

ВПЛИВ ВІРТУАЛІЗАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ НА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Постійна інформатизація та комп'ютеризація трудових процесів змінюють поведінку людей у роботі і в спілкуванні. Широкі функціональні можливості сучасної комп'ютерної техніки і доступ до інтернет-ресурсів створюють умови для спільної роботи на національному і навіть міжнародному рівні в режимі реального часу практично в будь-якому виді діяльності. Зміна уявлення про традиційне робоче місце, поширення гнучкої зайнятості, технічна і соціальна мобільність руйнують залежність працівників від географії і ринків. Ці зміни проявляються у підвищенні рівня інтелектуалізації праці, появі можливостей дистанційного виконання операційних функцій та все частіше у віртуалізації соціально-трудова відносин.

Розвиток інформаційного суспільства змінює не тільки процес, а й форми організації праці, створюючи передумови для існування і розвитку віртуального ринку праці.

На відміну від класичного ринку віртуальний ринок праці характеризується наявністю віртуальних суб'єктів (замовників послуг – роботодавців та виконавців послуг – електронних фрілансерів), а також віртуальної інфраструктури, яка забезпечує взаємодію учасників трудових відносин, до складу якої входять онлайн-платформи для пошуку роботи і пропонування послуг (фріланс-біржі, краудфандингові платформи, професійні соціальні мережі, кар'єрні сайти, сайти рекрутингових агентств, служб зайнятості та профільних асоціацій), електронні платіжні системи, інформаційні системи тощо.

Електронний фріланс виступає найбільш поширеною формою зайнятості, яка дає можливість дистанціювати працівника від роботодавця. Електронні фрілансери отримують завдання через фрілансерські онлайн-платформи, відправляють виконані завдання у цифровому вигляді та отримують грошову винагороду за виконане завдання через електронні платіжні системи.

Професійний склад фрілансерів постійно розширюється. На сьогодні він охоплює веб-розробки, дизайн, переклад, рекламу, ІТ-сферу, сектор освітніх послуг тощо. За експертними оцінками, ємність віртуального ринку праці на засадах фрілансу в Україні перевищує 1 млрд дол. США, а динаміка щорічного приросту оцінюється на рівні 20-30% [1].

Електронний фріланс є різновидом самозайнятості, який створює умови для самореалізації, досягнення успіху у професійній сфері, отримання гідної винагороди за виконану працю. Особливими перевагами працевлаштування на умовах фрілансу є гнучкість робочого часу, побудова відносин між роботодавцем та фрілансером на основі партнерства, а не за принципом «керівник-підлеглий», авторське право на виконані роботи.

Поряд з цим застосування фрілансу обтяжене певними ризиками. На думку багатьох теоретиків та практиків найбільш суттєвим недоліком фрілансу виступає

прекаризація.

Під прекаризацією розуміють трудові взаємовідносини, які можуть бути розірвані роботодавцем у будь-який час, а також дерегуляція трудових відносин і неповноцінна, утиснута правова і соціальна гарантія зайнятості [2]. Найчастішими проявами прекаризації є обман і несумлінне ставлення до виконання договірних зобов'язань як з боку замовників, так і з боку виконавців послуг на засадах фрілансу.

При цьому варто відзначити, що подолання цього ризику учасниками трудових взаємин здійснюється по-різному. Так, будь-який потенційний претендент при реєстрації на фріланс-платформі формує своє портфоліо, яке супроводжується відгуками його попередніх роботодавців і замовників послуг. Перевірити правдивість і достовірність кар'єрної історії, враховуючи відкритість і можливості отримати доступи до індивідуальної сторінки кандидата через інтернет, не представляє особливої складності.

Доволі дієвим інструментом регулювання віртуальних трудових взаємин виступають електронні договори – зокрема, електронні листи і повідомлення. Вони є своєрідними фіксаторами взаємодії між замовником і виконавцем робіт на фріланс-біржах.

Поряд з цим з'являється дедалі більше інноваційних цифрових рішень, які забезпечують регулювання та гарантування взаємної відповідальності на віртуальному ринку праці. Прикладами таких сервісів є Coworker.org, який дає змогу порівнювати умови роботи з погодинною оплатою, яку пропонують за аналогічні послуги різні замовники, Jornalero – сервіс для низькокваліфікованих робітників і мігрантів, який дає змогу стежити за дотриманням умов праці і трудових договорів з боку роботодавців.

Подальший розвиток віртуального ринку праці в Україні потребує регулювання соціально-трудова відносин між його учасниками. У зв'язку з тим, що фріланс є нестандартною формою зайнятості, а відповідно і більш соціально нестабільною та вразливою, трудове законодавство має гарантувати особам, зайнятим на таких умовах, права, аналогічні правам інших працівників. Відповідно до цього у новому Трудовому кодексі України повинні буди вміщені норми, які легалізують інноваційні види зайнятості – фріланс, аутсорсинг, аутстафінг тощо. Модернізація зайнятості має відбуватися на засадах поєднання справедливості зі здатністю адаптуватися, соціального діалогу і врахування інтересів сторін з метою забезпечення підвищення гнучкості зайнятості за належного рівня її захищеності.

Література:

1. Аутсорсинг: бізнес «на вынос». Електронний ресурс. — Режим доступу: http://www.prostobiz.ua/biznes/biznes_start/stati/autsorsing_biznes_na_vynos.
2. Балабанюк Ж. Пошуки вакансії в Мережі: особливості віртуального ринку праці/ Ж.Балабанюк. Електронний ресурс. — Режим доступу: <http://forbes.net.ua/ua/opinions/1424726-poshuki-vakansiyi-v-merezhi-osoblivosti-virtualnogo-rinku-praci>.
3. Новак І.М. Соціальні інновації на ринку праці: флексибілізація та прекаризація зайнятості в Україні / І.М. Новак // Вісник економічної науки України. - №1, 2016. – с. 92-97.