

дення працівника менш стресовим шляхом, згладити всі «гострі кути», що можуть виникнути в процесі звільнення працівників.

Для співробітника, якого звільняють, аутплейсмент є життєво важливою підтримкою, а для роботодавців, що розривають трудові відносини з працівниками — спосіб підтримки власної репутації, адже підприємство підтверджує, що цінує своїх співробітників, незважаючи на вимушені звільнення.

Незважаючи на те, що практика застосування аутплейсменту в Україні перебуває на стадії становлення, у перспективі ця процедура набуде широкого застосування, адже налагоджені взаємовідносини роботодавця з працівниками, як наявними, так і колишніми — запорука ефективного управління та успішного функціонування підприємства.

До пріоритетних напрямів вдосконалення системи аутплейсменту персоналу в Україні варто віднести: формування відповідної законодавчої бази, що буде регулювати дану процедуру на вітчизняних підприємствах; збільшення кількості агентств, що вирішуватимуть питання айтплейсменту персоналу; збільшення кількості компаній, які для процедури вивільнення персоналу використовуватимуть послуги кадрових та рекрутингових агентств; зниження вартості послуг з аутплейсменту персоналу за рахунок зростання попиту на них.

Література

1. Абесінова О. К. Аналіз мотиваційної структури вибуття персоналу та його вплив на управління плинністю кадрів підприємства [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2726>.

2. Лаптев В. И. Реализация методов гибкой политики занятости в контексте эффективного кадрового менеджмента на предприятии [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.business-inform.net/pdf/2013/5_0/345_351.pdf.

УДК 331.108.658(477)

Червінська Л.П.,

д-р екон. наук, професор,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

ЗАГРОЗИ РОЗВИТКУ КРАУДВОРКІНГУ

У сфері використання робочої сили на цифрових платформах є багато небезпечних наслідків для ринку праці та зайнятості. Зокрема, це стосується поширення краудворкінгу (crowd — юрба і

working — робота) — передачі завдань значній кількості онлайн-працівників, через посередника — онлайн-платформу. Для виконання певних завдань компанії можуть залучати до роботи людей з усіх куточків світу, які можуть навіть не виходити для цього із дому.

Темпи поширення краудворкінгу у Європейських країнах зростають. Так, в Америці багато підприємців-початківців використовують краудворкінг, тому що не бажають або не можуть утримувати фахівців для виконання певних завдань. Люди, які виконують ці роботи, без зарахування в штат, за допомогою особистого ПК зветься краудворкерами.

Точних даних стосовно кількості краудворкерів у світі не існує, однак вважається, найбільше їх в Індії і США, а кількість подібних здобувачів — сотні тисяч. Як правило, в багатьох країнах люди виконують роботу в інтернеті за договором. Що стосується оплати праці на таких умовах, то вона невисока, приблизно 5–20 доларів в день або відповідна сума за виконаний проект [3]. Компанії використовують ресурси інтернет-платформ для того, щоб знайти свіжі ідеї, а також щоб проводити різні опитування і дослідження. Однією з провідних німецьких платформ є clickworker.de, яка заявляє, що на неї вже працює понад один мільйон краудворкерів.

Що стосується України, то тут краудворкінг не так поширений, як за кордоном, але він розвивається. Згідно з різними джерелами в 2013–2017 рр. країна посіла перше місце в Європі та четверте місце у світі з зайнятості на цифрових платформах, що визначається сумою фінансових потоків та кількістю завдань, виконаних на означених платформах. Наша країна також посідає перше місце у світі в «ІТ-фрилансі». Згідно досліджень, принаймні 3 % української робочої сили задіяні в онлайн-роботі. Близько 18 % українських офісних працівників уже мають практику цифрової роботи і хотіли б повністю перейти на неї; а 50 % з них розглядає її як додаткове джерело доходу [1].

Краудворкери отримують робочі мікромісця та виконують мікрозавдання через онлайн-платформи для різних роботодавців. Це можуть бути: створення логотипу, просування сайту, переклади, розшифровка аудіозаписів, програмне забезпечення, складання текстів чи категоризація даних, або більш складні завдання, такі як програмування тощо. Компанії отримують новий і легкий доступ до (внутрішнього і зовнішнього) аутсорсингу з допомогою оголошень для краудворкерів через інтернет-платформи, а останні надають (мікро) послуги або виконують (мікро) завдання, просто визнавши умови платформи.

Організація такої роботи працівників може бути різною, можна відзначити, що вони самостійно планують свій робочий час і несуть відповідальність за свій професійний статус. Проте такі працівники залишаються не захищеними, зокрема, від психосоціальних ризиків роботи на онлайн-платформах, адже при цьому не забезпечується інституційні основи регулювання використання робочої сили трудовими договорами або, принаймні, трудовими відносинами.

У компаніях розрізняють такі категорії краудворкінгу: внутрішній (усередині компанії, що використовується для управління своїми працівниками за допомогою внутрішніх платформ) і зовнішній аутсорсинг [3]. У першому випадку звичайні процедури й інструменти інформування, консультування та представлення на рівні керівних органів компаній, якщо такі є, можуть використовуватись для впливу на процес. При цьому, як правило, статус працівника не зачіпається. Транснаціональний зовнішній краудворкінг здійснюється поза компетенцією національних урядів, тому тут спостерігається повна відсутність захисту робітників на законодавчому рівні. Платформи робочої сили суттєво впливають на зниження заробітної плати і свідчать про тривожні тенденції у сфері такої зайнятості працівників. Вони слугують заохоченням до поширення практики демпінгу. У разі зовнішнього краудворкінгу до процесу, як правило, залучаються щонайменше три особи: клієнт, інтернет-посередник і працівник. Останнє свідчить про дисбаланс сил між працівником і платформою або клієнтом. Працівник залежить від рейтингу роботодавця, який є не передбачений. Крім того, має місце структурна передача фірмами ризиків і відповідальності працівникові з нестійкою зайнятістю. Наслідки розквіту кіберплатформ у компаніях у вигляді тиску на цінову конкурентоспроможність викликають ще більшу тривогу ніж наявний правовий вакуум. Компанії, які використовують кіберплатформи, можуть пропонувати товари і послуги за значно нижчими цінами [2].

Спостерігається впровадження нової цифрової індустрії без належного визнання трудових відносин, трудового договору, домовленості щодо оплати праці, мінімального робочого часу та його регулювання, оплачуваної відпустки, відпустки по вагітності та пологах, соціального захисту тощо. Поширення краудворкінгу може призвести до розширення тіньової економіки, незаконної праці та нової цифрової нестандартної зайнятості.

На перший погляд, платформи робочої сили складно регулювати, але з урахуванням європейської практики, можна означити

певні напрями вирішення проблеми: враховуючи свідчення, що переважна більшість роботодавців локалізована лише у декількох країнах, можна передбачити можливості регулювання означених процесів на основі існуючого законодавства і, при необхідності, забезпечення нових правил гри. На рівні ЄС слід прийняти і забезпечити дотримання необхідних нормативних актів про ставлення роботодавців, агентств з працевлаштування та клієнтів до своїх працівників. Перш за все це стосується питання справедливості і гарантування мінімальних винагород працівникам. Європейські законодавці повинні забезпечувати зміцнення переговорного потенціалу працівників та справедливого ставлення до них. Системи соціального забезпечення повинні бути відкриті для самозайнятих та економічно залежних працівників.

Література

1. BBC: Краудворкінг. Скільки можна заробити, сидячи вдома [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://ua.korrespondent.net/bbc/1602064-vvs-rraudvorkibg/>
2. The Concept of a «Digital Economy» [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://odcc.org.uk/the-concept-of-a-digital-economy/>
3. Як шерингова економіка змінює світ [Електронний ресурс] — Економічна правда, 2016. — Режим доступу: <http://www.epravda.com.ua/publications/2016/09/5/ 6037>

УДК: 331.5

Махсма М.Б.,
канд. екон. наук, доцент
кафедри управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

НОВІ МОЖЛИВОСТІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ В УМОВАХ РОЗВИТКУ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

У Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки, затвердженій урядом у січні 2018 р., задекларовано, що «цифровізація повинна забезпечувати кожному громадянину рівний доступ до послуг, інформації та знань, що надаються на основі інформаційно-комунікаційних та цифро-