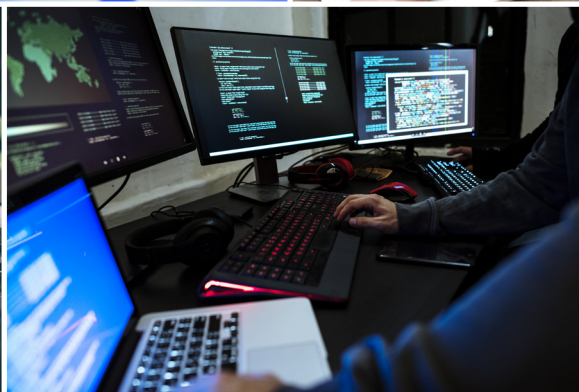
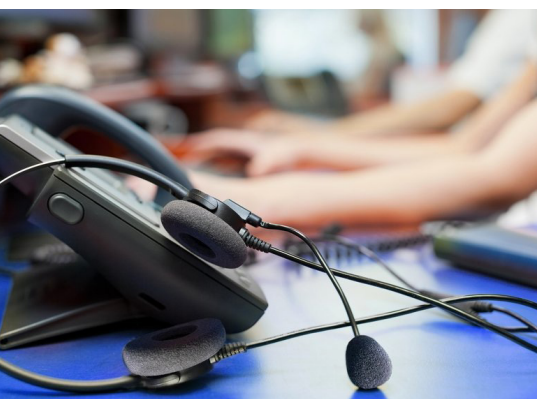


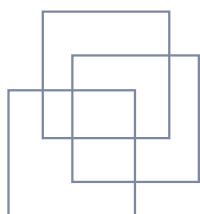


International  
Labour  
Office

# ЗАЙНЯТІСТЬ ЧЕРЕЗ ЦИФРОВІ ПЛАТФОРМИ В УКРАЇНІ



ПРОБЛЕМИ  
ТА СТРАТЕГІЧНІ  
ПЕРСПЕКТИВИ



**Марія Алексинська**  
(Міжнародне Бюро Праці)

**Анастасія Бастракова**  
(Київський міжнародний  
інститут соціології)

**Наталя Харченко**  
(Київський міжнародний  
інститут соціології)

Авторське право © Міжнародна організація праці, 2018 р.

Вперше опубліковано у 2018 р.

На видання Міжнародного бюро праці поширюється видавниче право згідно з Протоколом 2 Загальної конвенції про авторські права. Однак короткі витяги з них можуть передруковуватися без спеціального дозволу за умови зазначення джерела. Звернення щодо передруку або перекладу потрібно надіслати до Відділу публікацій МОП (видавничі права та дозволи) за адресою: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland або електронною поштою: [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). Міжнародне бюро праці вітає такі звернення.

Робити копії даної публікації можуть бібліотеки, інститути та інші користувачі відповідно до умов виданої їм для цих цілей ліцензії. Для того щоб знайти у своїй країні організацію з питань отримання права на копіювання публікацій, відвідайте сайт [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org).

### **Зайнятість через цифрові платформи в Україні. Проблеми та стратегічні перспективи.**

ISBN 978-92-2-030736-6 (print)

ISBN 978-92-2-030737-3 (web pdf)

Наявна також версія цієї публікації англійською:

Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives

ISBN 978-92-2-030734-2 (print)

ISBN 978-92-2-030735-9 (web pdf)

---

### *Дані Каталогу публікацій МБП*

Найменування, які використовують у публікаціях МБП, відповідають практиці ООН, а подані в них матеріали не означають відображення будь-якої точки зору Міжнародного бюро праці на легальний статус країни, регіону чи території або їх влади, а також демаркації їхніх кордонів.

За погляди, які відображені в опублікованих авторських статтях, дослідженнях та в інших матеріалах, відповідають виключно їхні автори, а публікація не означає погодження з цими поглядами з боку Міжнародного бюро праці.

Посилання на найменування фірм чи комерційних продуктів або процесів не означає їх схвалення з боку Міжнародного бюро праці, відсутність згадування певної фірми, комерційного продукту чи процесу не свідчить про їх несхвалення.

Публікації та цифрові продукти МБП можна отримати через основні мережі книготорівлі або платформи цифрового розповсюдження, або замовити безпосередньо через [ilo@turpin-distribution.com](mailto:ilo@turpin-distribution.com). Для отримання додаткової інформації відвідайте наш веб-сайт: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns) або зв'яжіться з нами за адресою [ilopubs@ilo.org](mailto:ilopubs@ilo.org).

## ПОДЯКИ

Цей проект координувала Марія Алексинська (МОП INWORK). Звіт було написано у співавторстві Марією Алексинською (МОП INWORK), Анастасією Бастряковою та Наталею Харченко (Київський міжнародний інститут соціології). Жанін Берг (МОП INWORK) керувала, надавала інтелектуальну підтримку та практичні поради під час розроблення даного дослідження. Оксана Неживенко (Києво-Могилянська академія) надала значну допомогу у проведенні дослідження. Дуже корисними для звіту стали влучні експертні коментарі від Уми Ранії (МОП RESEARCH), Патріка Бельсера, Флоренс Бонет, Мартін Хумблет (МОП INWORK), Валеріо Де Стефано (Університет Левена), Мігеля Мало (Університет Саламанки), а також плідні дискусії протягом попередньої презентації у МБП у Женеві. Дякуємо також Філіпу Маркаденту (ILO INWORK), Маркусу Пілгриму (МОП Будапешт), та Сергію Савчуку (МОП Україна) за їхню підтримку проекту.

Автори звіту особливо вдячні учасникам дослідження, які присвятили свої час і зусилля, щоб поділитися

власним досвідом, а також надали контакти інших релевантних респондентів.

Особлива подяка трьом цифрових платформам, які допомогли набрати учасників дослідження. Зокрема ми вдячні Kabanchik.ua (особисто контент-менеджеру Ользі Сороці за розсилку інформації про дослідження серед своїх користувачів); Freelancehunt.com (особливо Олегу Топчію, засновникові платформи); Upwork.com (і особисто Катерині Божковій, Upwork Business Development Partner for CEE).

Ми також надзвичайно вдячні співзасновникові спеціалізованої групи Facebook «Be free: фриланс для українців» Пилипу Духлію за рекламу дослідження та його просування в соціальних мережах.

Координація дослідженням і збір даних здійснювались двома командами соціологів з кількісних та якісних досліджень з Київського міжнародного інституту соціології. Їх висока якість роботи була ключовою для проведення цього дослідження.

## КОРОТКИЙ ЗМІСТ

Згідно з різними джерелами в 2013–2017 роках Україна посіла перше місце в Європі та четверте місце у світі з зайнятості на цифрових платформах, що вимірюється за сумою фінансових потоків та кількістю завдань, виконаних на таких платформах. Україна також посідає перше місце у світі в «ІТ-фрилансі». Підраховано, що принаймні 3% української робочої сили задіяні в онлайн роботі. Вісімнадцять відсотків українських офісних працівників уже пробували цифрову роботу і хотіли б повністю перейти на неї; один із двох розглядає це як додаткове джерело доходу.

Як виникла ця тиха революція? Хто ці цифрові працівники в Україні? Які умови їхньої праці? Які наслідки для них несе цифрова робота, а також для українського ринку праці та суспільства в цілому? Яке майбутнє цих нових видів роботи? Цей звіт має допомогти відповісти на ці запитання. Він базується на двох дослідженнях, якісному та кількісному, проведених Київським міжнародним інститутом соціології (КМІС) на замовлення Міжнародного бюро праці (МБП) у вересні–грудні 2017 року. Дослідження були зосереджені на умовах праці працівників цифрових платформ в Україні. Більшість із них називають себе фрилансерами. Вони знаходять роботу через цифрові платформи, де завдання розміщуються клієнтами з України та інших країн. Робота може тривати від декількох хвилин до кількох місяців; вона не класифікується законом як трудові відносини. Це означає, що умови праці фрилансерів залишаються поза межами трудового законодавства.

Результати опитування показують, що цифрові платформи змінили способи роботи та змінили те, як робота розглядається і підприємствами, і працівниками. Подібні перетворення неминуче несуть як сильний потенціал вигод українському суспільству, так і ризики. Розуміння таких ризиків є важливим для розроблення державної політики, яка може запобігти збільшенню переваг від трансформації світу праці, що принесли платформи.

Виявлені такі основні результати:

- Цифрова робота доступна в Україні через порядка сорока різних платформ. Ці платформи включають такі, що обслуговують український ринок, а також такі, що обслуговують пострадянський, російськомовний і міжнародний ринки. Деякі працівники також регулярно знаходять роботу через соціальні мережі.

- Працівники цифрових платформ в основному молоді й мають високий рівень освіти. Двадцять шість відсотків респондентів називають цифрові платформи основним джерелом доходу. Дві третини (67%) працювали переважно на одній платформі протягом трьох місяців до опитування. З них 79% вважають, що в разі закриття цієї платформи вони швидко знайдуть альтернативний цифровий майданчик.
- Основна причина, через яку люди працюють на платформах, – це бажання отримати додатковий зарібок. Інші причини включають у себе бажання працювати з дому, більший зарібок порівняно з офлайн та проблеми з пошуком роботи в інших сферах. Основні бар'єри для пошуку роботи в офлайн-економіці – брак робочих місць у місцевості та пропозиція занадто низької заробітної платні.
- Майже третина (31%) опитаних працівників цифрових платформ виконували роботу виключно для клієнтів з України, тоді як інші повністю або частково працювали із зарубіжними клієнтами. Одинадцять відсотків фрилансерів мають одного основного клієнта. Ті, в кого немає основного клієнта, зазвичай мають переважно від 2 до 5 клієнтів на місяць.
- Найпопулярніша сфера зайнятості на цифрових платформах – робота з текстами, особливо копірайт (23%). На другому місці – сфера ІТ (12%). В ІТ-секторі найпопулярніші сфери роботи були пов'язані зі створенням та підтримкою Інтернет-сайтів.
- У середньому фрилансер витрачає 30 годин на типовий тиждень цифрової роботи, з яких 22 години припадає на оплачувану роботу і 8 годин – на безоплатну. Водночас більше 20% працівників цифрових платформ працюють більше 48 годин на тиждень – це більший відсоток, ніж серед населення загалом. Цифровий режим роботи зсунутий ближче до вечора, близько третини фрилансерів працюють вночі.
- Переважна більшість (80%) респондентів отримувала оплату за виконання проекту, тоді як 12% отримували погодинну оплату, а інші види оплати, включаючи перекази грошей, подібні до за-

робітної плати, отримували 8% фрилансерів. Ті, хто повідомив про розмір свого заробітку, в середньому заробляють трохи більше середньої заробітної плати на місяць по країні. Однак, оскільки середня зарплата по країні включає в себе відрахування на соціальні внески, відпустку й оплачувані лікарняні, тому не можна прямо сказати, що заробітки на цифрових платформах вищі. Працівники, які вважають цифрову роботу основною, особливо ті, хто працює із зарубіжними клієнтами, заробляють значно більше за інших працівників цифрових платформ.

- В оплаті цифрової роботи є суттєва різниця за статтю: чоловіки заробляють у 2,2 рази більше, ніж жінки. Ця різниця значно більша, ніж в українській офлайн-економіці. Оскільки різна робота виконується для різних ринків (жінки переважно для внутрішнього, чоловіки – для міжнародного), розподіл роботи за статтю по секторах веде до різниці в заробітках.
- З випадками неоплаченої роботи стикалися 32% працівників цифрових платформ. Майже половина цих працівників вважають, що причиною є непорядність замовника та обман з його боку.
- Більшість фрилансерів (85%) оплачують комісію платформам, де вони працюють. Багато хто вважає, що їхні клієнти також платять комісію. Загалом працівники платять більші комісії і платять їх частіше, ніж їхні клієнти.
- Понад половину респондентів (55%) стверджують, що можуть самостійно вирішувати, як їм виконувати завдання, тоді як інша половина ставиться до цього нейтрально або стверджує, що такої можливості немає. Часто це так, бо клієнт дає детальні інструкції щодо того, як слід виконувати завдання (46% усіх респондентів стверджують, що причина в цьому), чи прямо відстежують виконання роботи і контролюють робочий процес (42% від усіх респондентів).
- Існують різні форми контролю роботи. За останні три місяці постійно або час від часу клієнти 36% опитаних вимагали доступності працівника протягом певних робочих годин, а у 21% опитаних вимагали доступності навіть поза звичайними робочими годинами. У більше чверті (27%) працівників вимагали скріншоти виконаної роботи або встановлення спеціального програмного забезпечення на їх комп'ютері, яке відстежувало час роботи. Загалом, близько майже половини цих онлайн-фрилансерів пе-

ребувають у граничній зоні залежної чи замаскованої самозайнятості.

- Тринадцять відсотків респондентів виконують завдання, які в основному розміщуються посередниками, а не прямими клієнтами. Ще 19% думають, що завдання розміщуються як посередниками, так і прямими клієнтами. Посередниками часто є інші фрилансери, включаючи іноземців із третіх країн.
- Три чверті працівників цифрових платформ не зареєстровані як самозайняті та не сплачують податків. Сорок п'ять відсотків упевнені, що реєстрація не потрібна. Показник вищий у сфері онлайн, ніж в інших сферах економіки України.
- Три чверті онлайн-працівників не заощаджують кошти для життя на пенсії. Загалом респонденти заощаджують в середньому 13% свого місячного доходу.
- Більшість працівників цифрових платформ (63%) не знають про будь-яку співпрацю між працівниками платформ.
- Половина респондентів (55%) задоволені роботою на цифрових платформах. Основною причиною задоволеності є вільний графік роботи, можливість комфортно працювати з дому (34%). Незадоволеність фрилансерів пов'язана з відсутністю стандартів оплати праці та нестабільністю їхнього заробітку (16%).
- Переважна більшість фрилансерів (97%) вважають, що сфера роботи на цифрових платформах має перспективу. Бачать себе в майбутньому працівниками цифрових платформ через 3–5 років 69% респондентів.
- Українські фрилансери вважають своїми конкурентами в першу чергу своїх співвітчизників. Особливо сильно цю конкуренцію відчують жінки. Водночас IT-спеціалісти, переважно чоловіки та орієнтовані на іноземний ринок, бачать своїми конкурентами іноземців (57%).

Дослідження показує широкі можливості, які цифрова робота дає українським працівникам, але також ставить важливі запитання щодо надійності цієї роботи та майбутньої соціальної моделі, яку вона пропонує. Для збереження українського лідерства в онлайн-роботі та для забезпечення стабільності і справедливого розподілу прибутку потрібна виразна державна політика в цій сфері.

# ЗМІСТ

1. Вступ . . . . .	1	6.6. Досвід неоплати виконаних робіт . . . . .	28
2. Зайнятість на платформах цифрової роботи: основні питання . . . . .	3	6.7. Комісії . . . . .	29
3. Платформи для цифрової роботи: український контекст . . . . .	6	6.8. Роль рейтингів . . . . .	30
4. Опис дослідження . . . . .	11	6.9. Чи фрилансери справді «вільні»? Кількість клієнтів, тривалість завдань, автономність роботи та прямі контакти з клієнтами . . . . .	31
4.1. Якісне дослідження . . . . .	11	6.10. Пряма робота з клієнтами, знайденими онлайн . . . . .	36
4.2. Кількісне дослідження . . . . .	12	6.11. Робоче місце . . . . .	37
5. Соціодемографічний профіль працівників цифрових платформ . . . . .	13	6.12. Неформальність . . . . .	38
5.1. Розподіл опитаних за регіоном та типом поселення . . . . .	13	6.13. Соціальне забезпечення та заощадження . . . . .	39
5.2. Статеві-вікові характеристики . . . . .	14	6.14. Охорона праці та перспективи . . . . .	40
5.3. Рівень освіти . . . . .	14	6.15. Озвучення проблем . . . . .	41
5.4. Сімейний стан та характеристики домогосподарств . . . . .	15	7. Інша зайнятість та джерела доходу поза роботою на платформах . . . . .	42
5.5. Стан здоров'я . . . . .	15	7.1. Сумісництво онлайн- та офлайн-роботи . . . . .	42
6. Робота на цифрових платформах та умови праці . . . . .	16	7.2. Інші джерела доходу . . . . .	44
6.1. Початок: досвід роботи на цифрових платформах і причини вибору фрилансу . . . . .	16	8. Робота онлайн: майбутнє роботи? . . . . .	45
6.2. Різноманітність платформ і ринків для цифрової роботи . . . . .	18	8.1. Задоволеність роботою та баланс між роботою та життям . . . . .	45
6.3. Характер роботи: сектори, зайнятість та кваліфікація . . . . .	20	8.2. Ставлення до фрилансу . . . . .	46
6.4. Витрати часу . . . . .	21	8.3. Бачення себе в майбутньому . . . . .	47
6.5. Заробітки . . . . .	25	9. Заключні висновки . . . . .	50
		Додаток А. Узагальнення думок щодо досвіду роботи на цифрових платформах . . . . .	53
		Список використаної літератури . . . . .	55

# 1. ВСТУП

Розвиток технологій змінює світ праці, і Україна не є винятком. За різними джерелами, в 2013–2017 роках Україна посіла перше місце в Європі та четверте місце у світі за обсягом фінансових потоків і кількістю завдань, що виконуються на цифрових робочих платформах (Forbes Україна, 2015; Graham et al., 2017; OLI, 2018). Згідно з тими ж джерелами, Україна також посідає перше місце у світі в IT-фрилансі. Фриланс у сфері інформаційних технологій (IT) в Україні зріс на 27% лише у 2017 році. Більше того, 18% українських білих комерційців серед офісних працівників уже спробували цифрову роботу й хотіли б повністю перейти на неї, кожен другий офісний працівник розглядає її як додаткове джерело доходу (НН.ua, 2016).

Цифрова робота стала можливою завдяки технологічним досягненням: з одного боку, легший доступ до інтернету по всій країні, а з іншого – поява цифрових платформ, що пропонують роботу. Це також стало можливим з інших причин, що роблять Україну унікальною порівняно з іншими країнами, які конкурують у роботі на цифрових платформах: це країна з високоосвіченою робочою силою, що має достатні IT- та мовні навички, але стандарти життя й заробітки українців залишаються відносно низькими, тоді як рівень безробіття, недостатня зайнятість та невідповідність навичок наявним пропозиціям роботи – високі. Остання глобальна економічна рецесія була посилена глибокими політичними змінами у 2013–2014 роках. Революція на Майдані, яка мала наслідком вигнання колишнього президента, анексію Криму і спалах воєнних дій у східній частині країни на початку 2014 року загострили складну ситуацію в економіці та на ринку праці. Країна також має проблеми з дотриманням законів, що звужує не тільки можливості праці та погіршує якість існуючих робочих місць, а й руйнує довіру до функціонування систем соціального захисту та інших державних служб. Поєднання цих причин зумовлює працівників шукати різні можливості роботи, в тому числі роботу онлайн. Це також спонукає особливо талановитих фахівців обирати цифрову роботу, аби вийти за межі місцевих і національних ринків та отримувати оплату з-за кордону. Разом з тим українські працівники є привабливими для іноземних клієн-

тів цифрових платформ, які можуть отримати якісну роботу за відносно низьку платню, забезпечуючи привабливі доходи виконавцям Цифровим працівникам з України також часто віддають перевагу замовники з Європи й Америки через культурну близькість. Насамкінець, Україна також перебуває у східноєвропейському часовому поясі, що спрощує онлайн-спілкування українських працівників із пострадянськими та європейськими клієнтами, на відміну від працівників з інших регіонів, таких як Азія.

Оскільки робота на цифрових платформах набуває дедалі більшого значення, також змінюються і способи роботи й те, як вона розглядається і підприємствами, і працівниками в усьому світі, і в Україні зокрема. Таким чином, це має глибокі наслідки для працівників, для бізнес-моделей і для суспільства. Працівники все частіше покладаються на себе – вільно або мимоволі, – аби набути навичок, необхідних для пошуку роботи й клієнтів на цифрових платформах, для розвитку своєї репутації та забезпечення постійного потоку роботи й доходів. Маючи необмежені «кордони» на онлайн-ринку праці, вони також шукують спеціалізації на локальних чи глобальних ринках праці, адаптуючи свої знання й мовні навички до можливостей роботи, що пропонується на міжнародних і локальних платформах. Хоча більшість із них справді «вільні» фрилансери, інші не є такими, а для деякого можливості, які пропонують нові форми роботи, зумовлюють значну кількість проблем, пов'язаних із конкуренцією в пошуках роботи, нестабільністю та різними формами залежності від клієнта або платформи. У свою чергу, підприємства, як іноземні, так і національні, адаптують свої стратегії найму людей, аби визначати працівників, які вже мають відповідні навички, замість того, щоб сприяти набуттю цих навичок на підприємстві, та збирають працівників з міжнародного ринку праці, а не з національних ринків.

Важливо відзначити, що роль трудового законодавства дедалі частіше ставиться під сумнів, оскільки часто незрозуміло, яке трудове законодавство потрібно застосовувати – України чи країни походження завдання, і як його застосовувати. Крім того, більшість

працівників, які виконують розміщені на цифрових платформах завдання, кваліфікуються цифровими платформами як «фрилансери» або «незалежні підрядники», а це означає, що вони виходять за рамки трудового законодавства. Найчастіше вони працюють неформально, без контрактів і без сплати податків або внесків на соціальне забезпечення. Проте ці нові способи роботи не означають, що регулювання не існує: скоріше, робочі схеми, представлені на онлайн-платформах, регулюються приватними, а не публічними правилами – правилами, визначеними цифровими платформами та клієнтами, які публікують завдання. Таким чином, взаємодія державної та приватної політики стає критичною.

Мета даного звіту – пролити світло на процеси змін в світі праці, на умови та траєкторії роботи українських працівників цифрових платформ, на стимули, що мотивують перейти до цієї роботи, а також з огляду на переваги та проблеми, які працівники бачать у цій роботі. Наскільки вони користуються перевагами світової цифрової революції? Чи ці вигоди однаково розподілено, і які поліпшення можна зробити?

Щоб відповісти на ці питання два репрезентативні дослідження працівників цифрових платформ – якісне та кількісне – були проведені Київським міжнародним інститутом соціології на замовлення Міжнародного Бюро

Праці (МБП) у вересні–грудні 2017 року. Обидва дослідження ґрунтуються на опитувальниках, розроблених МБП, і які вже проводилися в минулому на світових цифрових платформах (Berg, 2016; Rani et al., 2017).

Дослідження дають можливість визначити кілька ключових питань щодо роботи українців на онлайн-платформах. Вони дозволяють з'ясувати профіль українських працівників цифрових платформ, їхні умови праці, її наслідки, які для них має цифрова робота. Такі можливості та проблеми, виявлені в цьому дослідженні, є міцною основою для розроблення пропозицій щодо впровадження політики для забезпечення того, аби праця на цифрових платформах була гідною.

Результати досліджень також будуть цікавими і за межами України. Порівняно з попередніми дослідженнями в цій новій галузі досліджень, їх новизна полягає в тому, що вони розкривають картину цифрової роботи в країні, а не на конкретній платформі чи типу завдання, виконаного на цифрових платформах. Вони також містять ряд нових знахідок, які покращують розуміння того, як міжнародні платформи працюють у цілому. Таким чином, вони дають змогу розглядати українських онлайн-працівників у ширшому міжнародному контексті, забезпечуючи широкий погляд на сучасне та майбутнє онлайн-роботи.



## 2. ЗАЙНЯТІСТЬ НА ПЛАТФОРМАХ ЦИФРОВОЇ РОБОТИ: ОСНОВНІ ПИТАННЯ

Зайнятість на цифрових платформах і робота на вимогу набуває популярності в усіх куточках світу й поширюється у багатьох галузях і професіях. За підрахунками деяких фахівців, світовий ринок цифрової роботи у 2016 році оцінювався в 4,4 мільярди доларів США (Chew Kuek et al., 2015). Крім того, використання цифрових платформ, за деякими оцінками, виросло на 25% з 2016 до 2017 року (Kassi and Lehdonvirta, 2016; OLI 2017).

Цифрові платформи позиціонують себе як посередники між попитом і пропозицією праці, які встановлюють контакт між працівниками і клієнтами. Клієнти – як фізичні особи, так і компанії – можуть виставляти на платформу завдання, а працівники можуть знаходити серед них ті завдання, які найкраще відповідають їхнім вмінням і можливостям виконувати роботу. Оскільки в Інтернеті немає кордонів, цифрові платформи дозволяють клієнтам користуватися послугами глобальної робочої сили і таким чином суттєво збільшують кількість доступних підходящих кандидатів. І навпаки, працівники отримують доступ до більших можливостей роботи – як на локальному рівні, так і на глобальному. Завдання, які виставляють на платформі і виконують там, надзвичайно різні за характером – від «мікрозавдань», на виконання яких необхідно лише кілька хвилин і не потрібно мати особливих професійних навичок (до таких завдань належить, наприклад, написання відгуків на товари чи категоризація товарів), і до «макрозавдань», на які потрібно витратити багато часу і які вимагають високого рівня навичок (до таких завдань належить, наприклад, розробка сайтів та дизайн логотипів). Деякі автори також пишуть про комплексні завдання, аналогічні до постійної, відносно кваліфікованої роботи, яку виконують працівники фірми або спеціалізовані підрядники на платформах (Felstiner, 2011).

Цифрові платформи дедалі більше змінюють форми роботи, а також змінюють уявлення про саме

поняття роботи як серед компаній, так і серед робітників. Такі зміни несуть у собі водночас і великий потенціал користі для суспільства, і великі ризики. Розуміння цих ризиків є важливим для того, щоб розробити відповідні заходи, які можуть пом'якшити ці ризики і допоможуть з ними справлятися. Таким чином можна збільшити користь від трансформації світу праці, до якої призводять цифрові платформи.

Дедалі більша кількість джерел описує розвиток онлайн-економіки, або «економіки підробіток», у якій працівники виконують онлайн-завдання. У статті Де Стефано (De Stefano, 2016) надано широкий огляд цієї літератури, в якій підкреслені і переваги, і виклики, пов'язані з роботою на цифрових платформах. Деякі з висновків Де Стефано та інших авторів наведені нижче.

Однією з основних переваг цифрової роботи є те, що попит і пропозиція праці більше не мають обмежень – вони стають необмеженими. Більше того, можна дуже швидко встановити контакт між ними, таким чином мінімізуючи операційні витрати та проблеми на ринку праці (там само; McKinsey, 2015). Платформи дають компаніям доступ до кваліфікованих працівників, яких немає у їхньому штаті і яких було б дуже дорого утримувати на постійній основі. Крім того, компанії можуть використовувати цю робочу силу тільки для тих завдань, для яких потрібно, і перервати відносини, щойно ці завдання буде виконано. Це дає їм можливість «масштабувати робочу силу» (там само; Marvit, 2014).

У свою чергу, працівники отримують доступ до клієнтів по всьому світу, «долаючи обмеження місцевих ринків праці» (Graham et al., 2017). Вони не тільки можуть знайти роботу, а й можуть знайти завдання, які якнайкраще відповідають їхній кваліфікації. Це особливо актуально для працівників у сільській місцевості, де іншої роботи може й не бути (Greene and

Mamic, 2015; Narula et al., 2011). Але це також стосується старших працівників, працівників, у яких є проблеми зі здоров'ям, працівників, які на іншій роботі стикаються з дискримінацією (наприклад, мігрантів), а також тих, кому важко знайти роботу, або тих, хто хоче поєднувати оплачувану роботу з іншими обов'язками, такими як догляд за дітьми і літніми людьми (Graham et al., 2017). Оскільки людина може працювати тоді, там і стільки, скільки хоче, у неї також виникає відчуття більшої свободи і вона краще може узгоджувати роботу й особисте життя.

Однак ключова проблема, пов'язана з роботою онлайн, полягає в тому, що до працівників, які виконують завдання на цифрових платформах, ставляться як до «фрилансерів» або «незалежних підрядників» – іншими словами, як до самозайнятих осіб, які надають послуги або товари (там само; Van Doorn, 2017; Risak and Warter, 2015; Smith and Leberstein, 2015; Sprague, 2015). А отже, переважна більшість таких працівників не потрапляють у сферу дії законодавства про працю та соціальне забезпечення у країні походження клієнта чи самого працівника. Тому ці працівники не користуються захистом, притаманним відносинам найму – наприклад, не мають домовленостей щодо робочого часу, відпусток і лікарняних, мінімальної зарплати, безпеки на робочому місці, недискримінації, захисту при материнстві тощо (Rogers, 2015). Більше того, ці працівники несуть на собі тягар ризиків, пов'язаних із наявністю або відсутністю роботи. Вони не можуть розділити цей тягар ні зі своїми клієнтами, ні з державою.

Ситуація ще складніша для тих працівників, які виконують переважну більшість завдань лише на одній платформі чи лише для одного клієнта на цій платформі, і які через це стають фінансово залежними від цього клієнта. Декого з таких працівників клієнти запрошують працювати на спеціальних платформах, до яких вони отримують доступ тільки після проходження стадії рекрутингу. Відтак їм пропонують роботу у фіксований робочий час і за фіксовану оплату. Іншими словами, робота на таких цифрових платформах може породити приховані відносини найму, як визначено в Рекомендації Міжнародної організації праці Про трудове правовідношення (2006, №198). У такій ситуації відносини між клієнтами і працівниками набувають характеристик відносин найму, а тому мають підпадати під захист трудового законодавства,

але сторони не вважають ці відносини такими. Ці працівники втрачають переваги гнучкості, пов'язані з самозайнятим статусом.

Іще одною проблемою є неофіційність. Багато працівників не роблять соціальних внесків і не зареєстровані як самозайняті. По мірі зростання онлайн-економіки питання життєздатності нинішніх моделей соціального захисту і адекватного захисту для працівників стає дедалі нагальнішим. Хто і на якій основі має надавати і отримувати захист на випадок соціальних ризиків?

Зростання онлайн-економіки також створює проблеми на глобальному рівні: вартість праці і безпека праці падає через конкуренцію. Хоча таке падіння відбувається уже давно через аутсорсинг виробництва у країні, що розвиваються, онлайн-економіка прискорила його, створюючи глобальну конкуренцію в тих галузях і професіях, де її раніше не було або було мало – у тому числі в інформаційних технологіях, різних видах роботи з текстом і перекладу, в аналізі даних, маркетингу, фінансових послугах і дослідженнях. Спеціалісти з різних країн конкурують між собою за ту саму роботу, часто пропонуючи працю за тарифами, які переважають у їхній країні і відповідають вартості життя у цій країні. У свою чергу, клієнти часто не лише встановлюють ціни, а й займаються «арбітражем праці», тобто купують працю там, де вона найдешевша, і таким чином відбирають у працівників можливість самим встановлювати ціни (Graham et al., 2017). Запекла конкуренція змушує багатьох працівників займатися демпінгом і навіть працювати безкоштовно, зокрема тоді, коли вони лише виходять на ринок онлайн-праці і готові обміняти свою працю на рейтинги і підвищення своєї видимості. Конкуренція на глобальному рівні також означає, що багато працівників змушені витратити багато годин на неоплачувані пошуки роботи і працювати довгий робочий день, щоб заробляти собі на життя. Від цього страждає «гнучкість» та «баланс між особистим життям і роботою», притаманний для онлайн-економіки (Aloisi, 2015; Cherry, 2009; Eurofound, 2015; Felstiner, 2011).

І останній – але не менш важливий – момент полягає в тому, що ріст онлайн-економіки створює ризики для актуальності трудового законодавства загалом. Так відбувається через те, що більшість цифрових платформ не просто визначають працівників як незалежних підрядників у своїх договорах про умови використання і

таким чином обмежують можливість державного регулювання (Lehdonvirta, 2016), а ще й формулюють власні правила конкретної платформи, яких мусять дотримуватися працівники і клієнти. Крім того, зазвичай вони можуть вільно змінювати ці правила в односторонньому порядку у будь-який момент (Van Doorn, 2017), а також видаляти профілі будь-яких працівників чи клієнтів (Aloisi, 2016). Таким чином, відбувається зсув від державного до приватного регулювання, і це має поки що не вивчені наслідки для загального добробуту працівників, але також і для компаній внаслідок нечесної конкуренції з боку інших фірм.

Для кращого розуміння умов праці онлайн-працівників, а також наслідків цих умов, у 2015 році Міжнародне Бюро Праці провело перше опитування працівників, які працюють на двох основних платформах, що базуються в США. Результати цього опитування були опубліковані в робочому документі (Berg, 2016), а також включені у звіт МБП за 2016 рік «Нестандартне працевлаштування в світі: розуміння викликів, вплив на перспективи» (ILO, 2016a). Це дослідження виявило, що багато працівників цифрових платформ дуже цінують можливість працювати на цих платформах, і що для деяких із них це єдиний шлях доступу до ринку праці. Водночас працівники цифрових платформ розповідають, що дуже мало заробляють на такій роботі, і підкреслюють різні ризики – зокрема ризики, пов'язані з невивплатою зарплат. Важливо також додати, що всі вони належали до категорії самозайнятих, тобто не підлягали захисту трудового законодавства. Друге опитування МБП було проведене на початку 2017 року на п'яти платформах з виконання мікрозавдань, які діють по всьому світу; це було продовження й розширення першого опитування (Rani et al., 2017; ILO, 2018). Респонденти цього опитування проживали в 75 країнах. Це друге дослідження підкреслило особливу вразливість працівників, які виконують мікрозавдання.

Перші два опитування МБП породили нові питання, які вимагають більш глибоких відповідей. З одного боку, вони спонукають дослідників відтворити опитування в інших частинах світу і поширити його на інші типи платформ – наприклад, на платформи, що спеціалізуються на макрозавданнях (онлайн-завданнях, на виконання яких потрібно багато часу і які зазвичай вимагають вищої кваліфікації). З другого боку, вони також спонукають дослідників шукати більш детальної інформації про траєкторії онлайн-працівників, про їхній попередній досвід роботи і про те, як вони будують свою кар'єру на цифрових платформах. Крім того, перші опитування показали, що деякі клієнти виставляють завдання на платформу не лише час від часу, а регулярно, тобто онлайн-праця стає ключовою для їхньої організаційної стратегії. Вони використовують платформи для першого етапу пошуку працівника, а потім пропонують йому чи їй працювати з ними безпосередньо, в обхід платформи. Тим не менш, їхні відносини в переважній більшості випадків не набувають статусу офіційних відносин найму. Вони дуже часто залишаються неофіційними і невидимими.

Дослідження, проведені в Україні наприкінці 2017 року, були покликані покращити розуміння цих нових форматів роботи. Цю країну було обрано через її провідну роль на ринку онлайн-праці, в тому числі у макрозавданнях. Дослідження були розроблені так, щоб бути репрезентативними для цифрової роботи, яку виконують працівники цифрових платформ загалом у цій країні, а не для роботи на конкретній платформі чи для виконання конкретного типу завдань. Ці опитування мали на меті досягти кращого розуміння умов роботи працівників цифрових платформ, але також і кращого розуміння методів функціонування самих цифрових платформ.

## 3. ПЛАТФОРМИ ДЛЯ ЦИФРОВОЇ РОБОТИ: УКРАЇНСЬКИЙ КОНТЕКСТ

Україна – східноєвропейська країна з доходами дещо нижче середнього рівня<sup>1</sup>, населенням 44,7 млн людей (на 2016 рік)<sup>2</sup>. Політичний та економічний контекст України в поєднанні з високоосвіченою робочою силою зробив цю країну надзвичайно відкритою для розвитку платформ для цифрової роботи.

У серпні 2018 року Україна відмітить свою 27-му річницю незалежності. З часів розвалу Радянського Союзу, як в економічній, так і в політичній системі країни відбулись значні зміни, з економічними і соціальними реформами, які часто приймались у контексті економічної та політичної кризи. Ці зміни супроводжувались довготривалими структурними викликами, включаючи нерівномірне економічне зростання та створення робочих місць, заборгованість і із заробітної плати, невідповідність навичок у переході від планованої до ринкової економіки, низьку продуктивність, велику частку тіньової економіки та незадекларовану роботу. Окрім усіх цих викликів, на Україну сильно вплинула остання глобальна економічна рецесія. Після певного відновлення після 2009 року економіка України майже не відновила зростання у 2012 та 2013 роках.

У кінці 2013-го та у 2014 році в країні почалися найглибші політичні зміни останньої чверті століття: революція Майдану призвела до вигнання попереднього президента, спалаху воєнного конфлікту на сході країни на початку 2014 року, а також анексії Криму. Ці події мали глибокі економічні та соціальні наслідки. Згідно з даними Державної служби статистики, реальний ВВП у 2014 році впав на 6,8%, а у 2015 – ще на 9,9%. Рівень безробіття у країні зріс на два відсоткові пункти і сягнув 9,6% у 2014 році. У регіонах, на які безпосередньо вплинула військова криза, рівень безробіття між 2014 і 2015 роком зріс з 9,1 до 14,4% у Донецькій області і з 8,4 до 15,3% у Луганській області. Щонай-

менше 1,8 млн. осіб стали внутрішньо переміщеними у період з 2014 до кінця 2017 року<sup>3</sup>. Національна валюта, гривня, зазнала девальвації на майже 200% з лютого 2014 до грудня 2015 року, що призвело до поширення надмірних боргів за доларовими кредитами і зростання інфляції на 124,9% у 2014 і на 143,3% у 2015 році. У березні 2014 року, щоб отримати транш від МВФ для погашення державного боргу, в Україні було впроваджено пакет заходів жорсткої економії – у тому числі, серед іншого, були заморожені зарплати в державному секторі (що підняло вартість державних послуг для домогосподарств), а також були урізані різні соціальні програми. Пристосування на ринку праці набуло форм поширення скороченого робочого дня, неоплачуваних відпусток і заборгованостей по зарплаті, які зросли більш ніж утричі з 2014 до 2015 року<sup>4</sup>. За різними оцінками, у 2015 році рівень життя середнього українця впав нижче, ніж порівняно з 1991 роком<sup>5</sup>.

У такій ситуації, а також в умовах поширення Інтернету та технологій (зокрема розвитку платформ для роботи онлайн та систем для онлайн-оплати), цілком природно, що багато українців звернулися до онлайн-світу в пошуках заробітку – як основного, так і додаткового. До того ж, онлайн-ринки легко доступні для українців: рівень письменності в Україні майже стовідсотковий, і велика частка населення має високий рівень офіційної освіти<sup>6</sup>. Згідно зі Звітом Світового економічного форуму про глобальну конкурентоспроможність у 2017-2018 році (Schwab, 2017), Україна займає 16 місце зі 134 країн за кількістю здобувачів вищої освіти і 27 місце за якістю освіти з математики та природничих наук – хоча деякі коментатори зазначають, що формальна освіта не надає студентам навичок, потрібних на українському ринку праці<sup>7</sup>. Окрім офіційних дипломів, для доступу

1 За даними Світового банку: <http://www.worldbank.org/en/country/ukraine>.

2 Якщо не вказано інше, перші три абзаци цього розділу ґрунтуються на ILO (2016b).

3 UNHCR, 2017.

4 Del Carpio et al., 2017.

5 Del Carpio et al., 2017.

6 OECD, 2012; Couré, 2015.

7 Del Carpio et al., 2017

до цифрової роботи також важливе знання мов. Російська мова залишається другою рідною мовою в країні після української: більшість населення вміють говорити російською. Це дозволяє українцям отримати доступ до російських та російськомовних платформ, які працюють на всьому пострадянському просторі. Крім того, це дає їм доступ до різних груп у соцмережах, у тому числі до груп мереж російськомовних мігрантів по всьому світу. Ще одна мова, важлива для роботи на цифрових платформах, – це англійська. Згідно з деякими джерелами, країна займає 47 місце з 80 за рівнем володіння англійською<sup>8</sup>. Хоча рівень англійської в Україні гірший, ніж у більшості європейських країн, а також у Китаї та Індії (які належать до основних конкурентів у сфері цифрової роботи), тим не менш, країна має достатній потенціал для доступу до англомовних ринків.

Крім того, онлайн-клієнти з європейських та англосаксонських країн також часто віддають перевагу українцям перед працівниками з інших країн. До часто згадуваних причин такого вподобання належить культурна близькість, яка дозволяє українцям успішно працювати і з клієнтами, які представляють компанії зі списку Fortune 500. До того ж Україна розташована у другому часовому поясі, що спрощує українцям комунікацію з пострадянськими та європейськими клієнтами порівняно з працівниками з регіонів, таких як Азія.

Внаслідок дії цих політичних, економічних і соціальних сил розмір ринку цифрової роботи в Україні різко виріс з 2008 до 2018 року, а особливо у 2013–2018 роки. За даними опитування однієї ведучої кадрової компанії, станом на 2016 рік майже кожен п'ятий офісний працівник в Україні мав досвід роботи онлайн і хотів би повністю перейти на неї. 48% вважають таку роботу додатковим джерелом доходів (ІНН.ua, 2016). Лише галузь інформаційних технологій – одна з найбільших галузей для онлайн-фрилансу – в Україні зросла на 27% у 2017 році (DOU.ua, 2018). Тільки на одній платформі для цифрової роботи Upwork.com (яка раніше називалася Odesk та Elance) у період з 2012 до 2017 року зареєструвалися майже 180 тис. українців, які за цей самий період заробили 262 млн. дол. (AIN, 2017).

Цікаво, що на відміну від деяких азіатських країн, поширення роботи онлайн в Україні відбувається за відсутнос-

тї будь-якої явної державної політики, яка заохочувала б таку діяльність. Лише у 2016 році новий закон (№4496) став першим кроком до зменшення адміністративних перешкод для експорту послуг і децю спростив юридичні процедури для інтернет-підприємців. Цей закон став першим кроком до легалізації інтернет-фрилансу, який раніше не був урегульований законодавством (Ain.ua, 2017). Тим не менш, багатьом фрилансерам важко зрозуміти громіздкі адміністративні правила та фінансові регуляції зняття грошей, які вони отримують за свою роботу з-за кордону. Наприклад, українське законодавство щодо іноземних валют не дозволяє переказ грошей через посередників (а цифрові платформи часто розглядаються як посередники), а у випадку прямих переказів від клієнта вимагає негайної часткової конвертації іноземної валюти у місцеву. Крім того, одна з найбільших онлайн-систем для переказу коштів, PayPal, на момент опитування не функціонувала в Україні, що створювало серйозну фінансову перешкоду для виведення грошей, зароблених на цифрових платформах. Таким чином, можна сказати, що поширення роботи онлайн, яке ми спостерігаємо, відбувається всупереч, а не внаслідок державних заходів, спрямованих на популяризацію такого типу роботи. Більше того, саме приватні суб'єкти, в тому числі власники та представники цифрових платформ, а також самі працівники, займаються популяризацією роботи онлайн – наприклад, шляхом проведення по всій країні семінарів, на яких пояснюють, як працюють цифрові платформи, або шляхом організації груп у соцмережах.

Сьогодні українці мають доступ до онлайн-ринку праці через різні платформи – і міжнародні, і регіональні, і місцеві. У Таблиці 1 наведено огляд деяких платформ, які є найбільш популярними серед українських працівників. Хоча оцінити загальний розмір ринку цифрової роботи складно, тим не менш, Таблиця 1 демонструє важливість цього ринку як з точки зору працевлаштування, так і з точки зору фінансової глибини. Станом на березень 2018 року лише на 6 платформах працювали щонайменше півмільйона працівників з України. Це приблизно 3% працевлаштованого населення (кількість якого станом на січень 2016 року оцінювалася в 16,2 млн. осіб). Хоча на деяких платформах активними є тільки приблизно чверть цих працівників, а деякі працівники зареєстровані на кількох платформах, це все одно лише верхівка айсберга. Справді, опитування, на якому ґрунтується цей звіт, показало, що україн-

ці працюють за допомогою 40 платформ, а також за допомогою різних груп у соцмережах. Той факт, що десять років тому цього явища взагалі практично не існувало, також підтверджує його високий потенціал.

Робота онлайн стає дедалі поширенішою, і важливо зрозуміти наслідки цього поширення для працівників і для українського суспільства. Оскільки робота через інтернет рідко потрапляє у сферу дії трудового законодавства, в тому числі й українського, також важливо дослідити, наскільки фактичні умови праці можна вважати такими, що відповідають наявним нормам.

На початку 2018 року Україна ратифікувала всі фундаментальні й керівні (пріоритетні) Конвенції МОП<sup>9</sup>, а також 59 зі 177 технічних конвенцій<sup>10</sup>. Перелік ра-

тифікованих міжнародних стандартів праці був розширений нещодавно затвердженою Конвенцією No.155 у 2012 році, No.117 у 2015 та No.102 у 2016 році<sup>11</sup> (ILO, 2016). У рамках Плану дій уряду на 2015–2019 роки йдеться про ратифікацію ще восьми конвенцій МОП<sup>12</sup> в рамках впровадження Європейської соціальної хартії (там само).

Багато з цих міжнародних трудових стандартів відображені в українському трудовому законодавстві. Наприклад, мінімальна зарплата встановлена Законом України «Про оплату праці» 1995 року. Уряд переглядав суму мінімальної зарплати майже щороку аж до грудня 2013 року, коли її заморозили в рамках заходів суворої економії. Нове важливе підвищення відбулося у 2017 році, коли мінімальна зарплата була збільшена удвічі. Закон України «Про відпустки» 1997 року фіксує щорічну відпустку тривалістю 24 календарні дні для працівників, які працюють на повну ставку, при тому що для працівників у деяких галузях тривалість відпустки може бути довшою. Більшість інших умов праці врегульовані Кодексом законів про працю, який був укладений у 1971 році і відтоді зазнав лише незначних правок. Наприклад, КЗпП обмежує робочий тиждень 40 годинами, регулює понаднормову працю та працю в нічний час, у тому числі для особливих категорій населення, таких як молодь, матерів з дітьми у віці до 3 років, а також працівників з інвалідністю. Хоча Трудовий кодекс усе ще має багато норм, які були встановлені ще до переходу до ринкової економіки, реформи ринку праці не були пріоритетними для урядів з часу набуття незалежності. На більш загальному рівні, необхідний подальший розвиток контролю над дотриманням трудового законодавства.

9 Міжнародні трудові стандарти – це правові інструменти, складені членами МОП (урядами, роботодавцями та працівниками), які визначають базові принципи та права в роботі. Вони є або конвенціями, які є юридично обов'язковими міжнародними договорами, що можуть бути ратифіковані державами-членами, або рекомендаціями, які служать необов'язковими керівними принципами. Зі 189 конвенцій МОП вісім конвенцій вважаються «фундаментальними, що охоплюють теми, які розглядаються як основні принципи та права у роботі: свобода об'єднань та визнання права на колективні переговори; ліквідація всіх форм примусової або обов'язкової праці; скасування дитячої праці та ліквідація дискримінації щодо зайнятості. Названі принципи також викладені в Декларації МОП про основні принципи та права на роботі (1998). Це вісім конвенцій: Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію, 1948 (No. 87), Конвенція про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів, 1949 (No. 98), Конвенція про примусову чи обов'язкову працю, 1930 (No. 29), Конвенція про скасування примусової праці, 1957 (No. 105), Конвенція про мінімальний вік для прийому на роботу, 1973 (No. 138), Конвенція про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці, 1999 (No. 182), Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності, 1951 (No. 100), Конвенція про дискримінацію в галузі праці та зайнятості, 1958 (No. 111). Існує також чотири конвенції, визначені як «пріоритетні» інструменти, що спонукає держави-члени ратифікувати їх через їхню важливість для функціонування системи міжнародних стандартів праці. Це: Конвенція про інспекцію праці у промисловості й торгівлі, 1947 (No. 81), Конвенція про політику у сфері зайнятості, 1964 (No. 122), Конвенція про інспекцію праці у сільському господарстві, 1969 (No. 129), Конвенція про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм, 1976 (No. 144). Інші конвенції називають «технічними».

10 Повний список доступний на ILO NORMLEX: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102867](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102867)

11 C102 – Конвенція про мінімальні норми соціального забезпечення, 1952 (No. 102) – 6 червня 2016; C117 – Конвенція про основні цілі та норми соціальної політики, 1962 (No. 117) – 10 грудня 2015; C155 – Конвенція про безпеку й гігієну праці та виробничче середовище, 1981 (No. 155) – 4 січня 2012.

12 C088 – Конвенція про організацію служби зайнятості, 1948 (No. 88); C097 – Конвенція про працівників-мігрантів (переглянута), 1949 (No. 97); C157 – Конвенція з про встановлення міжнародної системи збереження прав у галузі соціального забезпечення, 1982 (No. 157); C168 – Конвенція про сприяння зайнятості та захисту від безробіття, 1988 (No. 168); C171 – Конвенція про нічну працю, 1990 (No. 171); C173 – Конвенція про захист вимог працівників у разі неплатоспроможності підприємства, 1992 (No. 173); C181 – Конвенція про приватні агентства зайнятості, 1997 (No. 181); C189 – Конвенція про гідну працю домашніх працівників, 2011 (No. 189).

**Таблиця 1. Платформи-лідери цифрової роботи в Україні**

Платформа	Походження платформи	Завершені замовлення / Фінансові потоки (від початку)	Зареєстровані користувачі (працівники з України, якщо не вказано інше)	Основні мови	Приклади завдань / сфер спеціалізації
Freelancehunt.com	Україна	На березень 2018: 312.549 завдань	Працівників: 2015: 60.000. Березень 2018: 165.280 Клієнтів: Березень 2018: 101.426 (включаючи не українців)	російська	Програмування, дизайн/арт, аудіо/відео, оптимізація (SEO/SMM), архітектура та інженерія, мобільні додатки, адміністрування, аутсорс та консультації, переклади, робота з текстами
Kabanchik.ua	Україна	На березень 2018: 534.418 завдань	Працівників: Червень 2017: 31.945 Березень 2018: 50.714 Клієнтів: 2018: 206.631	російська, українська	Набір, введення даних, копірайт, наповнення контентом сайтів, створення презентація, розроблення веб- та мобільних додатків, дизайн, реклама в інтернеті, веб-дизайн, тощо
Freelance.ua	Україна	На червень 2017: 19.165	Червень 2017: 49.707 Березень 2018: 84.074	російська, українська	3D-графіка, анімація, мистецтво, архітектура / інтер'єр, аудіо / відео, аутсорсинг та консалтинг, дизайн, інжиніринг, управління, мобільні додатки, навчання та консультування, реклама (SEO, SMM), переклад, поліграфія, програмування, розроблення веб-сайтів, реклама та маркетинг, мережі й інформаційні системи, тексти, флеш, фотозйомка
Upwork.com	США	2012-2017: \$ 262 млн	Кількість нових реєстрацій: 2011: 9.157 2012: 19.105 2013: 26.067 2014: 32.973 2015: 52.354 2016: 59.648	англійська	Веб-дизайн, мобільний дизайн, дизайн та креатив, написання, віртуальна допомога, обслуговування клієнтів, продаж і маркетинг, бухгалтерський облік та консультації
Freelance.ru	Росія	Немає даних	Червень 2017: 788.056 (всього, не лише українців). 11.130 з Києва та Донецька	російська	Інженерія, фотографія, музика/звук, IT та програмування, менеджмент, маркетинг і реклама, аутсорсинг / консалтинг, графічний дизайн, фірмовий брендинг, реклама/ презентації, мистецтво/ ілюстрації, веб-дизайн, тексти, промисловий дизайн, медіа-дизайн/ анімація, переклад, flash, відео, 3D-графіка, архітектура/інтер'єр, розроблення/графіка, навчання
Fl.ru	Росія	Немає даних	На березень 2018: 1.000.000 (всього, не лише українців)	російська	Розроблення веб-сайтів, тексти, дизайн, мистецтво, програмування, аутсорсинг і консалтинг, переклад, аудіо / відео, розроблення ігор, реклама та маркетинг, фотографія, анімація та флеш, інжиніринг, 3D-графіка, тренінги та консультації, архітектура / інтер'єр, оптимізація (SEO), менеджмент, поліграфія, мобільні додатки, мережі та інформаційні системи

# ЗАЙНЯТІСТЬ ЧЕРЕЗ ЦИФРОВІ ПЛАТФОРМИ В УКРАЇНІ:

ПРОБЛЕМИ ТА СТРАТЕГІЧНІ ПЕРСПЕКТИВИ

Платформа	Походження платформи	Завершені замовлення / Фінансові потоки (від початку)	Зареєстровані користувачі (працівники з України, якщо не вказано інше)	Основні мови	Приклади завдань / сфер спеціалізації
Weblancer.net	Росія	Немає даних	На червень 2017: 122.071 (всього, не лише українців)	російська	Адміністрування веб-сайтів, архітектура, інжиніринг, аудіо, відео та мультимедіа, веб-дизайн та інтерфейси, веб-програмування, графіка, фотографія, поліграфія та ідентифікація, програмування софту та системне програмування, просування веб-сайту (SEO), текст, переклад, адміністрація та менеджмент, економіка, фінанси і право
Freelancer.com	Австралія	На березень 2018: 13.519.966 замовлень (глобально)	Працівники та клієнти: На березень 2018: 27.518.342 (глобально); 15.506 (працівників з України).	англійська	Веб-сайти, IT- та програмне забезпечення, мобільні телефони, обчислення, написання контенту, дизайн, медіа, архітектура, введення даних, інжиніринг, наука, пошук продукції, виробництво, продаж і маркетинг, бізнес, бухгалтерський облік, людські ресурси, юридичні послуги, переклад, мови, курсові роботи

*Примітка: Інформація є у відкритому доступі на платформах і була зібрана авторами дослідження.*



## 4. ОПИС ДОСЛІДЖЕННЯ

У вересні–грудні 2017 року на замовлення Міжнародного бюро праці Київський міжнародний інститут соціології (КМІС) провів два дослідження – кількісне і якісне – про умови праці працівників цифрових платформ України.

### 4.1. Якісне дослідження

Якісне дослідження складалось із шести фокус-групових інтерв'ю, що охопили 49 респондентів (таблиця 2), та восьми глибинних інтерв'ю (таблиця 3) з людьми, які регулярно працюють на цифрових платформах. Респондентів залучали трьома методами: використання української бази даних КМІС; пошуком помітних працівників цифрових платформ на форумах та встановленням з ними прямого контак-

ту; за допомогою методики «снігової кулі». Рекрутери отримали перелік критеріїв відбору респондентів і використовували соціальні мережі, для того щоб знайти учасників з необхідними характеристиками. Цільовою групою досліджень стали люди, які виконували макро- й мікрозавдання за допомогою цифрових платформ і мали принаймні два роки досвіду такої роботи. Анкетидля проведення фокус-груп та індивідуальних інтерв'ю були розроблені КМІС у тісній співпраці з Міжнародним бюро праці.

Фокус-групи були проведені українською й російською мовами (зазвичай вони поєднувались у кожній групі, а респонденти розмовляли мовою, яку обрали). Респондентів також відбирали за основною мовою, якою вони послуговуються в роботі, а також за виконанням завдань з точки зору тривалості й типу. Та-

**Таблиця 2. Фокус-групові дискусії: опис вибірки**

№ фокус-групи	Регіон	Місто	Тип завдань, виконуваних цільовою аудиторією	Основна робоча мова	Кількість учасників
1	Центральний	Київ	Мікрозавдання	Англійська	8
2	Центральний	Київ	Мікрозавдання	Англійська, Російська, Українська	8
3	Східний	Харків	Макрозавдання	Російська, Українська	8
4	Східний	Одеса	Мікрозавдання	Англійська	8
5	Західний	Львів	Макрозавдання	Англійська	9
6	Західний	Львів	Мікрозавдання	Українська, Російська	8

**Таблиця 3. Глибинні інтерв'ю: опис вибірки**

№	Місто	Тип завдань, виконуваних цільовою аудиторією	Основна робоча мова
1	Бровари	Макрозавдання	Англійська
2	Біла Церква	Мікрозавдання	Російська та українська
3	Біла Церква	Макрозавдання	Англійська
4	Вінниця	Мікрозавдання	Англійська
5	Запоріжжя	Макрозавдання	Англійська
6	Запоріжжя	Мікрозавдання	Російська та українська
7	Житомир	Макрозавдання	Англійська
8	Нікополь	Мікрозавдання	Англійська

ким чином, близько половини опитаних виконували триваліші завдання (макрозавдання), які зазвичай потребують більше тижня роботи та склалися із таких видів діяльності: веб-розроблення, розроблення програмного забезпечення, тестування софту й ігор, просування сайтів, дизайн сайтів, дизайн квартир, переклад з іноземних мов, написання дисертацій. Інша половина виконувала завдання, які зазвичай потребують менше тижня роботи та включають такі її види, як дизайн логотипів, візитівок, банерів, обробка фото, копірайт, набір текстів, введення даних, наповнення сайтів, транскрипція інтерв'ю, пошук інформації в інтернеті, дистанційне навчання, написання статей, переклади з російської на українську і навпаки та інша некваліфікована робота. Деякі із завдань можуть бути описані як мікрозавдання в іншому контексті, а деякі можна скоріше класифікувати як мезозавдання (Felstiner, 2011). Основною їх рисою є те, що вони подібні до випадкової роботи, і часто в прямому сенсі це робота «на годину».

## 4.2. Кількісне дослідження

Кількісне дослідження було проведене в листопаді–грудні 2017 року. Воно охопило 1000 респондентів віком 18 років і старших, які постійно проживають в Україні та ідентифікують себе як працівників, що працюють на як мінімум одній цифровій платформі і протягом останніх 12-ти місяців до дослідження. Аби досягти цієї мети, було відібрано більшу кількість респондентів. Усього для дослідження були відібрані 1009 респондентів, які не мали пропусків у соціально-демографічних питаннях. У разі незрозумілих відповідей або відсутньої інформації респондентам також телефонували, щоб доповнити інформацію, якої не вистачало; близько третини учасників пройшли цей шлях. Були покриті всі 24 області України, включаючи столицю й населені пункти різних типів і розмірів. Дослідження було доступне українською й російською мовами.

Рекрутинг учасників здійснювався трьома методами:

- поширення інформації про дослідження на трьох найбільших цифрових платформах в Україні: *Kabanchik.ua*, *Freelancehunt.ua*, *Upwork.com* (український розділ). Дослідження було роз-

міщено на цих Інтернет-платформах, а також інформація про опитування була надіслана зареєстрованим користувачам платформ електронною поштою. Посилання також рекламувалося у спеціалізованій групі Facebook *Befree – фриланс для українців*. Таким чином було рекрутовано 75% опитаних;

- набір фрилансерів через онлан-панель InPoll, яка дає прямий доступ до активних користувачів Інтернету з усієї України, рекрутованих переважно офлайн під час проведення регулярних опитувань КМІС. Це допомогло знайти 17% респондентів;
- техніка «снігової кулі», яка дала можливість рекрутувати зазвичай важкодоступних осіб. Так було рекрутовано 8% опитаних.

Регулярний нагляд за збором даних здійснювали два супервайзери. Контроль якості також включав автоматичний контроль IP-адрес та cookie, аби уникнути кількох відповідей від однієї особи. Дослідження також включало логічні перевірки і попередження опитаних про алогічні відповіді, що пропонували їм виправити неточності.

Середня тривалість проходження анкети становила 30 хвилин. У кінці дослідження учасникам було запропоновано невелику винагороду (40 грн, чи приблизно 1,5 USD). Це близько в чотири рази більше, ніж аналогічна вартість поточної мінімальної заробітної платні (година мінімальної заробітної плати – 19,34 грн), та вдвічі більше від середньої по країні. Ця винагорода допомогла забезпечити репрезентативність вибірки. Утім це могло бути недостатнім, аби зацікавити дуже високооплачуваних працівників, орієнтованих на іноземні ринки (із середніми заробітками 16–20 USD на годину: Graham et al., 2017). Такі працівники брали участь у дослідженні скоріше тому, що вони були зацікавлені саме в участі. Отже, представлені результати, особливо стосовно оплати праці, можна розглядати як нижні межі оцінок. Вони також мають обмеження, як і всі інші дослідження, що йдуть шляхом «поточної вибірки» – методом вибірки, в якій респонденти дослідження запрошуються до участі через розміщення оголошень або онлайн-вих запрошень.

## 5. СОЦІОДЕМОГРАФІЧНИЙ ПРОФІЛЬ ПРАЦІВНИКІВ ЦИФРОВИХ ПЛАТФОРМ

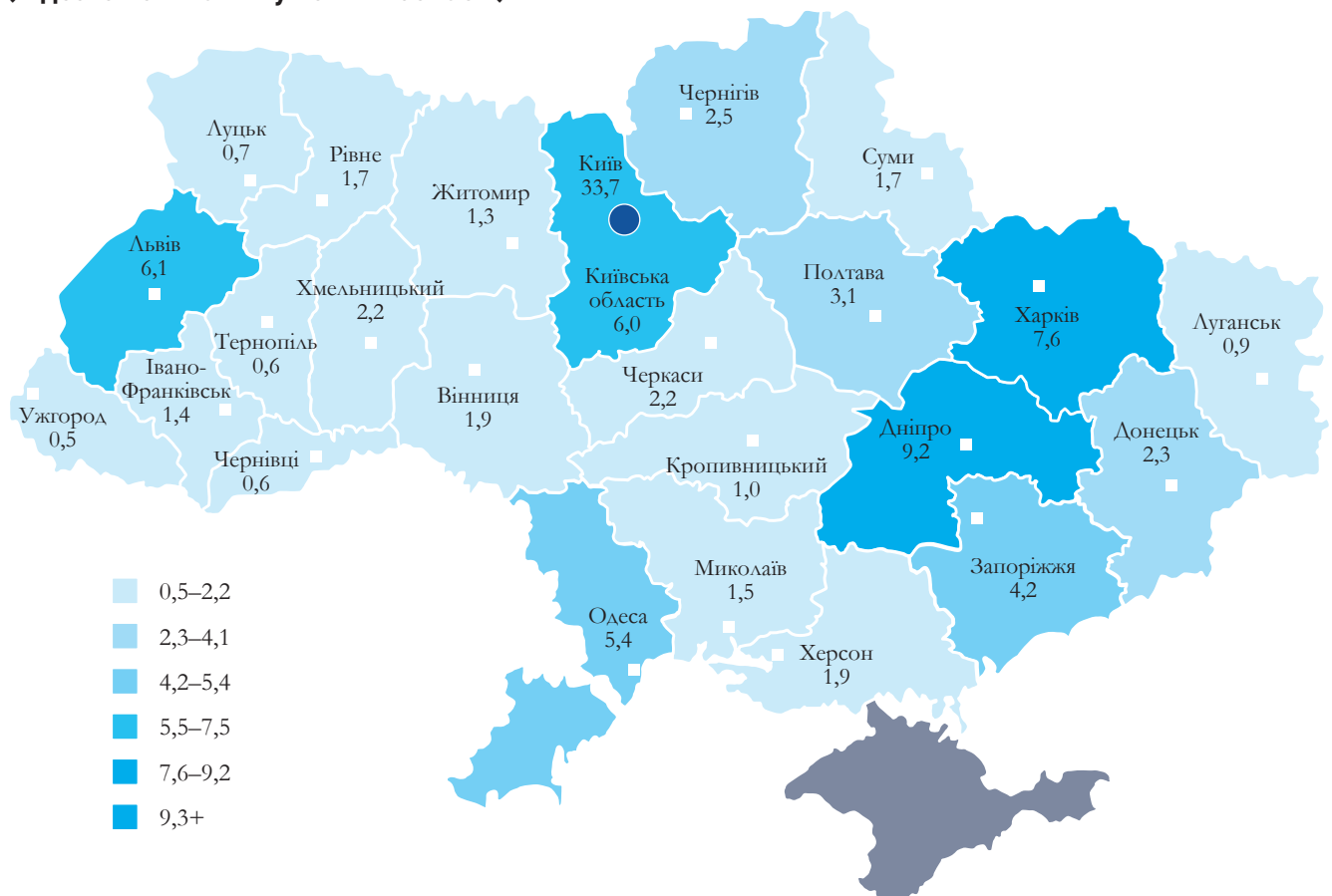
### 5.1. Розподіл опитаних за регіоном та типом поселення

Працівники цифрових платформ є в усіх регіонах України (діаграма 1). Більшість зосереджена в Центральному регіоні. Навіть без врахування Києва Центральний регіон лідирує за часткою фрилансерів разом з Південним

регіоном (20% і 22% відповідно). Дещо менше представлені працівники цифрових платформ у Західному регіоні (14%), і найменше – на Сході країни (11%), який потерпає від воєнного конфлікту.

Поширення роботи на цифрових платформах залежить від рівня урбанізації. Розподіл онлайн-працівників за типами поселення різної величини суттєво відрізняється від усього населення (18–59 років). Відповідно до отриманих результатів переважна більшість

Діаграма 1. Розподіл працівників цифрових платформ за регіоном проживання (відсоток опитаних у кожній області)



опитаних працівників цифрових платформ (83%) зосереджені в містах із населенням понад 100 тис. мешканців, серед яких лідерами є найбільші населені міста України, такі як Київ, Харків, Одеса та Львів, на які разом припадає 52% опитаних фрилансерів. Лише 10% опитаних мешкають у середніх містах, 4% – в малих містах та селищах міського типу, і 3% респондентів живуть у сільській місцевості (діаграма 2).

**Діаграма 2. Розподіл працівників цифрових платформ і всього населення України (18–59 років) за типом поселення, %**



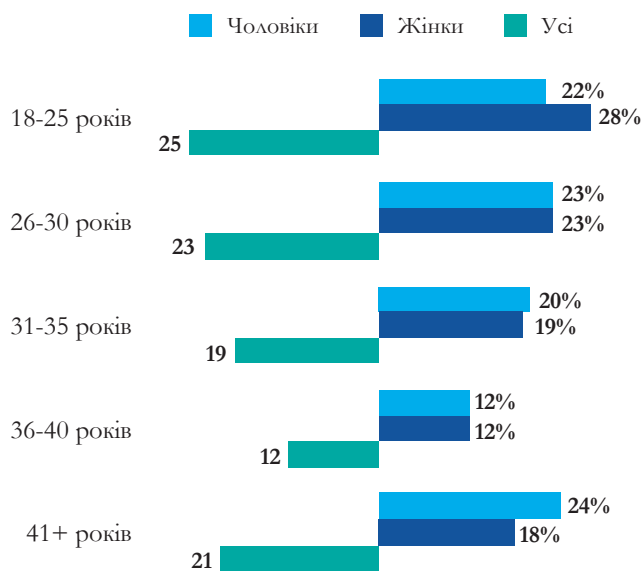
## 5.2. Статтєво-вікові характеристики

У кількісному дослідженні частка чоловіків і жінок серед фрилансерів приблизно однакова і становить 52% й 48% відповідно (діаграма 3). Якщо серед працівників цифрових платформ у віці 26–40 років різні статі представлені однаково, то серед молодших і старших груп спостерігаються відмінності за статтю: серед молоді (18–25 років) значно більше дівчат, ніж хлопців; для старшої ж групи 41+ ситуація зворотна.

Загалом на ринку роботи на цифрових платформах в Україні домінує молодь: 67% фрилансерів молодші від 36 років. Середній вік фрилансера становить 33 роки.

З 57 учасників якісного дослідження 27 були чоловіки й 30 – жінки, які постійно живуть в Україні. Наймолодшому учасникові було 20 років, а найстаршому – 62; 27 респондентів входили у вікову групу від 20 до 29 років; 15 – від 30 до 39 років, решта – 40 років і старші.

**Діаграма 3. Розподіл працівників цифрових платформ за статтю і віком**



## 5.3. Рівень освіти

Українські працівники цифрових платформ високоосвічені. Переважна більшість фрилансерів (73%) мають базову або повну вищу освіту. Більше того, значна частина має ступінь спеціаліста чи магістра, додатково до бакалавра. Два відсотки мають ступінь кандидата/доктора наук (діаграма 4).

Чверть опитаних (25%) і тепер продовжує навчатися, і половина (48%) навчається поза системою формальної освіти, на різних тренінгах та онлайн-курсах. Перелік спеціальностей, за якою проходило останнє навчання, демонструє неабияке різноманіття і не має яскравих лідерів.

**Діаграма 4. Розподіл працівників цифрових платформ за освітою**



Окрім формальних дипломів, розмовна іноземна мова має важливе значення для доступу до роботи через інтернет, для видів виконуваних завдань та для вибору платформи. Російська залишається другою основною рідною мовою країни після української, причому більшість українців уміють нею розмовляти. Це дає можливість їм отримати доступ не лише до українського ринку онлайн-робіт, який часто працює на російській мові, а й до всього пострадянського простору, особливо – до російського ринку. Наступна ключова мова для роботи на платформі – англійська. Більше 18% респондентів вважають, що їхній рівень володіння англійською мовою вищий за середній або ж вони володіють мовою досконало (вільно розмовляють лише 2%), і ще 41% вважають, що мають лише базовий рівень знання англійської мови. Як буде показано далі, англійськомовні респонденти чітко орієнтовані на міжнародні платформи. Крім того, якісне дослідження показало, що більшість респондентів, які виконували макрозавдання (працювали триваліший термін), повідомили про принаймні середній рівень володіння англійською мовою. І навпаки, серед осіб, які виконують короткі мікрозавдання, більше половини не говорять англійською або говорять тільки на початковому рівні; решта ж з них повідомили тільки про середній рівень володіння англійською мовою.

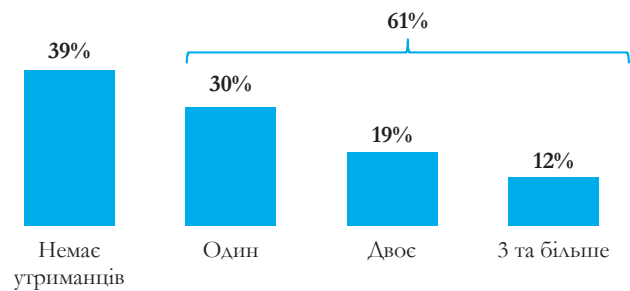
## 5.4. Сімейний стан та характеристики домогосподарств

Половина опитаних на час дослідження живуть у шлюбі (49%), ще 11% проживають спільно з партнером без оформлення шлюбу. Двадцять вісім відсотків ніколи не були у шлюбі, 10% – розлучені і 1% – овдовіли. Середній розмір домогосподарства фрилансерів становить три особи, що вище від національного середнього – 2,58 особи [Державна служба статистики України, 2012]. Одинадцять відсотків проживають окремо, 28% – живуть удвох, 20% – у домогосподарствах на три особи, 20% – у домогосподарствах на чотири особи. Домогосподарства з п'яти чи більше осіб становлять 12% від загальної кількості. Майже половина (46%) працівників цифрових платформ мають у своєму домогосподарстві дітей: одного – 30%, двох – 12%, трьох і більше – 4%. Домогосподарства без дітей становлять 54% опитаних.

Вагома частка домогосподарств (42%) проживають разом з дорослими особами, які певним чином залежать

від їхньої допомоги – специфічна для України та пострадянських країн ситуація через старіння населення. Більшість із них (93%) фрилансери підтримують виключно своїми доходами від роботи; іншими словами, ці респонденти єдині годувальники. Якщо враховувати разом дітей і дорослих, які залежать від допомоги фрилансерів, то кількість утриманців, що припадає в середньому на одне домогосподарство, становить 1,1, і лише 39% опитаних проживають у домогосподарствах без утриманців (діаграма 5).

Діаграма 5. Розподіл домогосподарств фрилансерів за кількістю утриманців



## 5.5. Стан здоров'я

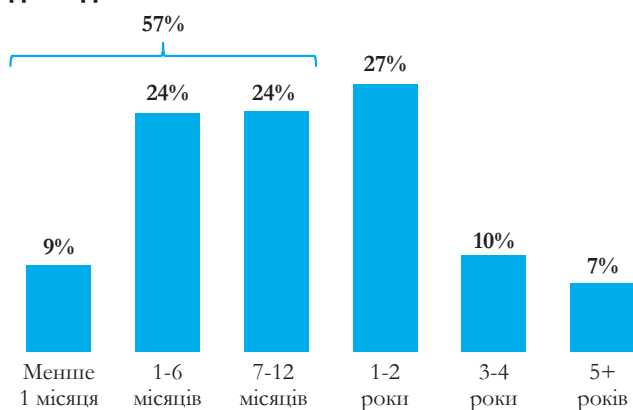
Зважаючи на вік працівників цифрових платформ, більшість з них не скаржаться на здоров'я. Половина з них (49%) оцінюють стан здоров'я як «задовільний», 37% вважають своє здоров'я хорошим і 8% стверджують, що воно «дуже хороше». Тільки 6% респондентів стверджують, що мають погане здоров'я, з них 1% – «дуже погане». Попри це, майже кожен п'ятий (18%) має зараз якийсь довготривалі (понад 12 місяців) фізичні або психічні захворювання. Це вдвічі більше, ніж результати працівників цифрових платформ США (Berg, 2016), і підсилює думку про те, що робота в інтернеті може істотно збільшити варіанти ринку праці для таких людей. Для 38% респондентів, які повідомили про такі тривалі проблеми зі здоров'ям, ці проблеми обмежують їхню здатність виконувати оплачувану роботу, крім того, для 70% їхній стан зменшує певною мірою їхню здатність здійснювати щоденну діяльність. Не дивно, що такі працівники більше покладаються на роботу на цифрових платформах як на головне джерело доходу (28,5%), ніж працівники, які не мають проблем зі здоров'ям (25,8%), оскільки їхня інвалідність може не давати їм працювати поза домом, хоча різниця й не висока.

## 6. РОБОТА НА ЦИФРОВИХ ПЛАТФОРМАХ ТА УМОВИ ПРАЦІ

### 6.1. Початок: досвід роботи на цифрових платформах і причини вибору фрилансу

Цифрова робота для багатьох працівників є досить новою справою, оскільки більше половини (57%) фрилансерів працює на платформах менше одного року. Трохи більше чверті фрилансерів мають стаж цифрової роботи від одного року до двох. Лише 7% можна назвати досвідченими онлайн-працівниками з досвідом роботи на платформах понад п'ять років (діаграма 6). На відміну від кількісного дослідження, учасники якісного дослідження мали дещо більший досвід, зазвичай це від 3 років до 10.

**Діаграма 6. Розподіл фрилансерів за досвідом на цифрових платформах, кількісне дослідження**



П'ята частина (19%) опитаних у кількісному дослідженні – також новачки в роботі на цифрових платформах, якщо зважати на кількість виконаних завдань: за весь період своєї роботи на цифрових платформах вони виконали менше 10. Ще п'ята частина (21%) опитаних виконали більше 25 завдань за період своєї цифрової роботи на платформах. З них половина виконала більше

100 завдань. Значна частина опитаних (44%) не змогла оцінити, скільки завдань вони виконали.

Основна причина, через яку люди працюють на цифрових платформах, – це бажання отримати додатковий заробіток. Так стверджує 43% опитаних (діаграма 7). Лише 12% фрилансерів працюють на платформах, бо їм це подобається. Ще 11% надають перевагу роботі з дому та ще 11% можуть працювати лише з дому. Серед інших причин: думки, що на цифрових платформах заробіток кращий, ніж на інших роботах (7%), поєднання роботи з навчанням (5%), виконують роботу на платформах, оскільки не змогли знайти іншу роботу (5%). Лише 2% відповіли, що вважають роботу на цифрових платформах формою відпочинку. Ці висновки дуже подібні до тих, що були зроблені раніше в дослідженні, коли були опитані працівники із 70 країн (Rani et al., 2018). Вони також підтверджуються респондентами якісного опитування, які часто вказують на змішані причини.

*Дуже банальна причина: це робота з іноземними клієнтами. Це відповідно більший заробіток. Це легкий заробіток. І зручний. (Львів, макротаск)*

*До 2010 року в мене була своя компанія, я був директором і засновником видавництва + рекламного агентства. Прийшла криза 2008 року, ми ще рік якось там прожили і в 2010 році закрилися. І я пішов у фриланс працювати з клієнтами, з якими працювала моя компанія. Почав працювати як дизайнер. Потім, у 2013 році, розпочалась революція, криза, і кількість клієнтів зменшилася майже до нуля. Треба було щось їсти, десять брати гроші, і я згадав, що є фриланс-біржі і що на них можна заробляти. (Бровари, макротаск)*

Відповідно до респондентів, які працюють на цифрових платформах, бо надають перевагу роботі з дому, основною причиною є вільний графік і комфорт роботи вдома – про це повідомили майже три чверті (74%) тих, хто відповідав на дане запитання в кількісному опитуванні. Інші причини – необхідність

**Діаграма 7. Мотивація роботи на цифрових платформах**



доглядати за дітьми чи хворими родичами (9%), відсутність потреби добиратися до місця роботи (9%), проблеми зі здоров'ям (4%) та відчуття незалежності, яке дає робота вдома (4%).

*Для мене було завжди дуже важко ходити на роботу, вставати зранку. І я завжди мріяла, шукала виходи для того, щоб цього не робити. Вже 7 років я не ходжу на роботу, і в мене вільний графік. (Львів, мікротаск)*

Серед тих, хто може працювати лише з дому, переважна більшість (83%) робить це через необхідність догляду за дитиною чи хворими родичами. Інші 17% мають власні проблеми зі здоров'ям, через які обмежені їхні можливості роботи поза домом.

*Фрилансом займаюсь, відколи отримала інвалідність, перестала ходити (Львів, мікротаск)*

*Просто не було самопочуття виходити на роботу після передінсультного стану. Двоє дітей, потрібно було як-то виживати. І просто знакомий підказав, що на дому також можна заробити гроші. (Одеса, мікротаск)*

Відповідно до опитаних, які працюють на фрилансі, бо не змогли знайти іншу роботу, найбільше перешкоджають пошуку іншої роботи такі бар'єри, як брак робочих місць у місцевості, де вони мешкають, та пропозиція занадто низької заробітної платні. Обидва варіанти обрало по 31% фрилансерів. Ще

10% згадали дискримінацію на невідповідну кваліфікацію, які не дають знайти альтернативну роботу.

*Причина уходу на фриланс она простая. У нас экономики нет, поэтому нужно пользоваться другими экономиками. В основном работа только за границу. (Київ, макротаск)*

*Во фриланс я пришёл вынужденно, наверное, в какой-то степени. Потому что после 35 лет меня в общем-то везде начали банить. Имеется в виду, что куда бы я ни приходил на работу, мне в принципе отказывали. Ну, под разным предлогом на самом деле. Из-за того, что где-то моих знаний было слишком много, где-то в какой-то степени я был уже переквалифицирован. То есть меня бортанули, система бортанула, и я понял, что мне нужно заниматься «своим». (Київ, макротаск)*

Кілька опитаних у якісному дослідженні також згадали особисту реалізацію як важливу причину для роботи на цифрових платформах. Багато хто також назвав досвід поганого управління на попередній роботі, від якого хотіли втекти.

*Мене дуже хвилює питання самореалізації. Тобто гроші – це дуже класно, але гроші – це не є основний мотиватор на даний момент для мене. І фриланс в тому числі. Він дає можливість реалізувати якісь ідеї. Скажімо так, безкоштовно можна ув'язатися в якусь там тему, в якийсь процес, у якусь роботу, і це не є якась фіксована робота, там, де тобі, навіть якщо ти накосячив, надають по голові, наприклад. (Львів, мікротаск)*

*Причиной работы на фрилансе стало тяжелое экономическое положение в стране, когда одна за одной стали сдавать позиции компании, в которых я работал, и в итоге закрылись. Параллельно я стал искать другую работу, пока не пришел к выводу, что писать спокойнее и интереснее. Раньше я работал с людьми в прямом контакте и стал от этого уставать. Таким образом, я начал писать на заказ и получать за это деньги, при этом самостоятельно планируя свой рабочий график и не подчиняясь зачастую идиотским командам высшего руководства на физических фирмах. (Запоріжжя, мікротаск)*

*Это не Запад, а Украина – самодурство начальника не ограничено. (Одеса, мікротаск)*

## 6.2. Різноманітність платформ і ринків для цифрової роботи

Якісне дослідження та та попередній деск-аналіз допомогли визначити кілька основних платформ, на яких працюють українські фрилансери. Респондентам кількісного опитування було представлено список з дванадцяти платформ, і їх просили оцінити, наскільки вони з ними знайомі. Список включав українські (місцевий ринок), російські (мезоринок) та англомовні (міжнародний ринок)<sup>13</sup>, платформи, на яких представлені мікро- й макрозавдання. Список також включав одну неіснуючу платформу, для того щоб перевірити, скільки уваги опитані звертали на зазначене питання (таблиця 4). Респонденти, які заявили, що працювали на цій платформі, були виключені з аналізу.

У середньому українські респонденти знають про чотири різні платформи серед перелічених, близько третини знає лише одну, третина знає від двох до п'яти

платформ, і ще третина знає від шести до дванадцяти. Найкраще відома платформа Kabanchik.ua. Хоча цей результат не видається несподіваним (оскільки ця платформа активно допомагала у рекрутованні респондентів кількісного дослідження), втім результати якісного дослідження також підтверджують висновок, що з цією платформою українці знайомі найкраще. Загалом немає значних розбіжностей у знанні щодо різних платформ серед чоловіків і жінок, різних місцевостей або регіонів України. Єдина розбіжність спостерігається за віком: молоді фрилансери значно краще знають на різноманітні платформи.

Варто додати, що 27,7% опитаних знали про існування інших платформ, не вказаних у списку, та працювали на них. Так, було згадано більше трьох десятків інших платформ, що включали такі російські платформи, як advego.ru, kwork.ru, text.ru, work-zilla.com, toloka.yandex.ru, etxt.ru; українські – olx.ua; міжнародні – fiverr.com. Кілька респондентів також зазначили, що вони отримують свою роботу через соціальні мережі (включаючи спеціалізовані групи у Facebook.com, Odnoklassniki.ru та VKontakte.ru).

Найпопулярнішими платформами в респондентів, рекрутованих поза платформами, були kabanchik.ua (20 опитаних), freelance.ua (13), freelancehunt.com (8),

13 Дихотомія не дуже точна, оскільки деякі міжнародні платформи можуть розміщувати завдання англійською та російською мовами.

Таблиця 4. Обізнаність і досвід роботи на провідних цифрових платформах

Географічний район	Тип роботи	Платформи	Не чули про платформу	Чули про платформу, але не працювали на ній	Працювали на платформі менше ніж 50 годин	Працювали на платформі більше 50 годин	Обізнаність	Досвід роботи
Локальна	Мікро	Kabanchik.ua	15%	13%	41%	31%	85%	72%
Локальна	Макро	Freelancehunt.com	69%	18%	7%	6%	31%	13%
Локальна	Змішана	Freelance.ua	61%	27%	9%	3%	39%	12%
Локальна	Змішана	globalfreelance.ua	82%	13%	4%	1%	18%	5%
Мезо	Змішана	fl.ru	71%	18%	7%	4%	29%	11%
Мезо	Змішана	Weblancer.net	71%	19%	7%	3%	29%	10%
Міжнародна	Змішана	Freelancer.com	45%	31%	18%	6%	55%	24%
Міжнародна	Макро	Freelance.com	47%	33%	14%	6%	53%	20%
Міжнародна	Макро	Upwork.com	66%	19%	10%	5%	34%	15%
Міжнародна	Мікро	Amazon Mechanical Turk	79%	17%	2%	2%	21%	4%
Міжнародна	Мікро	CrowdFlower	85%	11%	3%	1%	15%	4%
Не існує	Не існує	Clockworker	85%	9%	5%	1%	15%	6%



advego.ru (6), fl.ru (6), upwork.com (5), weblancer.net (5), freelance.ua (4), olx.ua (4), work.ua (5), doit (2), rabota.ua (2). Чимало також говорили про дуже вузько-спеціалізовані платформи:

*Транслейтерс кафе і Транслейтерс таун. Є два такі сайти – виключно для перекладу. Там понад соток мов і винятково для перекладачів. Це робота, яка мене цікавить. І це займає менше часу, щоб знайти замовника, і ці два сайти в основному. (Львів, макротаск)*

*Такий хороший був сайт, де, власне, чисто було по дисертациях. Їхня була спеціалізація суто наукова. (Львів, макротаск)*

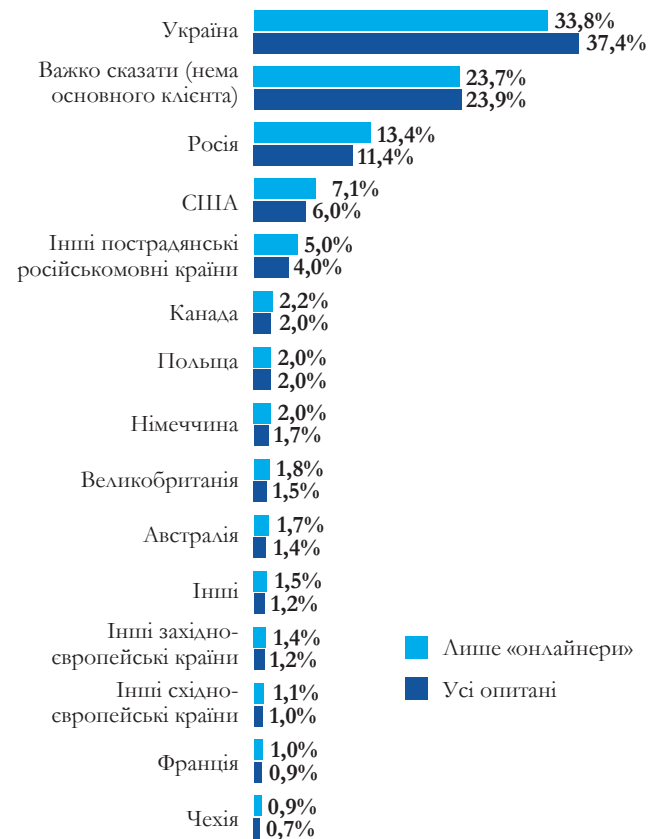
У середньому, фрилансери мають досвід регулярної роботи на двох платформах (54% опитаних повідомили, що вони мають досвід роботи лише на одній платформі, а всі інші – більш, ніж на одній платформі). Також 62% фрилансерів протягом останнього місяця працювали лише на одній цифровій платформі. Це видається депо консервативним, зважаючи на високу поінформованість українців про наявні платформи. Втім варто зауважити, що, аби отримувати постійно роботу, потрібно створити собі репутацію на платформі, виконавши велику кількість завдань, саме тому працівники стають прив'язані до певних платформ. Водночас деякі клієнти можуть викласти роботу на кілька платформ, що означає, що для працівника з певним профілем та спеціалізацією одна й та сама робота може бути доступна через різні платформи, і тому йому немає сенсу реєструватися на кожній з них.

Респондентів також запитали, скільки роботи вони виконали для клієнтів за межами України протягом останнього року. Це запитання виявилось чутливим, оскільки половина опитаних вважали за краще не давати відповіді. З тих, хто відповів, 31% виконували роботу винятково для клієнтів з України, і 4% працювали лише на іноземних клієнтів, тоді як більшість опитаних працювали як на українських, так і на зарубіжних ринках.

На поставлене запитання стосовно країн, звідки надходять замовлення від їхніх клієнтів, 37% опитаних відповіли, що їхні основні клієнти перебувають на території України (діаграма 8). Виключення опитаних, які використовують цифрові платформи для пошуку офлайн-роботи (такі як ремонт авто), дало можливість визначити, що у 33,8% респондентів їхні основні клієнти перебувають в Україні, у близько 13% – у Росії, у ще 5% – в інших пострадянських російськомовних країнах. Ще у 13% рес-

пондентів клієнти перебувають в англomовних країнах (з них більше половини у США, а решта розподілена рівномірно між Канадою, Австралією та Великобританією). Крім того, опитані називали Францію, Німеччину, інші країни Західної Європи, а також Польщу, Чехію та інші країни Східної Європи. Близько чверті респондентів було важко відповісти на поставлене запитання, оскільки вони не мають одного основного клієнта. Третина опитаних також зауважила, що вони мають кілька основних клієнтів, які перебувають у різних країнах (обирали до трьох локацій). Підсумовуючи вищесказане, багато українців намагаються урізноманітнити свою роботу, і якнайменше 40% виходять на міжнародні ринки.

**Діаграма 8. Країна місцезнаходження основного клієнта**



*Примітка: онлайнери – це ті, хто використовує платформи для виконання роботи онлайн (наприклад, написання відгуків користувачів). Натомість офлайнери – ті, хто використовує платформи як посередника для пошуку роботи офлайн (наприклад, ремонт автовок). Як показано нижче, у дослідженні дуже мало офлайнерів, оскільки більшість також використовує платформи і для онлайн-завдань.*

### 6.3. Характер роботи: сектори, зайнятість та кваліфікація

Загалом найпопулярнішою сферою зайнятості *за останні три місяці* на цифрових платформах виявилась робота з текстами, копірайт і рерайт (23% усіх опитаних). Більша частина цієї роботи складається з відносно коротких завдань. На другому місці – сфера IT (12%). Інші популярні сфери зайнятості – це участь в опитуваннях (8%); робота у сфері продажу та робота з фото й відео (6% кожен); мікрозавдання та збір і обробка інформації (5% кожен); дизайн, переклад і консультації (4% кожен). Послуги з навчання та репетиторства надавали 3% фрилансерів; 2% писали ревію. Двадцять два відсотки працювали за іншими напрямками, включаючи як онлайн-завдання на платформах, так і офлайн-завдання, використовуючи платформу як посередника для пошуку роботи в офлайні. Онлайн-завдання передбачали створення ілюстрацій, анімацій, рекламні послуги, бухгалтерські послуги, архітектурні роботи. Офлайн-завдання включили в себе побутові послуги, клінінг, будівельні та ремонтні роботи, кур'єрські послуги, виготовлення й ремонт одягу та меблів, автосервіс тощо. Іншими словами, деякі респонденти використовували цифрові платформи для того, щоб знайти роботу в офлайні, не пов'язану з онлайн роботою. Оскільки опитані могли дати кілька відповідей, можна сказати, що респонденти, які використовують платформи для пошуку роботи офлайн, виконують і онлайн-завдання.

Розподіл завдань віддзеркалює і результати якісного дослідження. Відповідно до них найпопулярнішими сферами роботи є робота з текстами (13 учасників), великі переклади з англійської/польської та інших іноземних мов на російську/українську і навпаки (12), графічний дизайн (9), просування сайтів і груп у соціальних мережах (12), розроблення сайтів (6), веб-програмування (4), написання тез, курсових, великих текстів (4), а також репетиторство, наповнення контентом сайтів, дизайн осель, тестування програмного забезпечення й ігор.

Наявна сильна гендерна сегрегація в плані виконуваних завдань. У сфері IT переважають чоловіки (88%). Інші сфери, де за кількістю переважають працівники-чоловіки, – це дизайн, продаж, робота з фото/відео (відповідно 61%, 68% та 64% працівників чоловічої статі в кожній із них). Жінки переважно зайняті у сфері перекладу (74% роботи виконують жінки), інших роботі з текстами (72%),

написанні відгуків та проходженні опитувань (61%), навчанні й репетиторстві (70%) та мікротаску (55%).

Також існує сильна сегрегація завдань за ринками, для яких вони виконувались (діаграма 9). Більше 80% працівників, які спеціалізуються в секторах IT, консультацій та мікротаску, мають клієнтів за межами України. Крім того, найбільша частка тих опитаних, хто працює лише з іноземними клієнтами, зі сфери IT (18%), що підтверджує лідерські позиції України в глобальному секторі IT-фрилансу.

Діаграма 9. Ринки зайнятості за типом виконуваних завдань



Прискіпливий аналіз завдань в IT-секторі показує, що найпопулярніші сфери роботи в цій галузі були пов'язані зі створенням та підтримкою інтернет-сайтів. Так, 45% фрилансерів займались веб-програмуванням та 41% – HTML/CSS-кодуванням. Інші сфери включали тестування (23%), програмування для мобільних платформ, для PC/Mac, векторну графіку (9% для кожної), програмування мікроконтролерів (4%), моделювання та 3D-графіку (3%) і системне програмування (2%). П'ята частина фрилансерів, які працювали у сфері IT, виконувала інші роботи. У цій сфері робота пере-

важно виконуються фрилансерами віком від 26 до 40 років. Якщо говорити про регіональні тенденції, то вони дуже подібні, окрім Києва, що вирізняється більшим залученням у програмування для PC/Mac, моделювання й тестування, та південного регіону, де популярнішим є виконання векторної графіки. Більшість фрилансерів сфери IT живуть у великих містах і столиці.

Крім запитань про основну зайнятість за останні три місяці, ми також давали респондентам можливість відповісти, які типи завдань вони виконували за весь період своєї роботи на цифрових платформах. Загалом найпопулярнішими сферами докладання зусиль виявилися продаж, пошук та обслуговування клієнтів, цим займалися три чверті (76%) працівників цифрових платформ. Однак порівняння з їхньою нинішньою зайнятістю показує, що після проби сил у цій сфері більшість онлайн-працівників змінили сферу активності. Третина опитаних (36%) повідомили, що займалися редагуванням і написанням текстів, виконували послуги з рерайту та копірайту. Третьою за популярністю сферою роботи був збір різноманітної інформації, а сфера IT займала лише четверте місце.

Справді, кількісне дослідження підтвердило, що «шопінг завдань» та пошук власної ніші – це звична справа для працівників цифрових платформ. Багато хто починає з дуже простих мікротасків, здебільшого низькооплачуваних і зазвичай таких, що не відповідають їхній освіті. Коли вони розуміють, як працюють платформи, то починають шукати (і отримувати) завдання, які краще відповідають їхнім навичкам.

*У мене було перше завдання – нужно было доставить букет цветов девушке по случаю дня рождения. Я попробовал, сложного ничего не было как бы. (Київ, мікротаск, колишній шкільний учитель)*

Що важливо, більшість респондентів працює у сферах, не пов'язаних з їхньою освітою. Коли працівники цифрових платформ говорили про рівень своїх навичок відповідно до потреб завдань, які виконували за останні три місяці, то 33% вважають, що їм необхідна подальша технічна підготовка, 23% – що їм необхідно покращити володіння англійською мовою, 34% – що їхні навички відповідають запиту і 10% – що рівень їхніх навичок вищий за потрібний для виконання завдань на платформах, де вони працювали. Лише 31% вірять, що їхня кваліфікація ідеально відповідає платформі, на якій вони зазвичай працюють, найбільше в цій групі представлені працівники з досвідом роботи 1–2 роки. Найрізноманітнішою є група, що займається редагуванням і написанням текстів: серед них най-

більша частка тих, хто вважає, що їхні навички найкраще підходять до виконуваної роботи порівняно з працівниками, які виконують інші види робіт; але серед них також найбільша частка тих, хто вважає, що їхній рівень навичок вищий, ніж потрібно для роботи, яку вони виконують, а також тих, хто вважає, що їм треба покращити своє володіння англійською мовою. Враховуючи, що більшість цієї роботи виконується жінками, можна сказати, що для жінок більш очікувані надкваліфікація та певний рівень декваліфікації на платформах. Що цікаво, у групі працівників, які вважають, що їм потрібні кращі технічні навички, аби знайти кращу роботу, найбільша частка IT-спеціалістів.

Більшість опитаних у якісному дослідженні стверджують, що постійно працюють над розвитком та поліпшенням своїх навичок і навчаються. Вони переважно роблять це з власної ініціативи. Лише один опитаний пригадав, що клієнт відправив його на тренінг і заплатив за це. Для покращення своїх навичок та компетенцій працівники вдаються до різних засобів. В основному це відкриті засоби для онлайн-навчання, втім список ними не обмежується.

*Я занимаюсь, стараюсь развиваться постоянно. Сейчас особенно... Потому что вижу, что я буду зарабатывать больше, если приобрету определенные навыки. Это онлайн-курсы, онлайн-видеокурсы в свободном доступе на YouTube. По тестированию, автоматизации, программированию. Копать, учиться всю оставшуюся жизнь. (Харків, мікротаск)*

*Занимаюсь самообразованием по собственной инициативе. Хотя бы для того, чтобы повысить квалификацию и расширить спектр выполняемых работ. Занимаюсь в свободное время. Обычно это онлайн-ресурсы: сайты, YouTube, Udemy. На сегодня расширяю знания в сфере поисковой оптимизации. (Нікополь, мікротаск)*

*Достаточно давно я начал осваивать новые технологии в процессе производства чужих сайтов. Отдельно сидеть и разбираться грустно, т.к. за это отдельно не платят. Способы освоения технологий – чаще всего электронные книги, специализированные форумы, обмен опытом с друзьями программистами. (Біла Церква, мікротаск)*

## 6.4. Витрати часу

Одна з особливостей роботи онлайн полягає в тому, що багато працівників повинні регулярно витрачати значну кількість часу, шукаючи завдання та нових клієнтів, до-

сліджуючи замовників через онлайн-форуми, покращуючи й оновлюючи їхні онлайн-профілі, здаючи кваліфікаційні тести, заробляючи й отримуючи кваліфікації, спілкуючись із замовниками та клієнтами, залишаючи відгуки і просячи клієнтів залишити відгуки та відпочиваючи від виконаної роботи. На відміну від праці із заробітною платнею, ця діяльність не оплачується.

Питання оцінювання часових витрат протягом звичайного тижня минулого року викликали неабиякі складнощі у працівників цифрових платформ. У цілому 53% опитаних не змогли оцінити часові витрати на виконання оплачуваних завдань і 48% не змогли або не хотіли оцінити витрати часу на безоплатну роботу. Схоже на те, що практики їхньої роботи настільки різноманітні, що можуть бути узагальненими дещо умовно. Справді, у якісному дослідженні опитувані зауважили, що одні завдання можуть зайняти годину, а інші – місяці. Деякі працівники поєднують довгострокові проекти з більш короткими.

*Длинный – три месяца, а самый короткий – 20 минут. (Київ, макротаск)*

*Вы знаете, тут смотрят что. Можно лендинг, например, если по вебу, за день сделать. А есть проекты, которые я веду уже второй год, например. (Львів, мікротаск)*

*Здесь вопрос очень обширен. Заказы бывают на час, а бывают на полгода. (Біла Церква, макротаск)*

*Найчастіше завдання короткі – буквально на годину. Але вони не складають основний дохід. Десь раз на квартал трапляється завдання на 2–4 доби роботи, на яких я і заробляю. (Вінниця, макротаск)*

*Зробити, скажімо, логотип для простої якоїсь компанії, яка тільки створюється, – це може бути години дві, дивлячись, що вони хочуть. Ти просто говориш з клієнтом. На велике завдання, якщо брати робочі години, – це може бути, грубо, 3–4 дні. (Львів, мікротаск)*

Чимало просто не ведуть облік свого робочого часу, особливо коли він поєднується з інтернет-серфінгом, відпочинком чи сімейними обов'язками.

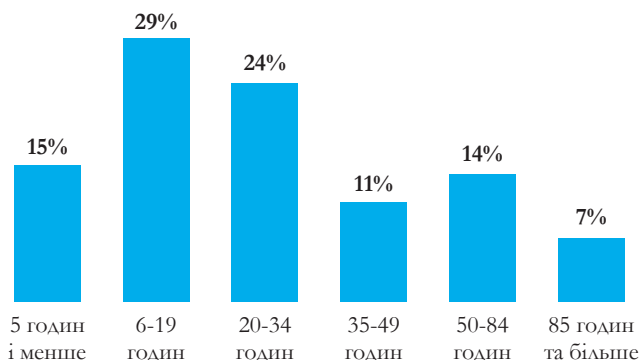
*Только на госслужбе ведут учет, начальники! (Одеса, мікротаск)*

*Пошла, быстро поставила борщ варить, тут дальше работать. Тут уроки проверила, тут опять пошла работать. (Одеса, мікротаск)*

Аналіз середніх витрат часу був зроблений на підвибірці з 473 респондентів, які вказали принаймні витрати часу на оплачувані роботи. Загалом середні затрати часу пра-

цівників цифрових платформ становили 30 годин на типовий тиждень, з них 22 години припадає на оплачувану роботу (чисте виконання завдань, які були оплачені) й 8 годин – на безоплатні види роботи. Іншими словами, середнє співвідношення оплачуваної та неоплачуваної роботи становить 73% до 27%. Та навіть у цій групі важливою є різноманітність у робочому часі: поки 68% опитаних працюють менше 35 годин, 21% працює більше 50 годин на тиждень, а 7% працює більше 85 годин. Інакше кажучи, лише 11% опитаних працюють кількість годин, що можна порівняти зі звичайною зайнятістю (діаграма 10). Більше того, відсоток працівників, які працюють надлишкові години (більше 48), значно вищий серед фрилансерів, ніж серед населення України загалом (що становить приблизно 11%: ІЛО, 2016b).

**Діаграма 10. Загальні часові витрати на виконання цифрової роботи (оплачуваної і безоплатної) в типовий тиждень**



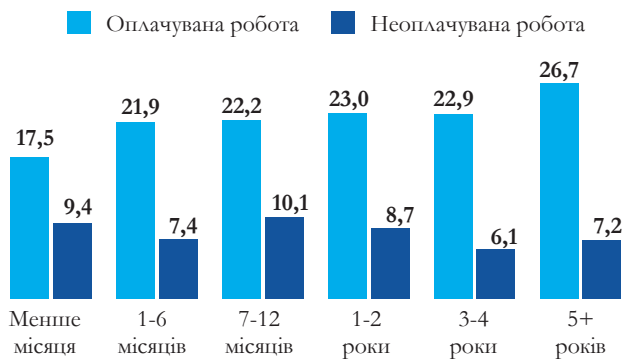
*Ну, в мене десь на пошуки це може бути від години-двох до навіть інколи одного дня, щоб знайти якийсь. Ну, с такі, які будуть подобатися. А на роботу переважно це в день 5–6 годин. Але це може бути, що, наприклад, ти шукаєш день, знайшла собі об'єкт і робиш 2–3 тижні. (Львів, макротаск)*

*В среднем работаю по 8 часов, как и обычные люди. При этом «чистого» рабочего времени меньше на пару часов, без пауз не обходится, а то мозг вскипит. Один из минусов работы программистом – зашкаливающая сложность задач. Поиску работы я посвящаю 10–20 минут с утра – мониторинг сайтов, ответ на письма, иные варианты. (Біла Церква, макротаск)*

*А больше времени уходит, чтобы установить ту или иную программу. Ну, из 100% продуктивности получается где-то процентов 30 уходит на установку. (Львів, макротаск)*

Час, витрачений на оплачувану роботу в онлайні, збільшується з досвідом роботи на цифрових платформах. Це вказує на те, що з часом це стає основною професійною діяльністю та, можливо, поступовий перехід від офлайн-роботи чи повну відмову від неї (діаграма 11). Цікаво, що час, витрачений на неоплачувану роботу на тиждень, найбільший у проміжку з 7 до 12 місяців досвіду роботи на платформах, що також показує, що працівники, певно, ставляться серйозніше до підсилення власного профілю, аби затвердитись на ринку. Втім, час, витрачений на неоплачувану роботу, залишається важливим навіть для дуже досвідчених онлайн-працівників і не зменшується так швидко, як можна було очікувати. Можливо, більш досвідчені фрилансери вважають за краще шукати лише ті проекти, якими вони будуть дуже зацікавлені; вони також навчилися виконувати свою роботу швидше.

**Діаграма 11. Загальні часові витрати на виконання цифрової роботи (оплачуваної і безоплатної) у типовий тиждень, за досвідом роботи, годин**



*На пошук може йти близько години, ну, на пошук цікавого проекту для мене. Бо я вже рідко беру проекти, які мені не цікаві. Зазвичай це як дві години, так і три дні можна шукати той проект і не знайти його. А основна робота на годин 10–12, коли як. (Львів, макротаск)*

*Вначале больше было работы, то есть какой-то выхватил заказ и долго его делаешь. Больше уходило на работу, чем на поиск. (Київ, макротаск)*

*Когда только начинаешь, то тратишь больше времени. Разобрался, и если раньше тратил 10 часов, сейчас сел и за 3–4 часа сделал. (Одеса, макротаск)*

Також учасників дослідження питали, скільки днів на тиждень вони працюють в онлайні. Тих, хто зміг узагальнити свої витрати часу на онлайн-роботу (3/4 опитаних), можна умовно поділити на три групи:

а) *регулярна зайнятість* (21%) передбачає роботу 5 днів на тиждень; б) *часткова зайнятість* (53%), яка є інтенсивною (3–4 дні на тиждень) у 28% фрилансерів і помірною (1–2 дні на тиждень) у 25% опитаних; в) *надмірна зайнятість* протягом 6–7 днів на тиждень спостерігається у 26% опитаних, а кожен сьомий фрилансер працює кожного дня протягом тижня.

Більше того, 25% опитаних (базовано на 782 спостереженнях) сказали, що вони працюють більше 10 годин на день принаймні раз на місяць. Ті онлайн-працівники, які мають більше робочих днів на тиждень, також інтенсивніше працюють. Працівники, які працюють більше 50 годин на місяць також працюють якнайменше чотири дні на місяць більше 10 годин.

Онлайн-робота дещо зсунута в часі на вечірній період (таблиця 5). У цілому, 62% опитаних зазвичай працюють з 18 до 22 години, а 52% – вдень (з 12 до 18 години). Роботою зранку і пізно вночі займаються відповідно 27% і 30%. Приблизно ті ж самі пропорції справедливі як для тих, у кого онлайн-робота є основною, так і для тих, у кого вона додаткова, хоча останні помітно менше працюють удень. Привертає увагу той факт, що вночі працює 34% жінок, на відміну від 27% чоловіків, і це не залежить від наявності дітей у домогосподарстві. Працює увечері також переважно молодь. Робота вночі може частково пояснюватись місцеперебуванням основного клієнта. Опитані частіше працюють вночі, якщо їхній основний клієнт перебуває у віддаленій часовій зоні.

Респондентів також запитували, чи можуть вони дозволити собі тижневу відпустку в будь-який час. Що цікаво, багато хто з опитаних зазначав, що задоволені фрилансом через свободу, і багато хто думає про можливість роботи будь-де й будь-коли, проте лише 29% сказали, що можуть дозволити собі відпочинок, коли захочуть. Водночас більше двох третин не можуть дозволити собі відпочинок у будь-який час або матимуть складнощі з ним. Більше половини опитаних повідомили, що не можуть собі дозволити не працювати протягом п'яти тижнів на рік (період, що збігається з офіційною тривалістю відпустки по країні).

Ті, хто не можуть взяти собі вихідні, зазвичай обмежені своїми доходами або не знають, коли отримують нові проекти. Іноді вони не бажають брати три-валу відпустку, щоб не втратити клієнтів.

*Я собі відпустку не планую, у мене все вже наперед сплановано. Тому що я в селі працюю, у нас відпустка дуже*

## ЗАЙНЯТІСТЬ ЧЕРЕЗ ЦИФРОВІ ПЛАТФОРМИ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА СТРАТЕГІЧНІ ПЕРСПЕКТИВИ

велика – 56 днів. Тільки так, щоб було, власне, за що цю відпустку собі організувати, от одне єдине питання. (Львів, мікротаск)

Отпуск бесфрочный талько, болжевать. (Одеса, мікротаск)

В принципі, у мене вільного часу купа, але буває таке, що ти щось плануєш, а тут хоп – і робота з'являється. (Львів, мікротаск)

У мене, наприклад, бувають різні випадки, коли мені треба тиждень часу, я мушу десь поїхати чи кілька днів. А так, щоб надовше, то... кілька разів протягом року я роблю собі вихідні, так скажімо, від 3–4 днів до тижня. І можу поїхати в Карпати, можу поїхати на якісь вихідні. (Львів, мікротаск)

Нет, не отдыхал. Как раз вот в мае месяце нашелся клиент и все лето было напряженное. Поэтому когда у меня будет с ними полгода, как мы договаривались, я попрошу неделю отдыха. (Житомир, макротаск)

Крім того, не рідкість – поєднання роботи з відпочинком.

Я вообще стремлюсь не привязываться ко времени, к странству и так далее. И всех призываю к этому на самом деле. У меня был прецедент, мы ездили по другим странам, и в то же время работали [...]. Ну мы путешествовали по-разному. Самый длительный период, 1,5 месяца, который был у нас. Зато мы объехали пять стран. Периодически останавливались в какой-то стране, и в общем-то работали в этой стране, на самом деле. Фриланс позволяет по большому счету, находясь где угодно, продолжать работать в проектах. (Харків, макротаск)

Але це не завжди може бути легко, якщо вдома зручніше працювати:

- Плюс фрилансу, що ти, наприклад можеш поїхати взимку в Таїланд і працювати з іншої країни
- Ви користувалися такою можливістю?
- Один раз, але це була дача біля Житомира<sup>14</sup>. Особливість моєї роботи полягає в тому, що мені потрібні величезні монітори для її виконання. (Бровари, макротаск).

Більшість онлайн-працівників зацікавлені у виконанні більшого обсягу робіт, ніж вони виконують зараз як на онлайн платформах(77%), так і в офлайн (59%). В обох випадках (87% опитаних) респонденти хотіли б працювати більше на 15 годин на тиждень у середньому. Для тих, хто не хоче збільшувати робоче на-

14 Місто в Україні, близько 2,5 год. на авто від Броварів.

**Таблиця 5. Часові проміжки, в які зазвичай виконується робота на цифрових платформах (сума більше 100%, оскільки можна було обрати кілька проміжків)**

	Ранок (5:00–12:00)	Обід(12:00–18:00)	Вечір (18:00–22:00)	Ніч (22:00–5:00)
<b>Усі опитані</b>	<b>27%</b>	<b>52%</b>	<b>62%</b>	<b>30%</b>
За статтю:				
чоловіки	29%	53%	68%	27%
жінки	25%	50%	56%	34%
За віком (років):				
18-25	23%	45%	70%	31%
26-40	26%	53%	58%	33%
41+	36%	55%	62%	23%
Робота на цифрових платформах – основна	34%	69%	63%	34%
Робота на цифрових платформах – додаткова	25%	46%	62%	29%
Наявність дітей:				
немає	24%	53%	64%	30%
є діти	31%	50%	59%	30%
Часова зона основного клієнта:				
близька (+2 години)	28%	52%	61%	29%
віддалена (США, Канада, Австралія)	33%	58%	64%	38%

вантаження, основною перешкодою зараз є брак часу, в основному через домашні обов'язки (догляд за дітьми та побутові справи), інша офлайн-робота, задоволення заробітком при нинішньому навантаженні та бажання виділити більше часу на відпочинок або іншу неоплачувану роботу (діаграма 12).

## Діаграма 12. Причини небажання працювати більше на цифрових платформах

(Підрахунки за підвибіркою тих, хто не хоче виконувати більший обсяг роботи онлайн (n=144))



## 6.5. Заробітки

Загалом лише чверть працівників цифрових платформ називають їх своїм основним джерелом доходу. Сімдесят чотири відсотки респондентів мають інше основне джерело доходу, у формі роботи в офлайн-економіці чи приватного бізнесу, або від родичів, соціальних виплат чи оренди (як вказано в розділі 7).

Переважає більшість (80%) респондентів отримувала оплату за виконання проекту й 12% отримували погодинну оплату. Інші види оплати отримували 8% фрилансерів, що включало платню авансом за кілька проектів чи оплату, подібну до зарплатні в разі довгострокового співробітництва.

*Є два типи оплати роботи, почасова і фіксована. Фіксована – це коли ви домовляєтесь з клієнтом про обсяг робіт,*

*там можна розставити так звані майлстоуни, тобто проміжні етапи, і клієнт платитиме за кожен етап окремо.*

*А можна робити почасову оплату, тобто клієнт ставить завдання, а ти робиш. (Бровари, макротаск)*

На запитання, в якій валюті респонденти вважають за краще говорити про свій заробіток, 17% обрали долар США, 3% – російський рубль і 3% – євро. Решта (78%) обрали українську гривню. На це запитання відповіли 100% респондентів. А от запитання про доходи виявилися чутливими, або досвід виявився таким, який важко узагальнити, пояснюючи чому 49% респондентів не дали певної відповіді про заробітки протягом типового тижня. Ті ж, хто повідомив про свій дохід від роботи на цифрових платформах, заробляють у середньому 1878 гривень на тиждень або 7512 на місяць (таблиця 6). Станом на грудень 2017 року це дорівнювало 260 долларам США на місяць, що було трохи вище, ніж середня заробітна плата про країні, яка становила 7479 гривень, і трохи більше, ніж вдвічі, перевищувало мінімальну місячну заробітну платню. З огляду на те, що середній робочий час, включаючи оплачувану та неоплачувану діяльність, становить 30 годин, зрозуміло, чому робота на платформі така приваблива. Проте, порівнюючи заробітки на цифрових платформах і заробітну платню в офлайн-економіці, треба пам'ятати, що із заробітної платні найманих працівників вже відраховані соціальні відчислення. Також, важливо згадати, що наймані працівники отримують зарплатню, коли хворіють чи йдуть у відпустку. Вони також мають право на оплату понаднормових робочих годин. Загалом, можна сказати, що таке загальне порівняння доходів завищено оцінює доходи працівників цифрових платформ порівняно із зарплатнями найманих працівників.

*Мой часовой тариф 9,5 долларов в час, в неделю я работаю 40 часов, бывает меньше. Немного больше 1000 долларов [в місяць]. Да, после 3500 гривен [еквівалент 132 долари, на минулій роботі інженером], это очень даже хорошо. (Житомир, макротаск)*

Несподіваним результатом дослідження став великий розрив у доходах за статтю: середній дохід чоловіків у 2,2 раза вищий, ніж у жінок. Цей розрив значно більший, ніж у офлайн-економіці України, який становив 23,7% у 2014 році (ІЛО, 2016b). Цей розрив можна побачити по всьому розподілу прибутків (діаграма 13). Перевірка того, що стоїть за цією різницею, свідчить про те, що мова йде не про кількість робочих годин (чоловіки працюють не набагато більше годин онлайн – у середньому 32 години на тиждень на від-

Таблиця 6. Середній зарібок протягом типового робочого тижня на платформі

	Розмір групи	Середній, грн	Медіана, грн	Стандартне відхилення, грн	5% Усічена середня, грн	5% Усічена середня, USD
Усі опитані	512	1878,4	800,0	3681,2	1283,4	48,3
За статтю:						
чоловіки	256	2595,3	1100,4	4674,7	1831,4	68,9
жінки	256	1161,4	500,0	2066,6	907,01	34,1
За віком (років):						
18-25	150	1672,3	700,0	2866,2	1186,4	44,6
26-40	266	2202,8	903,0	4502,8	1440,8	54,2
41+	96	1301,3	633,8	1658,6	1059,6	39,9
Робота на цифрових платформах – основна	153	3160,6	1449,6	5489,7	2216,9	83,4
Робота на цифрових платформах – додаткова	359	1329,5	700,0	2351,6	1005,2	38,1
Регіон:						
Західний	77	2595,7	1000,0	5921,9	1561,3	58,7
Київ	156	1891,0	1000,0	3080,3	1410,3	53,0
Центральний	102	2019,8	500,0	4274,7	1262,3	47,5
Південний	123	1553,0	700,0	2377,6	1163,7	43,8
Східний	54	1292,8	567,1	1844,3	1004,2	37,8
Тип і розмір населеного пункту:						
столиця	164	2046,4	1000,0	3487,7	1467,7	55,2
дуже велике місто (Харків, Одеса, Львів)	92	2095,5	1000,0	4548,3	1404,6	52,8
місто	177	1809,5	500,0	3948,9	1118,3	42,1
мале місто, село	79	1430,9	600,0	1925,6	1165,3	43,8
Досвід роботи:						
менше року	293	1343,7	500,0	2454,5	954,8	35,9
більше року	219	2593,6	1000,0	4774,5	1800,1	67,7
Основні клієнти:						
Україна	191	1261,9	500,0	1896,6	962,3	36,2
пострадянські країни	45	2138,1	1335,3	2456,3	1831,7	68,9
інші країни	24	7782,9	2670,5	10889,0	6466,8	243,2
Тривалість завдання:						
5 днів і менше	346	1365,0	700,0	1938,2	1075,9	40,5
довше ніж 5 днів	91	3611,9	1500,0	6736,3	2399,3	90,2
Використовують платформи для онлайн (цифрових)-завдань	415	1920,5	792,0	3777,3	1554,9	58,8
Використовують платформи для офлайн-завдань	97	1673,5	900,0	3138,9	1190,6	45,1

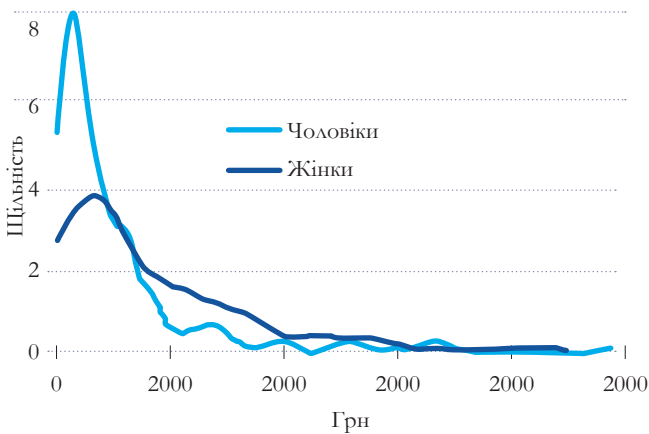
міну від жінок, що в середньому працюють 26 годин). Скоріше, це сегрегація в різні види діяльності, а також того, що діяльність, де задіяні переважно чоловіки, більше орієнтована на іноземні ринки, які платять більше, а діяльність, де задіяні переважно жінки, орієнтована більше на внутрішній ринок, який платить мен-

ше. Наприклад, із тринадцяти опитаних респондентів з заробітками більше 10 000 гривень (близько 380 доларів) на тиждень, дев'ять були чоловіки і дев'ять працювали у сфері ІТ (з них вісім були чоловіки, і п'ять виконували більше половини своєї роботи або всю свою роботу виключно для іноземних клієнтів).



Про найбільші заробітки повідомляють ті, хто вважає роботу на цифрових платформах своєю основною діяльністю (3160,6 грн на тиждень); ті, хто працює над завданнями, що потребують більше п'яти днів на виконання (3611,9 грн на тиждень), особливо ж ті, хто працює переважно із зарубіжними неросійськомовними клієнтами (7782,9 грн на тиждень). Працівники цифрових платформ, які працюють переважно з українськими клієнтами, заробляють у середньому суми, близькі до середніх заробітних плат в офлайн-економіці.

**Діаграма 13. Розподіл доходів за статтю**



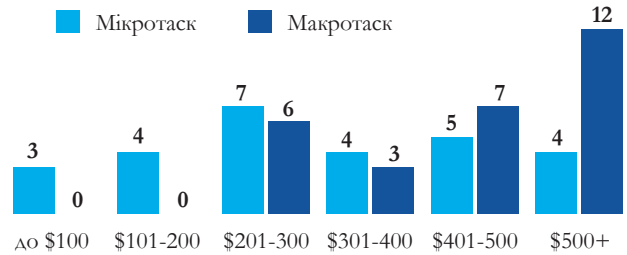
Примітка: (N = 499. Не враховано 13 опитаних із заробітками більше 10 000 грн за тиждень).

Якісне дослідження також підтвердило, що працівники, які займаються макротаском, як правило, отримують більші прибутки, тоді як прибутки працівників, які займаються мікротаском, більш рівномірно розподілені (діаграма 14). У середньому доходи респондентів якісного дослідження більші за доходи респондентів кількісного, що частково відображає їхній більший досвід цифрової роботи.

Справді, респонденти кількісного дослідження, які мають більше року досвіду роботи на цифрових платформах, заробляють більше за новачків (2593,6 грн проти 1343,7 грн за тиждень). Це пов'язано з тим, що спочатку багато хто з працівників пробує виконувати різні, часто дуже прості завдання, що не відповідають їхньому рівню освіти, аби зрозуміти, як проходить робота на платформах до того, як вони знайдуть «свою нішу»:

*[Перші проекти були] низькооплачуваними. Це бюджетні проекти, для яких користувачі біржі фрилансерів готували були найняти людину без досвіду (на платформі).*

**Діаграма 14. Місячні доходи працівників цифрових платформ у мікротасках та макротасках; кількість опитаних якісного дослідження**



*Коштували вони копійки, а по часу й докладним зусиллям були досить масштабними. (Вінниця, макротаск)*

Деякі працівники цифрових платформ повідомили, що на початку роботи на платформах їм було важко оцінити, скільки часу вони витратять на роботу і яку оплату вони можуть просити за її виконання.

*[За першу роботу] я згодився на таку суму, з якої зрозумів, що щось промажнувся. Дуже сильно промажнувся. Я тиждень часу ось це щось робив, робив і потім закрив його. Не доробив. (Львів, макротаск, чоловік)*

*Але я, в принципі, зараз розумію, що перші роботи, які я робила вже безпосередньо на платформах, це вони були за зниженою ціною – це сто процентів (Львів, макротаск, жінка)*

*Ну мне повезло. Мне сразу нашелся заказчик. Как-то буквально сразу нашел меня на Адвего и спросил, не хочу ли я наполнить сайт, написать ему статьи. Статьи были о рабочей технике. Эскалаторы, подъемные краны и прочее. Я порадовалась, что работа через интернет. Потому что вряд ли бы он доверил девочке на 2 курсе это писать. Стала работать, вникать. Через какое-то время я поняла, что это большой объем, и можно искать копирайтеров, которые будут писать и работать через третьи руки. Потом он дал мне еще один сайт наполнить, про загородный дом. И потом я поняла, что платит мне уже слишком мало, и начала искать более серьезные заказы. (Харків, макротаск)*

Важливо, що нижчі результати для менш досвідчених працівників можуть частково бути спровоковані їхньою власною поведінкою, оскільки вони випробовують різні методи позиціонування себе на ринку. Такі методи, незалежно від того, навмисні вони чи несвідомі, вклю-

чають у себе безкоштовне виконання робіт, зниження існуючих тарифів або обмін прибутку на рейтинг:

*Домовлялась із замовником, що виконаю роботу дешево, а він мені поставить галочку або класний коментар. (Львів, мікротаск)*

*Ну, це теж просили в клієнтів, щоб писали. [...] В мене перші проекти взагалі були безплатні. Ну, перші завдання. Але клієнти ставили зірочку. (Львів, макротаск)*

*– А ви там не знижували ціну на перший проект, якість нічого?*

*– Так, демпінгом займалися. (Львів, макротаск)*

Майже всі учасники кількісного дослідження сказали, що їм не вистачає грошей, які вони заробляють, і що вони хотіли б збільшити свій прибуток. Але були й ті, хто сказав, що їм повністю вистачає грошей, які вони заробляють.

*Да, вполне. А уж если учесть уровень спокойствия, удобства и отсутствия лишних соц. контактов, что мне, как интраверту, очень подходит, – так и подавно. (Біла Церква, макротаск)*

Для отримання грошової винагороди респонденти використовують різні платіжні системи: переказ грошей на мобільний телефон замість банківського рахунка; додатки та програми, такі як Yandex Wallet, Privat 24, Pioneer, SWIFT, WebMoney, Qiwi. Часом опитаним платили за їхню роботу готівкою. Респонденти, які працюють з іноземними замовниками, згадували, що іноді зберігають копії на своєму акаунті на платформі і використовують їх, коли їдуть за кордон (іноді один-два рази на рік).

*Если быть правдивым, то я еще ни копейки не снял со своего счета. Все свои деньги, заработанные за время фриланса, они находятся на моем счету. Я собираю деньги на одну большую покупку и живу за счет накопленных ранее средств. [...] Следующим моим этапом будет поездка куда-то на отдых, где есть банкоматы с валютой, наверно, таким образом я сниму деньги (Житомир, макротаск)*

Один із респондентів зазначив, що українські іммігрантські мережі дуже активно допомагали отримати гроші від клієнта чи платформи і перевести в Україну, зазвичай з додатковою комісією. Переважна більшість опитаних, які працюють із зарубіжними клієнтами, шкодує, що в Україні не діє система PayPal, що значно ускладнює переказ грошей в Україну й отримання платні.

## 6.6. Досвід неоплати виконаних робіт

Одним із ризиків, пов'язаних з роботою онлайн, є те, що працівники мають мало особистих контактів зі своїми клієнтами і часто не мають інформації про них. Крім того, робота найчастіше виконується без офіційного контракту, і існує дуже мало юридичних заходів для контролю виконання контрактних зобов'язань.

У результаті третина (32%) стикалася з випадками неоплати своєї роботи на цифрових платформах. Більшість із них (53%) вважає, що випадки несплати за виконану роботу були невинуватими, і значно менше опитаних (26%) вважають, що вони були дещо виправданими. Лише 9,4% вважають, що неоплата була повністю виправданою.

*Мне не платили за выполненную работу два раза. Оба раза клиенты исчезли в тумане по невыясненным причинам. Это было на первом году работы в этой области. С тех пор правила ко всем клиентам одинаковы и крайне жестки: предоплата 30% – обязательна; ТЗ – прописывается обязательно и сверх ТЗ всё оплачивается дополнительно. (Біла Церква, макротаск)*

Майже 40% працівників, яким не заплатили, вважають, що провина лежить на замовникові через його непорядність та обман з його боку. Серед інших причин були названі: неправильне формулювання замовником завдань (12%), проблеми в комунікації виконавця з клієнтом (3%), помилки та порушення протоколу роботи самим виконавцем (15%).

*Був ще один клієнт, який постійно вимагав у мене, щоб я був постійно на робочому місці, багато працював, але з багатьма нагадуваннями платив мені гроші. Я не розумів, заплатити він мені наступного разу, чи ні. Через це я не дуже горів бажанням працювати з ним, бо не був впевнений у ньому. (Бровари, макротаск)*

Деякі платформи працюють краще за інших, забезпечуючи безпеку як працівникам, так і клієнтам. Кілька опитаних відзначили, що для деяких платформ потрібні персональні дані паспорта для реєстрації, що допомагає забезпечити безпеку угод, а в деяких випадках, хоча й не всіх, підвищує привабливість платформи для користувачів.

*На [платформі], есть паспорт, а это гарантия твоя. Вот вы клиент. Вы меня не знаете. Вы меня видите в первый*

*раз. Я красавчик, могу сделать то-то, но мне нужна пред-оплата. Если я человек с улицы, вы, скорее всего, не захотите со мной работать. Но если я буду юристом, у которого есть код ЄРДПЮ, юридический адрес... (Одеса, мікротаск)*

У цілому безпека роботи на онлайн-платформах є важливою для всіх учасників опитування. Більшість із них вважають, що цифрові платформи захищають їх від нечесних клієнтів, оскільки вони беруть комісію як від фрилансерів, так і від клієнтів для надання посередницьких послуг.

*Захищає, так. Вони на цьому і заробляють. (Бровари, макротаск)*

*У плані заробітку, то зручніше, тому що, скажімо, може бути замовник, тобі треба щось зробити. І сайт знімає певну суму грошей, коли ти пропонуєш, в себе тримає їх. І коли ти виконуєш цю роботу, тобі сайт їх віддає. Це ніби убезпечує тебе від того, що ти можеш її виконати, а тебе просто не скинуть. Якщо замовник каже: «От, тут все не правильно». А потім ти це можеш якось спростувати на сайті, ти отримаси точно щось. (Львів, мікротаск)*

## 6.7. Комісії

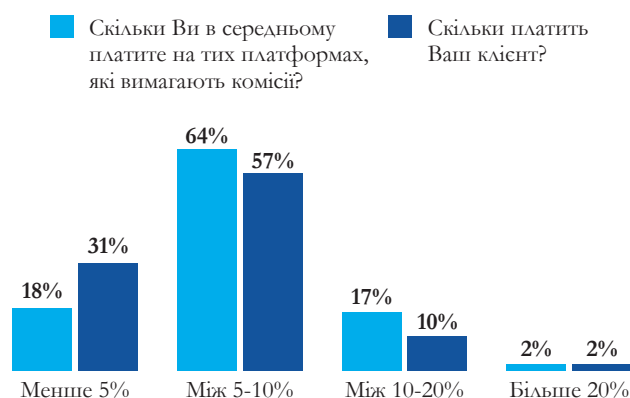
Дослідження також виявило, що більшість фрилансерів (85%) оплачують комісію на платформах, де вони працюють. Майже дві третини (62%) працівників цифрових платформ завжди платять комісію, а чверть (23%) працівників роблять це інколи. Вони роблять це на додачу або замість клієнта. Справді, серед 42% працівників, які володіють інформацією стосовно виплати їх клієнтами комісії, майже дві третини вказує, що клієнти також платять комісії. Деякі платформи не потребують комісії, а на деяких пропонується вибір того, хто її сплачуватиме.

*На [платформі] можна вибирати, хто оплачує комісію: клієнт, исполнитель или же делится пополам. (Нікополь, макротаск)*

У середньому як для замовників, так і для виконавців комісія становить від 5 до 10%, хоча можливі й комісії менше 5% і більше 20% (Діаграма 15). Підсумовуючи, можна сказати, що працівники цифрових платформ платять відносно більші комісії та платять їх частіше порівняно зі своїми клієнтами.

На думку працівників, комісії на платформах можуть залежити від досвіду працівника (вищі для початківців), а також від розміру винагороди:

**Діаграма 15. Комісії, що стягуються платформами**



*На [платформі] в последнее время новичок платит 20%, я вообще плевался. Я бы... ну в общем даже церковь столько не берет! Десятину брала же! (Київ, макротаск)*

*На [платформі], очень жесткая привязка. Ты новичок – платишь 20, потом 5. И если ты от них уходишь и не работаешь на них, тебе обратно возвращается на 20. (Харків, макротаск; підтверджено майже ідентичною цитатою з Києва, макротаск)*

Деякі платформи також надають можливість платити щорічну суму як членський внесок.

*Там, на [платформі] є 5 доларів, можна сказати, початковий рівень, і 125 доларів – річний. Тобто, якщо ти хочеш, ти працюєш рік. (Львів, макротаск)*

Крім комісій, що працівники платять зі своїх доходів, отриманих за виконувани завдання, деякі платформи також вимагають сплати комісії за необмежену кількість повідомлень, що надходять на обліковий запис працівників. Інші встановлюють комісії на виведення грошей.

*Есть комиссия за вывод, в конце. (Одеса, мікротаск)*

Деякі платформи також вимагають, щоб працівники зберігали певну суму коштів на платформі. Хоча для респондентів не дуже зрозуміло, чому існують такі вимоги, вони вважають, що це робиться для вибору лише справжніх фрилансерів, і для того, щоб платформа мала можливість карати за порушення умов. Деякі платформи також дозволяють знімати кошти, лише коли досягнуто певного мінімального порога коштів.

– На некоторых есть запрет на вывод средств, пока не накопишь определенную сумму. Но обычно это маленькая сумма. Два доллара ты не можешь снимать...  
– 250 рублей. Не выведешь. В принципе, они быстро накапливаются, но... (Харків, мікротаск)

Більшість респондентів кажуть, що готові сплатити 10-відсоткову комісію, бо вони вважають, що ці гроші необхідні, аби дозволити розробникам платформи підтримувати високий рівень обслуговування, технічну та клієнтську підтримку. Деякі респонденти зазначили, що зависока комісія мотивує працівників обходити цифрові платформи та працювати безпосередньо з клієнтами. В іншому випадку робота без комісії стимулює створення ланцюгів фрилансерів, де ті, хто перший побачив завдання, можуть схопитися за нього з єдиною метою – передання роботи іншим працівникам.

Загалом же багато респондентів хочуть, щоб процедури співпраці між клієнтом і фрилансером, а також правила щодо комісій, були прозорими та чесними. Деякі респонденти бажали б скорочення комісій в разі довготривалої роботи на платформі та заохочення лояльності працівників платформи якимось чином.

*Має бути прозора схема роботи в усіх варіантах поведінки замовника й людини, яка виконує роботу. І платформа має якимось чином гарантувати вплив на кожну з цих сторін. Якщо бан або виключення з платформи, це має бути болісно що для тих, що для тих. Платформа має бути важливою якоюсь посередницькою структурою, яка має реальний якийсь вплив. (Львів, макротаск)*

*В соціальних мережах, [...] хто створив ту групу, той собі і командує. (Львів, мікротаск)*

*Все равно обидно, платишь платформе, потом платишь процент за вывод средств, потом опять платишь с перевода за конвертацию и все остальное. В итоге от той суммы изначальной, которую ты взял, остается мелочь. (Одеса, мікротаск)*

Можна відмітити, що в минулому МОП розробила ряд рекомендацій щодо схожих проблем. Так, у Конвенції про платні бюро з найму (Переглянута), 1949 року (№ 96), зазначено: «... платні бюро з найму, що мають комерційні цілі, (а) підлягають контролю компетентного органу влади та (б) можуть стягувати тільки такі збори й витрати, розмір яких або був представлений цьому органу влади і схвалений ним, або був встановлений зазначеним органом влади» (Ст. 4.1). За цією конвенцією, «цей контроль має на меті перш за все ліквідацію

всіх зловживань, що стосуються діяльності платних бюро з найму, які мають комерційні цілі» (Ст. 4.2) та «з цією метою компетентний орган влади відповідно консультується з зацікавленими організаціями роботодавців і працівників» (Ст. 4.3). Україна не ратифікувала цю конвенцію. Утім ця Конвенція є прикладом положення, яке чітко визнає, що державні установи, працівники й роботодавці повинні мати право голосу в тому, як встановлюються комісії-посередники в питаннях попиту та пропозиції робочої сили, щоб забезпечити прозорість, справедливість, і запобігти стягуванню посередниками зависоких комісій з працівників.

Також слід зазначити, що деякі практики встановлення комісій та отримання винагороди за роботу на цифрових платформах не збігаються з принципами, наміченими в Конвенції про захист заробітної плати, 1949 року (№ 95), яку Україна ратифікувала. Ця Конвенція постулює: «Заробітна плата виплачується безпосередньо зацікавленому працівнику» (Ст. 5), «Відрахування із заробітної плати дозволяються тільки за дотримання умов та розмірів, визначених законодавством даної країни» (Ст. 8) та «Забороняються всякі відрахування з заробітної плати, метою яких є пряма чи непряма виплата працівником роботодавцеві, його представникові чи якомусь посередникові (приміром, агентів по набору робочої сили) за надання чи збереження служби» (Ст. 9). Ці положення актуальні для працівників, які отримують від своїх клієнтів через платформи погодинну чи подібну до зарплати платню.

## 6.8. Роль рейтингів

Оскільки конкуренція між працівниками цифрових платформ дуже висока, то, щоб отримати роботу та справедливу грошову винагороду, працівники платформ високо цінують свої рейтинги. Рейтинги, як правило, будуються на основі кількості та якості виконання робіт.

*Рейтинг дуже важливий, бо це єдине, що підтверджує кваліфікацію фрилансера. Портфоліо можна підробити, єдине, що не можна підробити, – це рейтинг, відгуки клієнтів, які поставили оцінку твоїм вмінням. Якщо навіть кілька останніх відгуків погані, вже дуже складно знайти роботу. (Бровари, макротаск)*

*Если работают через биржу, то они просто жизненно необходимо. Тут палка о двух концах – нет рейтинга – нет заказов, чтобы поднять рейтинг, нужны заказы, а*

*поскольку рейтинг ноль, то их получить очень сложно. Усилия предпринимаются. Например, более тщательно заполняют профиль, или продуманнее составляют заявку на работу. (Никополь, мікротаск)*

У деяких випадках рейтинг покращується автоматично з виконанням завдань.

*Есть комментарии про сроки выполнения. Работник выполнил, да? Если сроки совпали, сайт автоматически тебе поднимает рейтинг. (Харків, мікротаск, чоловік)*

З іншого боку, необхідність мати рейтинги, а іноді й автоматичне встановлення рейтингів означає, що працівники часто не можуть відмовитися від роботи, яку вони почали виконувати. Відмова від роботи та непорозуміння з клієнтами, в свою чергу, може серйозно вплинути на майбутні можливості працівників отримати доступ до будь-якої роботи на платформі, а тим більше – до більш оплачуваної роботи. Деякі автори відмічають ризики «цифрового Дарвінізму» (Сундарараджан, 2016), коли лише найкомпетентніші працівники можуть вижити на платформах, поки інші можуть бути виключені з роботи не обов'язково виправданими способами. На додачу, за висловом Де Стефано (2016), «ця система дає можливість автоматично карати низьку продуктивність чи таку, яка такою сприймається, й тому може бути рівнозначною до способу здійснення контролю».

Кращі працівники, з найвищим рейтингом, можуть іноді оскаржити або відмовитися від поганого рейтингу.

*Це був «важкий» клієнт, завжди був мною не задоволений, завжди не подобалось, я завжди переробляв, а це була погодинна робота і я всі переробки на трек ставив, загалом він заплатив близько 800 доларів за роботу, яка йому не подобалась і він написав мені дуже поганий відгук. Я йому теж написав поганий відгук. Я був у категорії «Top rated», топовий дизайнер, і на платформі раз в квартал є можливість видалити негативний відгук і я його відгук видалив. Але мій відгук у нього залишився, бо в нього такої опції немає. (Бровари, макротаск)*

Втім створення репутації, особливо для молодих працівників, також може бути здійснене різними способами. Вони включають виконання завдань в обмін на відгук, а не на оплату, замовлення роботи самим собі й написання самим собі відгуків, прохання друзів замовити роботи (іноді несправжні) й написати відгук. Такі стратегії підривають надійність рейтингів водночас, поки конкуренція в онлайн-роботі зростає, вони

також можуть тиснути на винагороду, пришвидшуючи гонку по низхідній.

*Да, и сам себе написал отзывы как классно там. Где-то три заказа точно. А что там, 20 баксов потратил и всё. И то, это в оборотке. Ты заплатил 5 долларов и ты уже как бы не жулячий. (Київ, макротаск)*

*Поставь мне как заказчику хороший отзыв, а я тебе поставлю. Короче, такие какие-то хитрости. Не могу сказать, что у меня там много хороших отзывов, но вот парочка должны быть, и этого достаточно, чтобы что-то хорошее получилось. (Київ, мікротаск)*

– У мене було, наприклад, фрилансер між фрилансером. Замовили роботу. Можна сказати, колоборація була.

– Але ви отримали гроші?

– Ні, ну то ми робили просто один одному. Рейтинг просто виходить між роботами. Співпраця така. (Львів, макротаск фокус-група)

## 6.9. Чи фрилансери справді «вільні»? Кількість клієнтів, тривалість завдань, автономність роботи та прямі контакти з клієнтами

Усі респонденти дослідження ідентифікують себе як фрилансери. Дійсно, це термін зазвичай використовується в Україні, щоб позначити когось, хто працює онлайн та самозайнятий.

Але по всьому світі робота через цифрові платформи викликає стурбованість тому, що вона часто пов'язана із залежною та замаскованою самозайнятістю (Роджерс, 2017; ІЛО, 2016а). Залежна самозайнятість – це ситуація, коли працівники самозайняті, але залежать від одного або кількох основних клієнтів у плані їхніх доходів. Замасковане працевлаштування – це ситуація, коли однією зі сторін або обома сторонами приховується справжній характер відносин, щоб уникнути зобов'язань щодо трудових прав згідно трудового законодавства і виплати внесків на соціальне забезпечення. Такі відносини, як правило, мають ознаки трудових відносин, наприклад, клієнт визначає й контролює робочий час або дає вказівки, як виконувати роботу. Інакше кажучи, відносини між працівником і клієнтом повинні були б кваліфікуватися як трудові відносини, що дало б мож-

лівість працівникові отримати належний правовий та соціальний захист. Очевидно, що обидві ситуації – залежна самозайнятість та замаскована зайнятість – передбачають ризики для працівників; ризики, яких не поділяє роботодавець.

Рекомендація МОП протрудове правовідношення, 2006 року (№ 198), є головним інструментом, що забезпечує керівництво для розроблення політики регулювання сфери трудових відносин. Вона зазначає, що національна політика країн повинна включати заходи, спрямовані на залучення зацікавлених сторін, зокрема роботодавців і працівників, до ефективного встановлення існування трудових правовідносин та відмінності між найнятими й самозайнятими особами (§4a). Країни також повинні боротися із замаскованими трудовими відносинами (§4b). Рекомендація передбачає, що держави-члени повинні розглянути можливість визначення у своїх законах і нормативних актах або іншим чином конкретних показників існування трудових відносин. Ці показники можуть включати в себе (§13):

- a) той факт, що робота: виконується відповідно до вказівок і під контролем іншої сторони; передбачає інтеграцію працівника в організаційну структуру підприємства; виконується виключно або головним чином в інтересах іншої особи; виконується особисто працівником; виконується відповідно до визначеного графіку або на робочому місці, яке вказується чи узгоджується стороною, яка замовила її; має певну тривалість і має на увазі певну спадкоємність; вимагає присутності працівника; передбачає надання інструментів, матеріалів і механізмів стороною, яка замовила роботу;
- b) періодичну виплату винагороди працівникові; той факт, що ця винагорода є єдиним або основним джерелом доходів працівника; здійснення оплати праці в натуральному вираженні через надання працівникові, наприклад, харчових продуктів, житла або транспортних засобів; визнання таких прав, як щотижневі вихідні дні та щорічна відпустка; оплату стороною, яка замовила проведення робіт, поїздок, що здійснюються працівником з метою виконання роботи; або те, що працівник не несе фінансового ризику.

Один чи комбінація таких показників може служити засобом для «визначення існування трудових правовідносин» трудовими судами або компетентними органами з

метою класифікації відносин між сторонами як трудових відносин, і таким чином гарантувати, що працівники користуються захистом, який їм належить.

Для того щоб дати уявлення про можливий ступінь замаскованої роботи та залежної самозайнятості, можна розглянути дані Єврофанд (агенція ЄС), що були отримані під час досліджень умов праці. Відповідно до них, у 2015 році в Євросоюзі 27 країн 51% самозайнятих працівників що не мають роботодавців вважалися справжніми незалежними працівниками на основі того, що вони не покладаються на одного клієнта та/чи мають право наймати персонал та/чи приймають важливі стратегічні рішення (Єврофанд, 2016). Чотирнадцять відсотків (1% усіх працівників у Євросоюзі 27 країн) не можна назвати дійсно незалежними працівниками, бо в кращому разі їх робота задовольняє лише один критерій. Двадцять дев'ять відсотків самозайнятих перебувають у «сірій зоні», оскільки вони відповідають двом критеріям.

Питання даного дослідження працівників цифрових платформ не зовсім подібні до тих, що використовувались у дослідженні умов роботи Єврофанда. Однак вони містять кілька питань відповідно до запропонованих у МОП Рекомендації №198 для визначення існування трудових відносин, щоб оцінити ступінь того, наскільки ті відносини, що описуються як фриланс, насправді мають ознаки залежної зайнятості.

За даними опитування, як було показано вище, близько 20% фрилансерів отримують свою оплату періодично: або погодинно, або подібно до зарплати. Переважна більшість дбає про власні рейтинги та репутацію, оскільки це може визначити їхній доступ до платформи та до певних завдань, і це може розглядатися як форма контролю над роботою працівників. Також, 62% фрилансерів працювали лише на одній платформі протягом попереднього місяця і 67% – лише на одній платформі протягом останніх трьох місяців. Двадцять один відсоток вважають, що в разі закриття платформи їм буде важко знайти альтернативу. Зокрема, 11% фрилансерів зазначають, що в них є лише один основний клієнт, тоді як у 26% були труднощі з визначенням кількості клієнтів, натомість 51% вважали, що в разі втрати клієнта їм буде важко знайти нового. Щодо кількості основних клієнтів, 40% вважає, що вони мають довготривалі відносини з своїми клієнтами. Серед тих, у кого є лише один основний клієнт, 90% підтримують тривалі стосунки.

*Ні, я думаю, якщо його не буде, то буде інший. У мене з цим проблем немає. (Львів, мікротаск)*

*Просто я не передумав варіант, що замовлення у клієнта можуть закончатися. Ну і в якій-то мере можна сказати, що определённая зависимость есть. Если бы в свое время позаботился о рейтинге на других сайтах, было бы легче. (Нікополь, макротаск)*

*Дуже часто в мене є один клієнт, на якого я працюю. Я знаю, що в мене буде інший. Але фактично якась залежність все ж таки відчувається. (Львів, мікротаск)*

*Я сейчас полностью только работаю с ним. У него работы очень много, постоянно новая, и она не закончится, это непрерывный процесс. [...] Меня британцы заваливают работой так, что просто некогда искать новых клиентов. Да, все клиенты, у которых почасовая оплата, они все ставят, сколько максимум можно работать часов в неделю. Вот мои британцы даже предлагали 50 часов в неделю.*

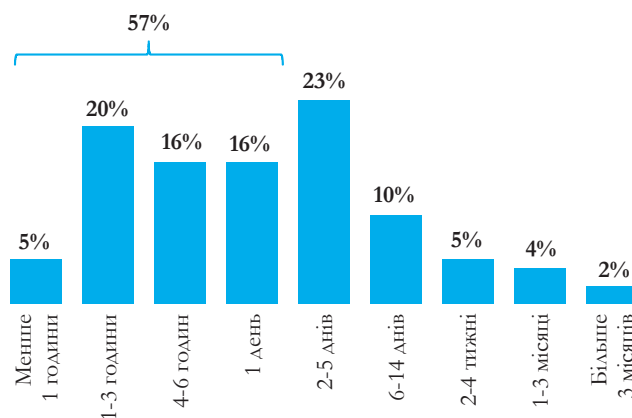
*Я отказался. Тяжело и 40 набрать. У меня с ними контракт от 3 до 6 месяцев, 3 ноября будет как раз 6 месяцев, я буду их просить, точнее не их, а того человека, который меня нанял, я так понял это директор или начальник, которого я не видел. Он меня нанял и все. Я был брошен обычным проджект-менеджером, которые меня заваливают работой. Еще собираюсь написать в службу поддержки и спросить, что происходит, когда заканчивается время контракта, получает ли клиент уведомления, что прошло столько-то времени, обратите внимание на вашего фрилансера... и попрошу я их либо о повышении рейта, либо я согласен работать меньше, уменьшите мой часовой недельный лимит, и у меня будет больше времени на поиски других клиентов и вообще времени (Житомир, макротаск)*

Фрилансери, які не мають основного клієнта, зазвичай мають переважно від двох до п'яти клієнтів на місяць (56% опитаних) чи більше. Найбільш поширеною практикою є виконання одного проекту для клієнта (54% опитаних), хоча 37% фрилансерів відповіли, що виконували від двох до п'яти проектів на одного клієнта, а 9% виконували понад п'ять проектів на клієнта.

Тривалість завдань зазвичай коротка (діаграма 16). Більшість опитаних (57%) працюють над завданнями, що можуть бути виконані за день, а ще 23% проектів виконуються протягом 2–5 днів. Проекти середньої тривалості (від шести днів до чотирьох тижнів) беруть лише 15%. Довготривалі проекти (більше місяця) становлять 6% усіх завдань, а їх частота від-

носно більша серед опитаних, які працюють лише з одним основним клієнтом.

Діаграма 16. Середня тривалість проекту

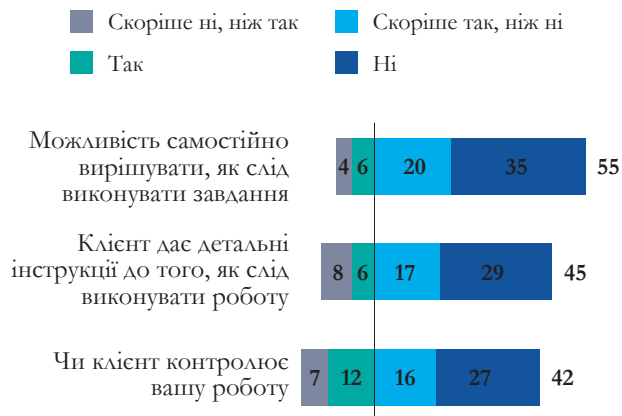


Довготривалі завдання також часто оплачуються по-годинно, а не за проект.

- А чище ви все-таки працюєте почасово?
- Сейчас да. У меня вот основной клиент только один, которого я нашел в мае месяце [інтерв'ю проходило у жовтні], и он мне дает очень много работы. Сейчас вот эти выходные, которые были, это вторые выходные, когда у меня по сути были свободные дни. До этого все лето, очень сильно они меня грузили. У меня, по сути, за месяц было два выходных дня. Были дни, когда я работал больше 10-ти часов. Вся загвоздка в том, что это большой клиент, у них шесть офисов по всей Британии, меня грузили разные люди с разных офисов, не зная о моей загрузке, и я пытался объяснять, но у них свои фрики. Им нужно это все сделать срочно, поэтому всегда нужно быть на связи. [...] Они подвязали свою банковскую карту и каждую неделю у них снимается определенная сумма, которую я отработал (Житомир, макротаскер)

Хоча більше половини опитаних (55%) стверджують, що вони мають можливість самі вирішити, як треба виконувати цю роботу, інша половина оцінює це нейтрально або стверджує, що не має такої можливості. Часта причина – клієнт надає детальні інструкції щодо виконання роботи (45% респондентів стверджують, що це так) чи прямо наглядає за виконанням роботи та контролює робочий процес (42% усіх опитаних) (діаграма 17).

**Діаграма 17. Ступінь автономії та контроль роботи на цифрових платформах, %**



Існують різні форми контролю (таблиця 7). Наприклад, за останні три місяці постійно або час від часу у 36% опитаних клієнти вимагали доступності працівника протягом певних робочих годин, а у 21% опитаних вимагали доступності навіть поза звичними робочими годинами. Ситуація майже ідентична незалежно від того, чи є у працівників один основний клієнт. У більшості чвертей опитаних (27%) клієнти постійно або час від часу вимагають скріншоти виконаної роботи або встановлення спеціального програмного забезпечення на комп'ютері виконавця, який робить такі скріншоти за бажанням клієнта. Для контролю зазвичай використовується стандартне ПЗ Windows (Excel, Microsoft Project), Google sheets, програми Upwork (time tracker, team app), скріншоти або фотозвіти, Viber або Skype, Facebook, Time Doctor, Teamviewer, Harvest. Іноді для звітності використовується регулярне складання і відправки поштою звіту про виконану роботу. Іншими словами, українське дослідження підтверджує висновки з попередніх наукових джерел, які припускають,

що такі форми контролю «часто призводять до визначення роботи, що дорівнює «класичній» особистій залежності, необхідній для трудових відносин» (Рісак та Вартер, 2015).

*Є спеціальний трекер, ти скачуєш програму, і програма раз на 10 хвилин робить скріншот, також фіксує активність роботи мишкою чи клавіатурою. Клієнти дивляться на ці скріншоти і інструють їх, переконаються, що справді робота виконувалась. (Бровари, макротаск)*

Деякі учасники опитування зазначають, що робота з трекером може бути досить складною і не завжди на користь працівників.

*Немає активності, він припиняє рахувати. Щоб натрекаати хоча б 5 годин чистого робочого часу, потрібно попрацювати 8–9 годин. Бо всі твої відлучення в туалет, на кухню, на обід — все це віднімається, і чистого робочого часу залишається набагато менше. (Бровари, макротаск)*

*[З трекером] непросто було привикнути к такому поняттю, як почасовая оплата. Роботая на обычной работе, можно сделать перекур на 10 минут, встать выйти, а тут ты останавливаеш счетчик времени. Если мне нужно уйти, я наперед договариваюся со своими британцами, буду недоступен с такого по такое время. Привыкал к такому режиму. (Житомир, макротаск)*

Загалом, майже половина українських фрилансерів або мають періодичну форму оплати, або в них є тільки один головний клієнт, з яким у них є постійні стосунки, або мають клієнтів, які безпосередньо контролюють виконання робіт і контролюють робочі процеси. Для цих осіб фриланс має риси прихованої зайнятості. Як мінімум «сіра зона» залежної самозайнятості має значні масштаби.

Якісне дослідження також виявило, що деякі клієнти можуть запрошувати працівників на «закриті» цифрові

**Таблиця 7. Форми контролю роботи працівників цифрових платформ з боку клієнтів**

Під час роботи на цифрових платформах протягом останніх трьох місяців ...	Так, це відбувається постійно	Так, це відбувається час від часу	Ні, таке не трапляється	Важко сказати/ немає відповіді
Клієнт вимагає доступності протягом певних годин	13%	23%	43%	21%
Клієнт вимагає доступності поза звичними робочими годинами	6%	15%	57%	22%
Клієнт контролює години роботи/ графік	6%	12%	60%	21%
Клієнт вимагає скріншоти або встановлення спеціального програмного забезпечення, яке робить такі скріншоти	11%	16%	50%	22%



платформи, доступ до яких наявний лише у користувачів із запрошенням. Більше того, аби активувати обліковий запис, працівники часто мають підготувати заяву, включаючи їхнє резюме, а іноді й зразки раніше виконаної роботи, і пройти кілька етапів співбесіди (зазвичай через Skype). Іноді працівників можуть попросити виконати тестове завдання, яке може зайняти кілька днів і не бути оплаченим, до того як їх приймуть працювати на платформу. Коли вони прийняті на платформу, працівники отримують постійний потік роботи та платні і мають бути доступними для роботи у певний час. Незважаючи на обмежену кількість прикладів такої роботи, вони, однак, існують і вказують на істинне замасковане працевлаштування. Більше того, вони вказують на те, що основні, доступні для всіх платформи, можуть використовуватись посередниками для відбору підходящих працівників на закриті платформи.

*Потрібно було заповнити анкету на сайті, потім менеджер опрацював дані і приймав рішення, чи можу я працювати на платформі, і ким. Потім потрібно було пройти тест. Якби я не пройшла тест, то повторно подати заявку на роботу на цій платформі могла б лише через 2 роки. (Вінниця, макротаск)*

*Заходиш на сайт [ГорТал]... реєструєшся, пишеш всі свої дані. З тобою зв'язуються у скайпі. Спочатку проходиш співбесіду на рідній мові. У тебе питають такі загальні речі – що ти і хто ти. Надалі з тобою зв'язується людина, яка тестує, перевіряє твою англійську мову. Зазвичай, це та сама людина, яка перевіряє твої технічні здібності. Спілкуєшся з людиною протягом 90 хвилин на різні теми, потім показуєш, що ти вмійш... розширюєш їм екран, і вони дивляться, що ти пишеш, як ти пишеш і просять коментарі. Ну, і це протягом 90 хвилин. Потім ти проходиш три тестові завдання, які в мене зайняли близько трьох днів. Два я не виконав, але мені запропонували роботу як молодшому спеціалісту [...]. Втім це трохи насправді дуже напружено працювати в такому режимі, коли ти маєш графік. Все рівно ти маєш графік. З дев'ятої до шостої ти зобов'язаний сидіти і постійно маєш виконувати роботу. Маєш встановлювати купу програм, які трекають, чи ти працюєш [...]. Набагато більше платять [порівняно з іншими платформами], але між часом і грошима, я вибираю час. Тобто взагалі немає часу і немає відчуття, от весь час роботи – треба десь бути там в плюсі. (Львів, макротаск, чоловік)*

*Для перекладачів, я знаю, є така платформа Giga. Туди тяжко потрапити. Там теж кілька етапів реєстрації і дають переклади зробити тестові. Ну, я до*

*кінця не дійшла. Там чотири чи п'ять етапів і останній етап – це вже співбесіда. Тобто там вони теж дуже серйозно ставляться. Я не пригадую, чому я не пройшла, але то треба було чекати кілька днів, поки вони дадуть відповідь. Давали досить великі-таки шматки перекладу, які треба було потім зробити теж у терміни. І якось воно це все було дуже напружено, і я до кінця не зареєструвалася. (Львів, макротаск, жінка)*

*– П'єр є ще хороший, «Текстброкер». Он організований як закритий, то є туди можна сдавати тексти. Но там платять в долларах, и там очень высокий уровень контента. Заказчик может зарегистрироваться любой. А копирайтер для того чтобы зарегистрироваться, должен дать две рекомендации работникам, и сдать тесты на знание русского и английского языка. [...] Кстати, вот заблокировать могут чаще. Если несколько заказов подряд сделал некачественно, то да, заблокируют. П'єр востановиться можно только три раза. – Это просто не совсем фрилансер. Ты работаешь из дому. – Ну, фрилансер становится элементом аутсорсинга (Харків, макротаск фокус-група)*

Лише 3% опитаних сказали, що їхня платформа забороняє роботу на інших платформах, але варто пам'ятати, що переважна більшість з них зазначили, що працюють на спеціалізованих, а не на основних платформах. Вони також відмітили назви платформ, яких не пригадали інші учасники дослідження.

Дослідження також висвітлює, як клієнти використовують платформи і чи публікують вони завдання самі чи через посередників. Четверть опитуваних не знають, хто розміщує завдання, які вони виконують, лише 40% зазначили, що завдання розміщуються безпосередньо клієнтами. Ще 13% зазначили, що їхнє завдання переважно розміщують посередники, а 19% зазначили, що завдання розміщуються як посередниками, так і клієнтами напряму.

*Он [особа, з якою я працював через платформу] выступает в качестве менеджера проектов, то есть контактирует с заказчиками, у него есть команда копирайтеров, редакторов. Он руководит их работой. Знаю об этом, так как учет работы всей команды ведется в онлайн-таблице. [Нікополь, макротаск]*

У якісному дослідженні кілька працівників також зазначили, що посередниками можуть бути інші фрилансери, які хочуть заробити лише через посередництво. Іншими словами, платформи можуть приховувати кілька ланцюгів, через які поширюється робота.

*Ні, ну я, наприклад, просто можна сказати, я робив так. Мені давали проекти, я просто шукав другого фрилансера і просто брав з нього, можна сказати, йому віддавав ту роботу, забирав свої комісійні і віддавав компанії, тій, що робила. (Львів, макротаск)*

*Я думаю, що я працюю через посередника. Он набираєт, предположим, определенное количество текстов, и распределяет среди 10 этих людей. (Одеса, макротаск)*

Такі посередники часто перебувають у третій країнах. Крім того, в цих випадках існує особливо високий ризик того, що робота не буде оплачена.

*Було ще кілька книжок, як робити смузі, німкеня написала, а болгарин був посередником для неї і спілкувався зі мною (Бровари, макротаск)*

*Був один випадок, коли якась дівчинка, китаянка, робила журнал для британців, і замовник думав, що вона сама робить роботу, а вона приходила з цією роботою на біржу і віддавала далі дизайнерові. У даному випадку віддавала мені, і я зробив роботу, вона її прийняла, але пропала не заплативши. Я тиждень чекав, а потім вже вийшов на видавців цього журналу й написав, що робив роботу я, а мені за неї не заплатили. (Бровари, макротаск)*

*Є країни, які постійно обманюють. Тобто беруть роботу, людину беруть на роботу, там повністю роботу виконали і після того вона пропадає. В тому плані, що ні замовника нема, ні компанії нема, нікого нема. Ну, це просто називається, фрилансери, став тим замовником і все. (Львів, макротаск)*

## 6.10. Пряма робота з клієнтами, знайденими онлайн

Інтернет-платформи позиціонують себе як посередників для попиту та пропозиції робочої сили. Однак більшість із них прямо вимагають, аби вся робота та спілкування між працівниками й клієнтами відбувалися на платформі. Багато хто вказує у своїх умовах використання, що обліковий запис працівника може бути заблокований, іноді без права відновлення чи реєстрації, якщо працівники переходять до прямої роботи з клієнтами. Словом, платформи можуть використовувати моносоністичну владу: якщо працівники були б справді незалежними підрядниками,

вони повинні були б мати можливість безпосередньо укладати контракти з клієнтами.

Працівники, які працюють через платформи, а не безпосередньо з клієнтами, відмічають як переваги, так і недоліки. Переваги пов'язані з гарантіями, наданими платформами для отримання оплати за роботу, а також арбітражними послугами, якщо виникають суперечки. Недоліки пов'язані зі сплатою комісії, яка, особливо в разі довгострокового співробітництва з одним і тим самим клієнтом, може сприйматися як несправедлива. Вони також пов'язані з відносно високими транзакційними витратами на спілкування, особливо коли багато деталей потрібно обговорювати між працівником і клієнтом через платформу, а не напругу. Отже, деякі фрилансери ризикують і переходять на пряму роботу.

Близько третини опитаних (32%) працювали з клієнтом безпосередньо, оминаючи платформу, на якій встановили контакт, хоча це зазвичай заборонено правилами платформ. Серед них 8% стверджують, що це відбувається регулярно, і 76% – що саме клієнти запропонували працювати безпосередньо. Робота напругу, а не через платформу, втричі частіша серед працівників з одним основним клієнтом, ніж серед працівників з кількома клієнтами.

*Я работала [напругу]. Мне написал молодой человек личное сообщение, которому я писала новости. Он спросил, хочу ли я писать тексты рекламные. Я сказала: «Почему бы и нет». Нет, он мне повысил зарплату. Но на платформе я писала текст и получала деньги, писала текст – получала деньги. Сейчас я пишу, предположим, 10 текстов, и получаю деньги. (Одеса, макротаск)*

*Но мне кажется, после полугода работы с клиентом, можно переходить на платформенные отношения. (Житомир, макротаск)*

Розглядаючи питання, чи безпечніше працювати через платформи, ніж напругу з клієнтами, працівники надають перевагу платформам (42%); лише 18% надають перевагу роботі напругу. Інші не бачать різниці між прямими клієнтами та платформами з погляду безпеки.

*Та ні, в принципі мені з кількох речень у спілкуванні вже зрозуміло, що за людина і чи можу я їй довіряти. У мене загальні бюджети робіт невеликі, тому нормальна людина на Заході не буде через ці суми псувати собі карму. Там в принципі так не заведено. Я особливо за гроші не переживаю, мене не кидали, такого досвіду не було, і я в принципі людям довіряю. (Бровари, макротаск)*

Аби захистити себе, хоча б певною мірою, деякі респонденти намагаються знайти якусь інформацію про клієнта, перевіряти його профіль, рейтинг, відгуки:

*З тими, хто зареєструвався сьогодні, я не працюю. Мені хоча б щоб він місяць посидів, і мав хоч 1–2 відгуки. (Львів, мікротаск)*

*Звичайно, дивишся рейтинги і якісь відгуки. Навіть не рейтинг, скоріше відгуки. Але чим він займається конкретно мені байдуже. Якщо це вже якийсь п'ятий проект, то я ж питаю вже сам. (Львів, макротаск)*

На думку деяких респондентів, якщо вони починають працювати безпосередньо з клієнтом, то можуть витратити більше часу на роботу, оскільки прямі клієнти пропонують більше роботи й виконують менше завдань за допомогою платформ.

*Люди більше довіряють, не бояться. А на платформу виставляється щось таке мінімальне. Ну, як мінімальне, щось таке. А якщо щось серйозніше, глобальне, да, то все-таки шукають контакт. Принаймні в мене так. (Київ, макротаск)*

Близько 22% усіх працівників надають перевагу комунікації через платформу, тоді як близько 27% вважають за краще спілкуватись безпосередньо. Серед тих, хто підтримує пряму комунікацію, 73% вважають її ефективнішою в плані розуміння потреб клієнта. Інші причини включають створення більш довірливих відносин (28%), дешевше виконання роботи (20%), зменшення конкуренції з іншими працівниками (12%) та інші причини (5%):

*Да, это не так обезлично. Предположим, бывает, что тебя могут кому-то порекомендовать. Дать положительную рекомендацию. (Харків, мікротаск)*

*Я вважаю, що максимально кращий ефект, якщо спілкуватися максимально напряму. Чим коротша дистанція, тим більше ефекту для обох сторін. Менше часу на бюрократію і більше по факту можна досягнути. (Львів, макротаск)*

*Чаще всего, ограничение только по времени. Ну, например, клиент хочет себе сайт такой-то тематики, там, магазин или просто информационный портал. Клиент не знает как он будет делаться, что там будет и вообще как туда картинки попадают. Сначала нужно клиенту объяснить, что ты будешь делать, а потом объяснить какие фокусы для этого нужны. Потому что чаще всего сильно ужатые делают. (Харків, макротаск)*

Разом з тим деякі респонденти вважають, що пряме спілкування також може допомогти захистити конфіденційність.

*И не нужно так открываться как, допустим, на сайте. Дайте фотографию, дайте фотографию страницы паспорта с пропиской и так далее [...]. Я как бы не сторонник. И самое главное, непонятно кому. Если бы у меня то же самое потребовал напрямую человек, я знаю, что за человек, во всяком случае могу привести предварительные справки, прежде чем давать или не давать. (Харків, макротаск)*

## 6.11. Робоче місце

Більшість (81%) опитаних працюють вдома. Близько п'ятої частини (18%) працює в офісах, а 8% працює у коворкінг-просторах, які нещодавно почали розвиватись у країні (були можливі кілька варіантів відповіді). Загалом, 15% опитаних працюють в інших місцях, таких як майстерні, територія замовника та по місту.

Більшість опитаних повідомили, що працюють вдома, бо вважають це зручним.

*Тоже дама, желательно, когда никого нет, тишина, чтобы мог сосредоточиться. Потому что если кто-то ходит, отвлекает, бесит и не получается. (Київ, макротаск)*

Крім того, респонденти зазначають, що одна з переваг роботи онлайн – це можливість заощадити час на транспорт.

*Работа в офисе, це, по-перше, ты затрачиваешь минуту туда и минуту назад. Две-три минуты ты затрачиваешь на дорогу, просто в никуда. Максимум, якщо ти сів у довгий маршрут, ты можеш книжку почитать, це + фрилансу, что ты можеш экономить час. (Бровари, макротаск)*

*Ну, я всегда жалею тех людей, которые стоят на остановке, особенно зимой, напротив меня остановочка автобусная, которые едут утром на работу. (Київ, макротаск)*

Однак деякі з них також підкреслили, що потрібна сильна самоорганізація; це особливо стосується респондентів з дітьми:

*У меня ребенок, я дома не могу работать (Харків, макротаск, жінка)*

Крім того, можуть знадобитися деякі інвестиції, якщо треба перетворити свій будинок на професійне робоче місце.

*Все роблю вдома. Дуже хороший комп'ютер з двома моніторами, дороге ергономічне крісло і так далі. (Нікополь, макротаск)*

### 6.12. Неформальність

Робота на інтернет-платформах особливо схильна до неформальності. Майже половина опитаних (45%) переконані, що їм не потрібно офіційно реєструвати їхню діяльність в державних органах (податкова й інші) для того, щоб працювати на інтернет-платформах. Лише 14% впевнені, що потрібно реєструватись, ще 8% вважає, що реєструватись скоріше за все потрібно. Більше третини опитаних вагалися або не відповіли на запитання. Офіційно зареєстровані 24% опитаних, не зареєстровані 48%, а інші не змогли або не захотіли відповісти на це запитання.

Ці дані підтвержені якісним дослідженням, у якому аналогічним чином лише чверть респондентів заявили, що платять податок на прибуток за своєю діяльністю, і ще менше їх зареєстровано як індивідуальні підприємці (а отже, і менше платять внесків на соціальне страхування). Деякі респонденти пояснили, що вони не заробляють достатньо, щоб зареєструватися як індивідуальні підприємці, оскільки в цьому разі потрібно сплачувати щомісячний податок, незалежно від наявності роботи (700 гривень, що лише трохи нижче медіани тижневого заробітку працівника цифрових платформ). У багатьох випадках дохід занадто нестабільний, тоді як регулярний податок за фіксованою ставкою потрібно платити незалежно від доходу.

*У фрилансера не всегда одинаковый доход. Иногда бывает, что его вообще нет. А законодательство у нас такое, что все эти отчисления и прочее нужно делать вне зависимости от того получил ты доход или нет. (Харків, макротаск)*

*Должен заплатить пенсионный, социальный налог. За месяц, за год он должен. Даже если он и не работает нигде. (Одеса, мікротаск)*

Вони також зазначили, що сплата цього податку супроводжується великою кількістю роботи з документами, що є надто обтяжливим.

*— А вести? А, извините, а потом вот эта вся головная боль с ведением.*

*— Документация, отчётность, всё ж надо подавать ежемесячно. (Харків, макротаск)*

*— Зазвичай початківці не реєструються, як ФОП, бо в них незрозумілий, нерегулярний заробіток і їм 700 гривень на місяць платити, незважаючи, заробляси ти їх чи ні. То вони користуються різними платіжними системами і отримують гроші через банкомати, через касу банку, переказами якимись. (Бровари, макротаск)*

Респонденти якісного дослідження відповіли, що ті, хто зареєстрований, – це переважно працівники цифрових платформ з великим досвідом роботи, які працюють з іноземними клієнтами і багато заробляють. Проте, кількісне дослідження не підтвердило ці дані, оскільки частка зареєстрованих між працівниками, які мають менше чи більше року досвіду роботи, виявилась майже ідентичною; також майже не було різниці між працівниками, які не працюють, та тими, хто працює із зарубіжними клієнтами. Більше того, різниця у реєстрації невелика серед працівників, для яких робота онлайн основна (29% зареєстровані) порівняно з іншими (21% зареєстровані).

Отже, можливо, що інші чинники можуть визначити формалізацію. Наприклад, два респонденти якісного опитування, які були зареєстровані, також володіли офіційно зареєстрованим бізнесом перед переходом на онлайн-роботу; тому вони були знайомі з адміністративними процесами. Загалом переважна більшість незареєстрованих респондентів пояснили, що вони не були зареєстровані через їхній дуже низький рівень довіри до державних установ. Вони вказали, що уникають реєстрації та свідомо не сплачують податки через корупцію та їх розчарування у роботі системи соціального забезпечення країни.

Проте деякі респонденти зазначили, що хотіли б зареєструватися, висвітлюючи переваги формалізації як для своєї роботи, так і для особистого життя.

*И для некоторых клиентов было важно твое подтверждение, тебя как юриста. То есть, было удобней работать с юристом, а не с физическим. Это как гарантия. (Одеса, мікротаск)*

*Хочу ЧП и создаю фирму, хочу более дорогих клиентов. (Київ, макротаск)*

*— Не зарегистрирован, но было бы хорошо. [...] Потому что могут возникнуть вопросы. Например, я хочу оформить, предположим, субсидию. Может возникнуть вопрос, да, источник дохода. То есть официально я считаюсь безработной. Я закончила вуз и считаюсь официально безработной.*

*— Да, а на карточке деньги есть. То есть возникает вопрос откуда.*

*— Ну, если ты фрилансер, то тебе просто нечем это подтвердить, чтобы какие-то кредитные линии тебе нормальные установили.*

*— У меня была ситуация, когда мне приспичило, вот мне надо сегодня. И официальная трудоустроенность мне она тогда помогла (Харків, дискусія)*

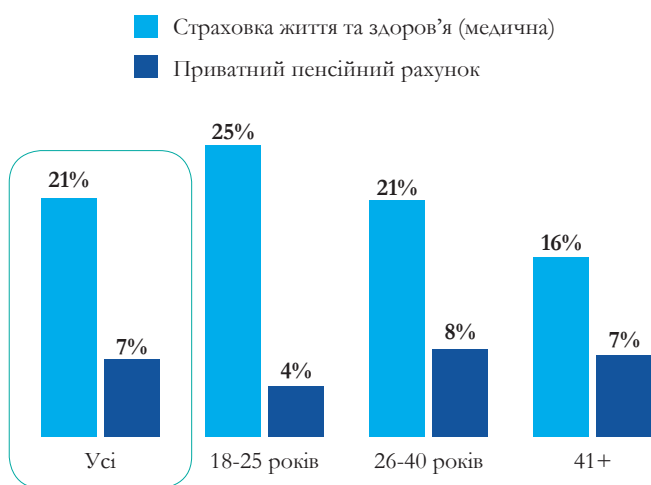
Деякі респонденти також запропонували рішення щодо формалізації, яке спрацювало б для них.

– Или же как в Эмиратах [...]. На год взял патент и всё. Вот патент на год. Взял фрилансер, заплатил там какую-то цену в год и всё. И работой спокойно [...]. (Харків, макротаск)

## 6.13. Соціальне забезпечення та заощадження

Значний ризик фрилансу проявляється в недостатності або відсутності соціального захисту в разі різних нещасних випадків. Оскільки більшість працівників цифрових платформ не платять податків і не мають роботодавця, який робив би це за них, вони вимушені самі дбати про медичне страхування та майбутні пенсії. Але дослідження показало, що більшість з них не переймаються цими проблемами.

Діаграма 18. Соціальне забезпечення, %



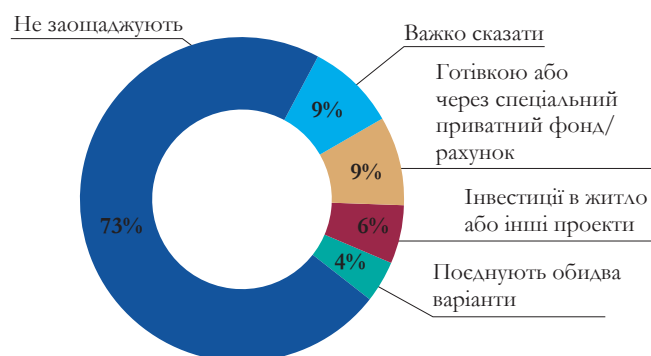
Серед усіх опитаних лише 21% мають медичне страхування і 7% мають приватний пенсійний рахунок. Україна має безкоштовну державну медицину для всіх громадян, і 21% – це доволі високий відсоток, щоможе говорити про недовіру до державної медицини.

Наявність приватного пенсійного рахунку тісно пов'язана з віком. У старших людей більший шанс мати приватний пенсійний рахунок, хоча лише невелика кількість його відкриває. Натомість саме молодші працівники більше схильні мати медичне страхування, що може свідчити про більшу недовіру до державної медицини, а також увагу до свого здоров'я.

Зокрема лише 19% опитаних заощаджують на пенсію (діаграма 19). З них 9% тих, хто робить готівкові заощадження чи відкладає копшти на приватний пенсійний рахунок, 6% тих, хто робить інвестиції в житло, і 4% поєднують ці два методи. Переважна більшість (73%) не заощаджує копшти для життя на пенсії. Це відображає високу економічну та політичну нестабільність у державі, а також й низький рівень довіри до довгострокових інвестицій і заощаджень. Більше того, дуже низький загальний рівень державних пенсій і, як правило, низька очікувана тривалість життя, ще більше зменшує стимули для таких заощаджень. Згідно з теорією запобіжних заощаджень, дуже низькі приватні заощадження для виходу на пенсію також можуть бути ознакою того, що прибутки цифрової роботи досить низькі.

Я думаю, що я не доживу до пенсії. (Харків, макротаск)

Діаграма 19. Заощадження на пенсію



Якісне опитування показало, що ті, хто робить заощадження на пенсію, як правило, є працівниками, які виконують макрозавдання.

Минималку будут платить всем. Это аксиома. Если этого делать не будут, то и рабочий класс этого не поддержит. А то, что больше, можно открыть пенсионную программу в любой страховой фирме. Я, в принципе, уже сделал. Думаю, что просто как бы один из элементов небольшой инвестиции в перспективу. Небольшой. Я же не говорю о том, что надо сломя голову все деньги кинуть в пенсионную программу. Чуть-чуть как бы там, чуть-чуть – там. Разумная вполне штука. (Харків, макротаск)

Я скажу так. У меня альтернатива этому всему пенсионному фонду. По сути дела, это отчисления, в определенную английскую компанию, которая занимается тем, что размещает ваши деньги. Вы становитесь акционером этой компании. И вам начисляется процент. Компания Вуу Time. (Київ, макротаск)

Також працівників цифрових платформ запитували щодо їхніх заощаджень в цілому. Майже 30% опитаних відмовилися обговорювати питання створення заощаджень. Решта повідомили, що можуть заощаджувати в середньому 13% свого місячного доходу, а медіана заощаджень дорівнює 10%. Іншими словами, половина опитаних може заощаджувати не більше 10% заробленого протягом місяця, а 75% можуть заощаджувати не більше 20% (третій квартиль). Частка тих, хто не може робити заощадження серед усіх респондентів, становить 20%.

У непередбаченому випадку, якби працівник цифрових платформ або його домогосподарство потребували б грошової суми, яку вони зазвичай заробляють протягом місяця, лише 39% опитаних мають на сьогодні достатньо грошей, аби покрити такі витрати.

У разі хвороби 58% можуть дозволити собі не брати нових завдань чи відкласти поточну роботу, а 25% вважають, що вони, скоріше за все, не зможуть це зробити, 14% відповіли, що точно не зможуть це зробити (діаграма 20).

**Діаграма 20. Соціальні гарантії**



## 6.14. Охорона праці та перспективи

Один з головних викликів роботи на цифрових платформах – це забезпечення наявності роботи. Оскільки працівники не мають трудових відносин, вони, як правило, не мають жодної офіційної гарантії того, що матимуть роботу після завершення поточного завдання. Їхні гарантії походять з їхнього досвіду, репутації та хороших стосунків, які вони розвивають з клієнтами, які або дають їм нову роботу, або рекомендують їх іншим. Таким чином, ризики незахищеності зайнятості особливо високі для нових осіб або для людей, які надто покладаються на одного клієнта.

У середньому потрібно від трьох місяців до року для того, щоб почати почуватися досить впевнено щодо перспективи завжди знаходити нову роботу. Втім деякі працівники потребують більше часу.

*Близько десяти проектів треба було здати для того, щоб плюс-мінус орієнтуватися. Ну, бути трохи вільним у розумінні того, що скільки тобі треба часу, скільки це може вартувати, складність та інші деталі. Місяць, півтора, два. Коли як. (Львів, макротаск)*

*Ну, не знаю, напевно, 2–3 года точно каких-то таких было сомнений. (Київ, макротаск)*

*Ну, где-то после двух лет. И то я не могу сказать, что я сейчас уверенно себя чувствую полностью. Потому что всегда нужно развиваться и идти дальше. У нас чуть-чуть, если сравнивать с другими странами, то у нас отстаёт чуть-чуть, мы опаздываем где-то (Київ, макротаск)*

*[Я почав почуватись безпечно] когда я начал отказываться от проектов (Київ, макротаск)*

Деякі респонденти, незважаючи на те, що працюють фрилансерами досить довго, досі не почувуються комфортно в цій роботі. Часто вони згадують загальну відсутність роботи, але також інші фактори, що впливають на їхнє відчуття безпеки.

*Переключаясь, напевно, невозможно себе в чомусь почувати-ся комфортно, тому що ти ніколи не можеш передбачити. От дають завдання, в якому ти, можливо, взагалі нічого не розумієш. От як було сказано про медичну тематику, то дають тобі якісь юридичні документи, в яких ти взагалі не знаєш нічого. Ну, ти ж не можеш бути спеціалістом у кожній сфері. Тобто дуже часто звертаються з такими завданнями, коли дуже довго думаєш, чи я зможу це перекласти. Бо треба в чомусь розбиратися в тій чи іншій сфері, щоб це зробити. Тому я не можу сказати, що я вже зараз відчуваюся дуже комфортно, спеціалістом. (Львів, макротаск)*

*Ну, а мне не хватает заказчиков. Я никогда не отказываюсь. Я не могу себе позволить такой роскоши. Поэтому мне некомфортно. (Київ, макротаск)*

*Адаптация будет вечной. Почему? Потому что это Украина. Я поясню: все эти биржи требуют вывода средств в системе PayPal. Украина в ней не находится [...]. А украинцы вынуждены платить 5–9% посредникам, которые сидят в Америке, наши бывшие мигранты, и которые на этом наживаются. (Одеса, мікротаск)*

Зокрема відсутність безпеки також пов'язана з тим, як платформи і їх користувачі працюють. Наприклад, 6% стикалися з випадками блокування їхніх акаунтів, і 37% з них вважають це блокування невиправданим. Крім того, серед причин блокування акаунта респонденти згадали власні порушення правил платформи, такі як

зазначення їхніх контактних даних, коли це було заброньовано; затримки у виконанні завдань і недотримання побажань клієнтів; технічні проблеми; скарги клієнтів. Деякі працівники зазначили, що не було жодних підстав для блокування їхнього акаунта, але комунікація з боку менеджменту платформи була занадто бідною, щоб виправдати блокування.

*Я не знаю. Я звертався в арбітраж з приводу, чому мені забанили. Сказали, що помилково й розбанили. І все. Але я три дні не мав доступу. (Львів, макротаск)*

Для того, щоб отримати впевненість і почуватися більш комфортно, працюючи на фрилансі, респонденти намагаються диверсифікувати роботу, в тому числі, відкриваючи акаунти на кількох платформах та покращуючи їхню репутацію.

*Хорошо делаю работу. Спрашиваю, задаю много вопросов, уточняю, что конкретно хочет получить клиент. Предупреждаю о временных затратах на каждую задачу, предлагаю варианты попроще и быстрее. Коммуникация — ключ к успеху. (Житомир)*

*Я завжди намагався зробити трошки більше, ніж вимагає замовник. Діяти не просто як хоче замовник, а пропонувати йому найкраще вирішення його проблеми. Я робив два варіанти, як хоче замовник, і другий, як я бачу і як мені здається буде найкраще. І клієнти це цінують.*

*У мене був показовий випадок, коли прийшла авторка книги й захотіла зверстати тільки внутрішній блок, але без обкладинки. Проте обкладинка була жахлива, мені не подобалась, і я, крім внутрішнього блоку зробив ще обкладинку. Витратив, можливо, на це близько години й отримав 60 доларів бонуса за цю обкладинку.*

*І так всюди, швидкість роботи, якість роботи, якість спілкування з клієнтом, дотримання дедлайнів. Ти робиш все для клієнта, а він ставить тобі гарну оцінку і потім повертається до тебе. Нічого складного в цьому немає. (Бровари, макротаск)*

Деякі також зазначили, що ключем до успіху є диверсифікація не тільки видів робіт, а й контрактних угод і режимів роботи.

*А вы знаете, для меня именно сочетание фриланса и обычной работы даёт наибольшее ощущение свободы и уверенности. То есть наличие фриланса мне больше даёт уверенности и свободы в отношениях в офисе [...]. Поэтому вот сейчас я не могу сказать, что я готова уйти или туда или туда. Потому что для меня это вот всегда, как какой-то баланс. (Харків, макротаск, жінка)*

*Ну, платформы, понимаете, они являются первой ступенькой на самом деле, для всех: и новичков, и для профи. Как бы ступенькой для того, чтобы наработать клиентуру и потом клиентура, скажем так, рассказывает уже о специалисте.*

*И, в принципе, мы приходим все к тому, что периодически, конечно, мы туда заходим и периодически работаем уже с нарабатанным [...]. Сейчас, если говорить в процентном соотношении, то, наверное, 80% это нарабатанная клиентура, это стабильность. (Київ, макротаск, 12 років досвіду)*

## 6.15. Озвучення проблем

Ще один виклик роботи в інтернеті полягає в тому, що в разі проблем дуже часто працівнику ні до кого звернутися. Хоча деякі платформи можуть відігравати посередницьку роль, інші так не роблять, і існує мало юридичних закладів для судових процесів, особливо з іноземними клієнтами. На запитання про форми співпраці між працівниками 63% відповіли, що не знають про групи, форуми, кооперації чи спілки, до яких вони могли б звернутися, для того щоб озвучити свої проблеми чи знайти допомогу. Так, 12% респондентів знали про різноманітні ініціативи, але не користувались ними, і лише 7% використовували такі арбітражні групи. Частка працівників цифрових платформ, які використовують простори для співпраці і арбітражу, більша серед тих, хто вважає роботу на цифрових платформах основним видом зайнятості (13%), ніж серед тих, для кого це додаткова зайнятість (5%). Проте переважна більшість респондентів говорили лише про соціальні медіа-форуми, де вони шукають поради від інших користувачів. Жоден респондент не згадав жодної формальної групи офлайн.

*Ну, на Фейсбуке есть странички, где ты можешь прикрепить в форум обсуждение, задать вопрос, если у тебя не получается какую-то работу выполнить. Можешь совета попросить, плюс о тебе могут писать, как ты выполнил предыдущую работу. (Київ, мікротаск)*

*Ну тот же Фейсбук. Есть группа befreelance. Или форум Doi. Там много вопросов в правовой сфере. Правовых аспектов фриланса. (Нікополь, макротаск)*

– *Есть чёрные списки работодателей, там их полно в Интернете.*

– *И фрилансеры в чёрном списке.*

– *Да, и не только. Можно просто под этой фирмой кучу негативных отзывов написать с ссылками на то, что там, с фактами и всё.*

– *А я стараюсь предварительно в поиске забить и предварительно понять, есть ли какие-то негативные отзывы уже до этого момента. Потому что потом, когда случилось, то махать шашкой как-то себе дороже, нервов больше потратишь. (Харків, дискусія)*

## 7. ІНША ЗАЙНЯТІСТЬ ТА ДЖЕРЕЛА ДОХОДУ ПОЗА РОБОТОЮ НА ПЛАТФОРМАХ

### 7.1. Сумісництво онлайн- та офлайн-роботи

Дві третини (67%) опитаних має іншу роботу, окрім зайнятості на цифрових платформах. Це припускає, що зайнятість на цифрових платформах дуже часто «підкріплюється» іншою роботою або бізнесом, що не є роботою за запитом (лише 6% з тих, хто має додаткову роботу, визначає її роботою за запитом). Найчастіше робота за межами цифрових платформ набирає форми залежної зайнятості (64%): або з місячною зарплатою, або з погодинною чи щоденною оплатою (діаграма 21). Переважна більшість із них (82%) зазначає, що працюють на постійній посаді, що не має фіксованої дати закінчення роботи. Цікаво, що частка власників бізнесу та поодиноких самозайнятих (фрилансерів у офлайн) становить 32%, що значно вище за їх частку їх порівняно серед населення країни загалом (ULMS, 2012).

**Діаграма 21. Статус зайнятості на роботі поза цифрових платформах, відсоток опитаних, які мають іншу роботу (N=670)**



Варто звернути увагу на наявність зв'язку між освітою та наявністю роботи поза цифровими платформами (хі-квадрат є значущим на рівні 1%; коефіцієнт Крамера = 0,13). Люди з вищою освітою (спеціалісти або магістри) частіше поєднують роботу на цифрових платформах з роботою поза ними, ніж люди з нижчим освітнім рівнем. Частково це можна пояснити тим, що більш освічені працівники є більш затребуваними, але також і спеціалізаціями в секторах послуг, які обирають люди з високим рівнем освіти.

Більшість тих, хто працює на цифрових платформах і має іншу (основну) роботу, становлять спеціалісти (24%), керівники і самозайняті (24%) та спеціалісти середнього рівня (21%). Ще майже 15% визначають себе як «працівник сфери послуг і продажу». Таким чином можна побачити, що серед фрилансерів, які поєднують онлайн- і офлайн-роботу, переважають кваліфіковані спеціалісти, зайняті не ручною працею. Відсоток тих, хто на основному місці роботи працює кваліфікованим робітником ручної праці, не перевищує 4%, а некваліфіковані робітники становлять лише 2% (діаграма 22).

Більшість респондентів що працюють по найму визначають цю роботу як довготривалу. Так, 33% працюють на одній роботі більше п'яти років, а ще 15% – від трьох до чотирьох років. Фактично це люди, яких скоріш за все задовольняє їхня основна робота, чи хоча б стабільність, яку вона забезпечує, і зайнятість на цифрових платформах для них є більшою мірою додатковим надходженням грошей, аніж головним місцем заробітку.

Вивчення кількості часу, який приділяється роботі поза цифровими платформами, показує, що медіанна кількість годин на тиждень, що присвячується основній роботі, дорівнює 40 годин (у середньому 8 годин кожного робочого дня), що є стандартним для України, але може також відбивати презентеїзм та неповну зайнятість. Зокрема 32% тих, хто поєднує онлайн- та офлайн-роботу, зазначили, що працюють більше 40 годин на тиждень на основній роботі.



**Діаграма 22. Основний рід занять на роботі поза цифрових платформ**



Водночас лише 31% хотіли б ще більше працювати на основній роботі з поточною заробітною платою. Тобто приділяти більше часу основній роботі, жертвуючи, наприклад, роботою на цифрових платформах або вільним часом хотіли б менше третини опитаних. Можливо, це викликано тим, що збільшення робочого часу на основній роботі може не дати помітного збільшення заробітку.

Середні місячні заробітки в офлайн-сфері становлять 7320 грн, і в цілому відображають структуру заробітної платні в країні (таблиця 8). Середня зарплата на листопад 2017 року за даними Міністерства фінансів України становила 7479 грн, хоча треба пам'ятати, що статистика подає бруто-зарплатню (разом з податками), респонденти в Україні зазвичай називають нетто-зарплатню (скільки отримують на руки). Таким чином, можна сказати, що зарплата досліджуваної групи в середньому не менша, а скоріше за все більша, ніж середня по країні. Це можна пояснити тим, що більшість підвибірки, як ми пам'ятаємо, складають кваліфіковані спеціалісти. Заробітки у великих містах більші, ніж у маленьких (Київ – місто з найбільшою заробітною платнею), а вікова група 26–40 є найбільш високооплачуваною. Чоловіки також заробляють більше

**Таблиця 8. Середній зарбіток на роботі поза цифрових платформою, грн**

	Розмір групи	Середнє	Медіана	Стандартне відхилення
Усі опитані	402	7320,6	5450	7938,2
За статтю:				
чоловіки	229	8885,2	7000	9707,3
жінки	173	5249,5	4768	3798,3
За віком (років):				
18-25	95	6097,5	5000	4861,4
26-40	233	7999,5	6000	9363,8
41+	74	6752,9	5249	5772,1
Регіон:				
Західний	57	6149,7	5000	4825,4
Центральний (включно з Києвом)	212	8195,6	6400	8800
Південний	93	6604,3	5000	8488,3
Східний	40	6016,6	5349	4052,3
Тип і розмір населеного пункту:				
столиця	138	9466,9	7000	10299,7
дуже велике місто (Харків, Одеса, Львів)	67	6236,8	6000	4333,6
велике місто (100+)	127	6290,6	5000	4801,5
середнє, мале місто, село	70	5995	4500	9024,1

жінок, хоча різниця в оплаті в офлайн значно менша, ніж різниця в оплаті працівників цифрових платформ, зафіксована у дослідженні. Цікаво, що середній сукупний дохід у офлайн- та онлайн-сфері майже однаковий. Враховуючи те, що робота в Інтернеті є додатковою неповною зайнятістю, це додатково показує, чому вона є таким привабливим джерелом доходів.

Якщо дивитися на робочі графіки, то 25% респондентів, які мають роботу окрім цифрових платформ, інколи працюють з дому, 13% часто працюють з дому, і менше 10% працюють виключно з дому. Окремо слід зазначити, що 41% респондентів, які мають роботу, окрім платформ, говорили, що використовують свій робочий час для роботи на них. Шість відсотків працюють на платформах виключно протягом робочого часу своєї традиційної роботи.

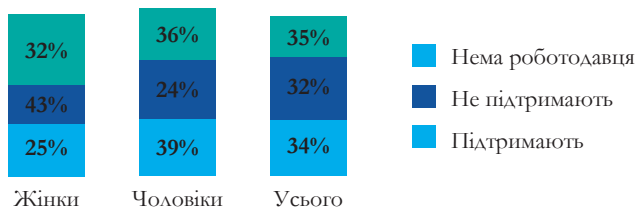
*Я заведу лабораторією. Ну и, понятно, я как бы имею возможность свободного посещения. (Харків, макротаск, чоловік)*

*Нет, ну у меня постоянная работа для этого есть. Я там занимаю руководящую должность, поэтому я могу себе позволить как бы. (Харків, макротаск, жінка)*

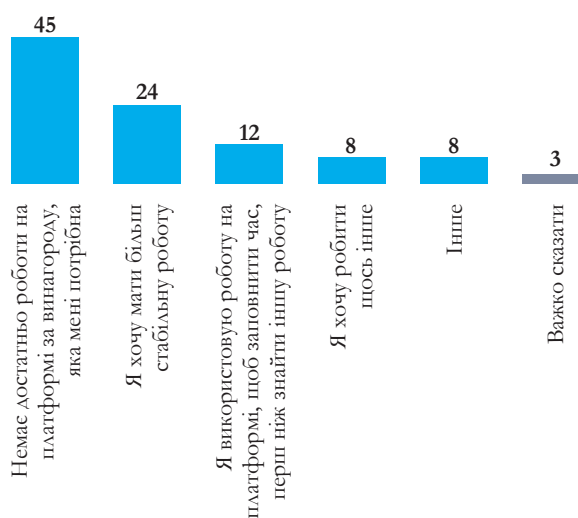
Цікаво, що третина респондентів вважає, що їхні роботодавці не проти того, що вони отримують додаткові прибутки, зокрема через роботу на цифрових платформах. Ще третина – це власники бізнесу або фрилансери в офлайн, і самі приймають подібні рішення для себе (діаграма 23). Отже, кількість тих, хто вважає, що роботодавець не проти їхньої роботи на цифрових платформах, майже дорівнює кількості тих, хто так не вважає. При цьому між оцінкою відношення роботодавця та статтю респондента є помітний зв'язок ( $\chi^2$ -квадрат є значущим на рівні 1%; коефіцієнт Крамера = 0,2).

Більше половини опитаних шукали іншу оплачувану роботу, окрім роботи на цифрових платформах, протягом чотирьох тижнів до опитування (53%). Жителі південного і східного регіонів трохи частіше шукають іншу роботу. Переважна більшість тих, хто шукає іншу роботу, шукають її з метою додаткового заробітку (85%), а не з метою замінити роботу на цифрових платформах (15%). При цьому 45% опитаних зазначають, що найважливіша причина пошуку роботи – це відсутність достатньої кількості необхідної оплачуваної роботи на платформі (діаграма 24). Друга за згадуваннями причина – це бажання мати більш стабільну роботу, як вказали 24% опитаних. Ще 12,5% вказали, що працювали на платформах для того, щоб краще використати час, поки не знайдуть іншу стабільну роботу.

**Діаграма 23. Ставлення роботодавців до виконання цифрової роботи протягом робочих годин**



**Діаграма 24. Причини пошуку іншої роботи працівниками цифрових платформ, відсоток тих, хто шукає іншу роботу (N = 532)**



## 7.2. Інші джерела доходу

Багато респондентів заявили, що мають інші джерела доходу. Так, 30% фрилансерів мають додатковий дохід завдяки заробіткам партнера; 34% отримують фінансову допомогу від родичів, які проживають окремо (в основному, це стосується студентів, які суміщають роботу на цифрових платформах і навчання), і 26% опитаних мають інші джерела надходжень, включаючи соціальне забезпечення, пенсію, оренду.

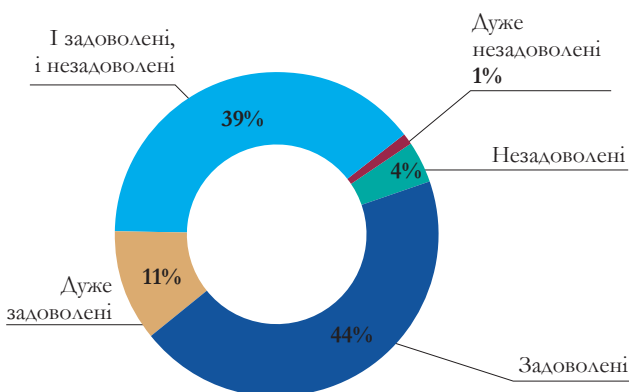
Більшість (68%) вважає, що їхнього місячного доходу з усіх джерел загалом вистачає для вдоволення їхніх базових потреб, таких як проживання, харчування, одяг і транспортні витрати. Відповідно близько третини вважає їхній дохід недостатнім.

## 8. РОБОТА ОНЛАЙН: МАЙБУТНЄ РОБОТИ?

### 8.1. Задоволеність роботою та баланс між роботою та життям

Кількісне дослідження включало запитання стосовно загальної задоволеності респондентів роботою на цифрових платформах. Запитання щодо задоволеності роботою, є такими що, як правило, оцінюють відчуття працівників щодо її внутрішніх (робота, яку ця особа фактично виконує, автономія, стрес на роботі), а не зовнішніх характеристик, таких як оплата праці, договірний статус або перспективи просування по службі (Rose, 2003). Більше половини фрилансерів (55%) задоволені роботою на цифрових платформах, з них 44% задоволені, а 11% – дуже задоволені роботою онлайн. Лише 5% фрилансерів висловлюють незадоволення роботою на цифрових платформах, а серед них 1% респондентів висловлюють крайнє незадоволення (діаграма 25).

**Діаграма 25. Ступінь задоволеності роботою на цифрових платформах**



Незважаючи на нетипові години роботи (можливо, через неповний робочий день), основною причиною задоволеності фрилансерів роботою на цифрових платформах є вільний графік, і можливість комфортно працювати з дому (34%). На другому місці – свобода у виборі завдань та велика кількість роботи, доступної для фрилансера (12%). Інші причини включають можли-

вість додаткового заробітку (10%), отримання високого заробітку (6%) і можливість спробувати себе в нових сферах діяльності (3%). Респонденти якісного дослідження пояснили такі переваги роботи фрилансерів як можливості об'єднати кілька проектів і збільшити їхні доходи, керувати своїм часом, контролювати трудовий процес та працювати дистанційно.

Причини незадоволеності роботою менш поширені, але більш різноманітні. Основною причиною незадоволеності фрилансерів роботою на цифрових платформах є відсутність стандартів оплати праці та нестабільність їхнього заробітку (16%). На відміну від задоволених працівників незадоволені називають замалу кількість завдань на платформах і конкуренцію з іншими працівниками (6%). Інші причини – несумлінність замовників, афери й випадки неоплати праці фрилансера виконавцем (9%), високі комісії платформ, проблеми з виведенням коштів та оподаткуванням; проблеми в комунікації з клієнтами; проблеми з оцінюванням виконавцем майбутньої роботи через неточності в наданих планах робіт з боку замовника, недостатня кількість живого спілкування з іншими людьми, забагато роботи в приміщенні.

Порівнюючи свою зайнятість з іншими видами робіт, які були в них у минулому, 65% фрилансерів вважають, що робота на цифрових платформах дає можливість краще збалансувати роботу або особисте життя. Кількість таких людей більша серед тих, хто вибрав онлайн-роботу як основну; інших значущих розбіжностей за соціо-демографічними групами не виявлено.

*Я маю можливість жити так, як хочу. Я можу відвідувати спортивні секції, я приділяю час дитині, якби я працювала з 9 до 6 ... Я можу харчуватися правильно, тому що напевно 3–5 разів на день на роботі ти ж не будеш їсти? Хіба ти будеш їсти на роботі 4 рази в день. Носити ті баночки, судочки – це взагалі не має. Я собі пішла, я свіжу їжу їм тільки. Дуже я задоволена. (Львів, мікротаск).*

Деякі попереджають, що багато залежить від клієнта, тоді як інші переконані, що ключовим є правильний характер і відчуття самоорганізації.

*Я думаю все závisит от клиента. В моем случае, у моего клиента много работы, много людей мне пишут [...].*

*У мене, наприклад, були дні, когда я предупредил, что меня не будет, но это в начале работы с ними, и я был выжодной. Но сейчас было такое, что я предупредил, ехал в село, где нет интернета, но они все равно продолжали писать мне. Этим летом копал картошку, вот такое занятие, и два раза в день бегал за несколько километров за горку, там где есть покрытие сети, скачивал там файлы, сидел чертил и отправлял обратно. Именно этот клиент требовательный и у него много работы. Она не сложная, но ее много. (Житомир, макротаск)*

*Ну, то есть, мне кажется, это от человека действительно зависит: умеет ли он организовать свой мир и людей вокруг себя. Если у него всё вот так вот непонятно куда, бегом, бегом, то так у него и со всем остальным. (Київ, мікротаск)*

А інші стурбовані тим, наскільки свобода може бути лігзороною:

*Але коли ти вдома, трохи вільний час, таке відчуття складається, що ти можеш якось своїм графіком керувати, а насправді, мені здається, це такі, це так мрії. Ні фіга подібного [...]. Ти можеш собі запланувати піти кудись там в лікарню якусь, а замість того тобі кажуть: «Чувак, фрочный проект, вообще, всё». И ти сидиш і ти не можеш. Мені здається, що коли ти працюєш на роботі, більш збалансований, ну, не збалансований, а очікуваний результат. Ти знаєш, що після шостої ти вільний. Коли ти працюєш дома, ти не можеш точно прогнозувати, що ти можеш зробити. (Львів, макротаск)*

*— [На звичайній роботі] ночь не превращается в рабочий день.*

*— Да, [на фрилансі] и ты вообще не разграничиваешь личную жизнь и рабочую обстановку, потому что работают, я думаю... Ну практически все дома. (Харків, жінка макротаскер)*

*Да, да, вот в этом и парадокс, понимаете, то есть я ушёл во фриланс ради свободы, но в то же время я лишил себя этой свободы с другой стороны. Потому что я загрузил себя вот этой свободной, скажем так, деятельностью. (Київ, макротаск)*

## 8.2. Ставлення до фрилансу

За словами респондентів якісного дослідження, вони не думають що робота онлайн відрізняється від інших форм роботи. Це звичайна робота, за яку їм платять.

*Как говорят американцы: любая работа в почете. Тем более что это работа, которая свободная, сам на себя. (Київ, мікротаск)*

*Я не пишу і не соромлюсь. Для мене це робота, яка, як і в усіх, має свої переваги і недоліки. Мабуть, зі сторони вона може мати привабливий вигляд, але в ній багато своїх нюансів, про які не всі знають. Я не знаю, як вона сприймається в суспільстві. (Вінниця, макротаск)*

Проте вони відзначають, що багато людей в суспільстві в основному не приймають роботу на фрилансі всерйоз. Особливо це стосується старших поколінь, які турбуються про стабільність, перспективи та кар'єру.

*Моя мама, допустим, говорит: «Это конечно все хорошо, фрилансер хорошо. А ты не хочешь устроиться на нормальную работу, сидеть в офисе и то же самое делать»? (Київ, мікротаск)*

*И это привычка. Они не могут представить, что может быть по-другому. Они привыкли так жить и считают, что так и должно быть. (Київ, мікротаск)*

*Я горжусь своей работой и мне она нравится, я не танцую под какие-то чужие правила чьи-то, я создаю свои правила. И многие меня не понимают, бабушка сидит и рассказывает, что я дурней занимаюсь, чем я буду и что я буду делать, есть на пенсии, кто мне воды принесет, и когда я уже детей сделаю... (Київ, макротаск)*

Деякі люди думають, що є багато забобонів у суспільстві і певний брак довіри до роботи на цифрових платформах.

*До фрилансера трошки таке зверхне ставлення, як до людини «бездєльника», щось там робить незрозуміле, дець на пляжі працює, займається якоюсь фігнюю. Люди не розуміють, що це така ж професія. (Бровари, макротаск)*

*Я пишу існую нею. Але, якщо доводиться, наприклад, писати дець там у школі дітям, де працює мама, я все-таки пишу офіційне місце роботи. Тобто те, що фрилансер або, знаєте, безробітний тимчасовий чи це щось, наше суспільство, я думаю не все це сприймає. (Львів, мікротаск)*

*Мне приходилось там снимать квартиру, вернее... в общем, как-то такие претензии типа, сдаем платежеспособному, как всегда, с офисным графиком? То как-то люди относятся к фрилансеру как к болжу какому-то (Київ, макротаск)*

*Работа онлайн, такая же работа, как и все, шары тут нет, многие думают, что фрилансеры — это шаровики, и они ничего только не делают, а только лежат на пляже, не тут-то было... (Біла Церква, мікротаск)*

Навпаки, молоде покоління приймає роботу через інтернет-платформи. Більше того, 7 з 57 респондентів якісного дослідження сказали, що їхні батьки також зайняті у цій сфері. Два молоді працівники сказали, що їхні батьки також були фрилансерами.

*Друзі, моє покоління, дуже нормально це сприймає. Це зараз вже дуже поширено й багато людей таким чином собі шукають заробіток. (Львів, макротаск)*

### 8.3. Бачення себе в майбутньому

Хоча більшість опитаних респондентів не можуть дозволити собі витратити час і гроші, необхідні для довгої відпустки, не мають пенсійного та медичного страхування, вони все ж бачать себе онлайн-працівниками в найближчому майбутньому.

Чверть респондентів точно бачать себе працівниками на цифрових платформах через 3–5 років, і ще 45% фрилансерів скоріше за все працюватимуть на платформах (71% загалом). Чверть (23%) фрилансерів схиляються до того, що підуть з платформ, і лише 6% впевнені, що через 3–5 років уже точно не працюватимуть на платформах.

У довгостроковій перспективі ми бачимо децю іншу тенденцію. Частка тих, хто готовий зв'язати свою роботу з онлайн-фрилансом, є значно меншою, ніж у короткострокових планах: через 20 років лише 13% бачать себе працівниками цифрових платформ, і 24% скоріше за все залишаться на платформах. Ще 63% планують залишити онлайн-роботу через 20 років; з них, третина (33%) скоріше піде з платформ, і приблизно такий же відсоток (30%) точно не працюватимуть на цифрових платформах.

*Не виключаю, що может проізойти что-то из ряда вон, но в общем – так. (Біла Церква, мікротаск)*

*Да, вижу, если конечно какая-нибудь дальняя внезапная бабушка не оставит мне в наследство трехкомнатную квартиру на Крещатике<sup>15</sup>. (Запоріжжя, мікротаск)*

Більшість респондентів не хочуть залишати фриланс, оскільки цей вид зайнятості дає їм можливість знаходити кращий баланс між роботою та приватним життям.

*Да, безусловно. У вас есть возможность самому планировать свой рабочий график. И именно это дает возможность уделять личной жизни достаточно времени и именно тогда, когда нужно, в любое время суток. (Запоріжжя, мікротаск)*

*Так, для мене в цьому полягає основна перевага роботи на фрилансі. Оскільки я сама обираю, де і як працювати, у*

*мене вивільняється більше часу для своїх інтересів і сім'ї. (Вінниця, макротаск)*

Лише невелика частина хоче перейти з фрилансу на повну зайнятість. Переважно для того, щоб отримати більше стабільності та соціального захисту.

*Ну дивіться, дівчина виходить заміж, іде в декрет, і бажає їй це все офіційно оформити (Київ, мікротаск)*

*Наверное, потому, что я уже задумываюсь о будущем, и о заработке, потому хочу найти нормальную работу. (Одеса, мікротаск)*

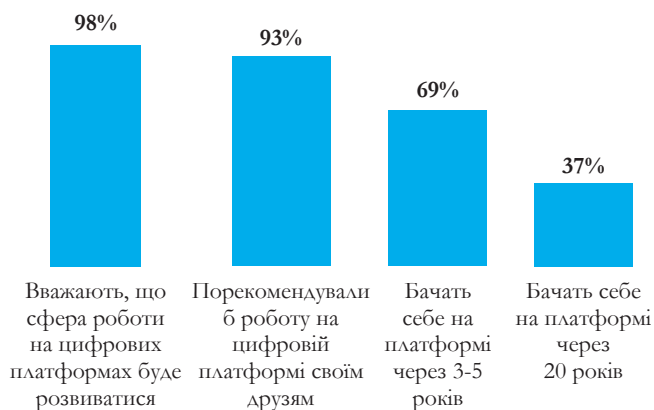
Разом з тим, кілька учасників, які виконують макрозавдання, хочуть створити власний бізнес і перейти від віртуального світу до реального.

*Я вже зараз думаю над тим, як змінити вид діяльності: мені хочеться робити щось більш матеріальне і тут, а не працювати у віртуальному світі і просто отримувати гроші. Я б хотіла, щоб ця робота з основного доходу перетворилася на додатковий. (Вінниця, макротаск)*

Деякі також розглядають можливість створення інтернет-бізнесу, аутсорсингу частини своєї роботи або керування іншими фрилансерами. Однак такі плани не завжди можуть бути легко здійснені.

*Было бы здорово применить мои знания и умения работать на фрилансе, для того чтобы суметь найти людей, таких как я, и найти клиентов через [назва платформи], например. В самом начале работы с моим клиентом я придумал такой бизнес-план, что я найду человека, одного или двух, и буду им делегировать свою работу, платя им даже 70% своего заработка, и у меня будет больше времени, но так не получилось, так как у клиента фокки. Они скинули, нужно в течение часа все сделать, очень тяжело таких людей найти*

**Діаграма 26. Перспективи розвитку сфери роботи цифрових платформ**



15 Головна вулиця столиці – міста Києва.

## ЗАЙНЯТІСТЬ ЧЕРЕЗ ЦИФРОВІ ПЛАТФОРМИ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА СТРАТЕГІЧНІ ПЕРСПЕКТИВИ

+ не хочу себя сильно перехвалять, что я такой спец, но довольно тяжело найти чертежника, который будет так быстро чертить [Житомир, макротаск].

Бачення себе на цифрових платформах в майбутньому відображує не тільки особисті вподобання, а й уявлення про майбутнє онлайн- та офлайн-бізнесу. Відповідно до переважної більшості респондентів сфера роботи на цифрових платформах в Україні ще не досягла її середини свого розвитку, і більшість з них (98%) вірить, що вона значно зростатиме в майбутньому (Діаграма 26).

- Якщо від 1 до 10, на якому рівні зараз перебуває фриланс в Україні?
- На четверку.
- На два.
- На два.
- Тобто, навіть не пік?
- Та який пік? Початок. (Львів, дискусія)

Фриланс же не зависит от стран, правительств и иного. Он есть и будет. (Біла Церква)

Залежить від економічної ситуації. Чим гірше нам буде, тим більше людей піде у фриланс. Загалом є світова тенденція, що люди йдуть у фриланс. Така сама робота в США коштує 50 доларів на годину, а в Україні 10–20 доларів, погодинна оплата. Думаю, кількість фрилансерів збільшуватиметься. (Бровари, мікротаск)

Положительное, грамотное будущее. Я думаю, это всемирная тенденция, которая будет только увеличиваться и особенно в Украине, из-за нашего экономического положения. Я в этом вижу одни плюсы, всем от этого будет только лучше, например, клиентам из западных стран, для которых 1000 долларов в месяц это немного, а тут за эти деньги можно найти высококвалифицированного специалиста. (Житомир, макротаск)

В будущем в Украине будет только два сектора: фриланс и сельское хозяйство. (Одеса, мікротаск)

Утім деякі побоюються, що майбутнє не може бути привабливим.

У меня есть страх, что это сойдёт, испохабится, как, допустим, первые сайты по поиску работы — они были очень эффективны. Сейчас это просто какая-то клоака совершенно бесполезная. И где-то есть у меня страх, что с увеличением платформ, с увеличением числа людей, которые этим занимаются, начнётся такое же безобразие и по фрилансу. (Харків, макротаск)

Платформы делают две ужасные вещи: плодят недовольных работами не пойми кого клиентов, и сбрасывают общий уровень цен по стране. (Біла Церква, макротаск, веб-програміст, 10 років фрилансу)

Загалом тенденції у сприйнятті перспектив роботи на цифрових платформах певною мірою залежать від віку респондентів і від того, де вони живуть (таблиця 9). Фрилансери старші 40 років більше впевнені у короткострокових перспективах роботи на цифрових платформах, ніж фрилансери віком 26–40 років. У довготривалій перспективі, саме респонденти віком 26–40 найбільш схильні бачити себе працівниками цифрових платформ у майбутньому. Загалом, фрилансери із середніх та малих міст мають дещо менший рівень впевненості в майбутньому цієї сфери зайнятості, ніж інші. Також серед них менше тих, хто скоріше порекомендував би друзям роботу на цифрових платформах, ніж серед фрилансерів з інших типів населених пунктів. Загалом жінки більше схильні до впевненості в тому, що сфера роботи на цифрових платформах розвиватиметься в майбутньому.

Скептики відзначають, що майбутнє онлайн-роботи визначатиметься як конкуренцією за роботу, так і політикою уряду.

**Таблиця 9. Сприйняття перспектив роботи на цифрових платформах за статтю та віковими групами**

Запитання	Відповіді	Стать		Вік		
		чоловік	жінка	18–25 років	26–40 років	41+ років
Як Ви вважаєте, сфера роботи на цифрових платформах буде продовжувати рости?	так і скоріше так	97%	98%	97%	97%	99%
	ні і скоріше ні	3%	2%	3%	3%	1%
Ви б порекомендували роботу на цифровій платформі своєму другові?	так і скоріше так	92%	94%	92%	93%	92%
	ні і скоріше ні	8%	6%	8%	7%	8%
Ви бачите себе працівником цифрових платформ через 3–5 років?	так і скоріше так	70%	70%	55%	74%	80%
	ні і скоріше ні	30%	30%	45%	26%	20%
Ви бачите себе на цій самій роботі через 20 років?	так і скоріше так	38%	35%	28%	43%	33%
		62%	65%	72%	57%	67%

Зараз респонденти в основному бачать своїми конкурентами передусім своїх співвітчизників, ніж фрилансерів з інших країн. Трохи більше половини (52%) фрилансерів оцінюють конкуренцію з боку інших громадян України як сильну. Загалом жінки гостріше сприймають конкуренцію з боку інших громадян України, ніж чоловіки, можливо, тому, що вони в основному спеціалізуються на завданнях, більше орієнтованих на внутрішній ринок. Водночас 44% респондентів також вважають, що конкуренція є сильною з боку зарубіжних фрилансерів. Особливо сильно цю конкуренцію бачать працівники сфери ІТ, які більше за інших покладаються на зарубіжні ринки: більше 57% вважають, що конкуренція з іноземцями сильна. Молоді фрилансери (18–25 років) відчувають конкуренцію з боку інших фрилансерів, як українських, так і зарубіжних, більше за старші вікові групи.

*Ой, да там жорстко.*

*– Не знаю, я займаюся настільки специфічним цим, що потреба в цьому дуже велика, і я не відчуваю конкуренції. Навпаки я могла би ще робити, робити, робити і дуже потрібні такі люди, які от вміють робити те, що я, але їх нема. (Львів, ІТ vs data, спеціаліст з візуалізації)*

Коли згадуються країни походження інших конкурентів, вони зазвичай включають азіатські країни. Кілька респондентів згадували працівників інших східноєвропейських країн, а також серед російськомовних, незалежно від країни, в якій вони живуть.

*Індійці, которых там, наверное, полмиллиарда, и они готовы работать за еду на [платформах]. Берут количеством и сильно демпингуют. Да, в сегменте перевода на русский тоже большая конкуренция на [платформах]. Как коршуны налетают. На наших сайтах ребята из Украины и России. Кроме Индии еще из Пакистана, Бангладеш. Качество их работы тоже часто оставляет желать лучшего, но неопытные заказчики этого могут не знать. (Нікополь, макротаск)*

*В зависимости от области, специфики работы. Например, у меня многие знакомые занимаются дизайном, рисуют и так далее, вот там много индусов, китайцев, филиппинцев, индонезийцев, которые готовы за просто минимальную оплату сделать действительно качественную работу. Вот там их много. Там наши ребята очень часто как-то проигрывают. (Харків, макротаск)*

*Шалена конкуренція повсюди. З других країн, але не з Китаю і не з Індії. Вся Європа, Росія, Україна, Америка. Неможливо. Ну, Росія, да. (Львів, макротаск: ІТ)*

*Есть конкуренция, но со стороны даже... ну по-моему особенно много со стороны СНГ. (Київ, макротаск)*

*Мы им не конкуренты [азијцям]. Они нам конкуренты. Мы конкуренты европейцам. (Київ, мікротаск)*

*Но во всех слабых развитых экономиках, Филиппины, Украина... большинство людей на фрилансе работают. Филиппинцы, демпингуют по ценам. Индусы, Украина. В большинстве слабых развитых экономик люди вынуждены работать удаленно, потому что в экономике нет нормальной зарплаты. Работодатели платят копейки. (Одеса, мікротаск)*

*Рынок на самом деле очень наполнен, переполнен, забит всяким хламом. (Київ, макротаск)*

*Плюс еще есть же определенные студии, которые работают на [платформі], у них свой отдел [орієнтований на моніторинг появи завдань], свои фрилансеры, и у них тоже там свои сценарии продаж расписаны. (Київ, макротаск)*

Багато респондентів також висловлюють жаль з приводу того, що, незважаючи на значний потенціал для такої роботи, в даний час у ній не виникає особливої інтересу з боку представників влади. Багато респондентів заявили, що вони не розраховують на владу у будь-якій сфері свого життя і сподіваються, що можливі втручання не обмежать вигоди, які вони сьогодні мають від цієї роботи. Інші хочуть, щоб деякі речі змінилися, включаючи законодавство, яке дало б можливість полегшити формалізацію роботи на фрилансі, переказ і відкланкання коптів, а також забезпечити захист основних прав.

*Я думаю, что они не очень заинтересованы, потому что они не имеют з того відсотків, податків, ще чогось. І це їм не на користь. Але вони, навпаки, мені здається, можуть спробувати якось це вести. (Львів, мікротаск)*

*Легализовать её. (Харків, макротаск)*

*В принципе самое главное – это защищать оплату труда, чтобы была гарантия. (Одеса, мікротаск)*

*Хотелось бы, чтобы услуга лет и опыт работы где-то все же фиксировались. (Харків, макротаск)*

*Урегулирование – это же и есть собственно государство, потому что любой из фрилансеров в принципе, если все по-умному сделано, ему удобнее честно работать, больше зарабатывать, ему больше и государству больше. Если бы это было, допустим, так: когда человек начинает работать – только подходящий налог. Да, потому что получается так: государство обманывает нас, а мы обманываем государство. (Одеса, мікротаск)*

## 9. ЗАКЛЮЧНІ ВИСНОВКИ

Ріст онлайн-економіки, хоч і суттєвий, лише починається. Численні суб'єкти, включаючи уряди великої кількості країн, представників приватного сектору та організації з питань розвитку вважають, що онлайн-економіка являє собою значний потенціал для розвитку. Деякі уряди, наприклад Малайзії й Нігерії, розробили цифрові стратегії для своїх країн, щоб використати цифрову революцію та її переваги для своїх працівників (Graham et al., 2017).

Де в цьому плані місце українських працівників? Наскільки вони користуються перевагами цієї глобальної цифрової революції? Чи розподілені ці переваги рівномірно, та що можна покращити? Яка політика необхідна, щоб ці переваги не були тимчасовими? Метою звіту було з'ясувати ці питання через вивчення умов праці українських працівників цифрових платформ.

За численними оцінками, українці є одними з лідерів роботи на цифрових платформах. Це незважаючи на відсутність будь-якої явної державної політики підтримки роботи на цифрових платформах й на суттєві адміністративні та фінансові бар'єри. І все ж результати двох досліджень, репрезентативні для країни, а не для якоїсь конкретної платформи, підтверджують, що українська цифрова робота лише починає свій розвиток.

Опитування показало, що українські цифрові працівники відносно молоді й надзвичайно освічені. Лише чверть опитаних вважає роботу на платформах своїм основним джерелом доходу. Більше двох третин мають іншу роботу, крім роботи на платформах. Це або стабільна довготривала робота в офісі, або (частіше, порівняно із загальноукраїнськими даними) володіння бізнесом, або робота фрилансером в офлайн. Багато таких працівників примудряються працювати онлайн протягом своїх робочих годин на основній роботі. Більшість із них зацікавлені в додаткових доходах від платформ, хоча вони й не хочуть збільшувати робочий час на своїх основних робочих місцях.

На цьому ранньому етапі українські цифрові працівники в основному задоволені роботою онлайн і бачать і ній важливе джерело доходу. Цей висновок

підтверджується для обох статей і всіх вікових груп, видів цифрової роботи та регіонів України. Працівники цифрових платформ, чи фрилансери, як вони себе називають, підкреслюють багато позитивних аспектів у своїй роботі, включаючи доступ до ширших ринків праці, часто кращу оплату своєї роботи (порівняно з їх офлайн-роботою, яка здебільшого оплачується гірше), виконання роботи, що подобається, наявність гнучкого робочого часу, можливість приділяти більше часу сім'ї та хобі й незалежність від конкретного роботодавця. Багато хто застосовує свої навички краще, ніж в офлайн-економіці, і багато хто постійно вдосконалює їх, аби отримати більше кращої роботи в Інтернеті.

Проте дослідження також виявило важливі проблеми й ризики, з якими стикаються численні українські працівники цифрових платформ. Значна частина (майже половина) працівників фактично ризикує бути в замаскованих трудових відносинах, а не справді «вільними», оскільки вони залежать в своїх доходах від одного головного клієнта (іноді від однієї платформи) або тому, що клієнти контролюють, як вони працюють, і їхній робочий час, та залишають їм мало автономії для виконання завдань. Близько п'ятої частини працюють допізна, а третина працює в асоціальний час, особливо вночі. Серед онлайн-фрилансерів частка таких працівників більша, ніж в офлайн-економіці. Більшість працівників також постійно шукають нову роботу або витрачають близько третини свого часу на неоплачувану діяльність, аби отримати доступ до роботи, що призводить до значної неефективності, а також до зниження прибутків. Не дивно, що переважна більшість також хотіла б робити більше роботи, ніж вони виконують зараз. Хоча більшість вважає, що гнучкість є ключовим аспектом роботи на фрилансі, лише третина може дозволити собі відпустку в будь-який час, і більше половини заявили, що не можуть дозволити собі не працювати протягом 4 тижнів на рік. Крім того, хоча деякі працівники постійно намагаються бути в курсі нових розробок і вдосконалювати свої навички, багато хто також виконує завдання, які навичокне потребують, таким чином потенційно втрачаючи свої навички



чи недостатньо їх використовуючи. Це особливо стосується жінок, які, крім того, стикаються з розривом у розмірі заробітної плати, що значно більший, ніж в офлайн-економіці, через їхню спеціалізацію у гірше оплачуваних видах робіт та ринках. Три чверті працівників цифрових платформ не відкладають грошей на пенсію. Три чверті також працюють неформально й не зареєстровані в адміністративних чи податкових органах – знову ж таки, схильність до неформальної роботи більша, ніж в офлайн-економіці. Переважна більшість працівників має дотримуватися правил, встановлених платформами, такими, як сплата комісій, а іноді й блокування їхніх акаунтів.

З огляду на це робота на цифрових платформах, хоча і дає значні можливості, водночас порушує важливі питання стабільності ринку праці та майбутньої соціальної моделі, яку вона пропонує. Як і на офлайн-ринках, цифрова робота відбиває різноманітні ситуації, коли хороша і погана робота, впевнені та невпевнені працівники співіснують, і де існують різні ризики для кожного. Результати опитування показують, що по суті онлайн-робота імітує офлайн-роботу в сенсі, що індивідуально-раціональна поведінка (наприклад, неформальність), а також недалекоглядність (наприклад, відсутність пенсійних збережень) можуть призвести до ринкових невдач, подібних до офлайну. Єдина відмінність між світом офлайн- та світом роботи на цифрових платформах – технічне посередництво. За словами Берг та Де Стефано (2017), «радіше ніж “нова” 4.0 цифрова революція праці, “гігономіка” – це ребрендинг ХХІ сторіччя класичної тимчасової роботи». Ті самі особливості роботи, включаючи можливості й ризики, які сьогодні позначаються на цифровій роботі, вже пережили денні робітники, докери або сільськогосподарські працівники ХІХ–ХХ століть. Також це ті самі проблеми, та необхідність звертати увагу на певні ризики, що зумовили створення трудового законодавства в розвинутих країнах минулого століття, тому можна передбачити, що цифрова робота в якийсь момент природно поставить запитання щодо її контролю і користі такого контролю.

Контроль роботи на платформах може бути складним, оскільки багато клієнтів і працівників перебувають у різних країнах. Проте українські дослідження показали, що цифрові платформи також відіграють важливу роль в обслуговуванні місцевого ринку, в якому в принципі має застосовуватись місцеве укра-

їнське законодавство про працю. Більше того, в даний час регулювання не відсутнє; радше, його забезпечує сама платформа в односторонньому порядку, оскільки кожна платформа встановлює власні правила щодо надання права на створення акаунта, комісійних чи дезактивації акаунта. Ці приватні форми регулювання можуть призвести до недобросовісної конкуренції між платформами. Також, виникає ширше запитання: якою мірою приватне регулювання заміщує і має замінювати демократично обрану державну регуляцію; регулювання, в якому працівники цифрових платформ мали б право голосу? Чи потрібно створити певні правові норми, які допоможуть забезпечити базову захищеність, прозорість і рівний майданчик для всіх?

Ці питання стають дедалі важливішими, оскільки українські працівники цифрових платформ стикаються з конкуренцією з інших країн. Зараз на міжнародному ринку українці займають висококваліфіковану нішу макрозавдань, на відміну від працівників з азіатських та африканських країн, які часто займаються мікрозавданнями, що не потребують кваліфікації. Водночас українці також позиціонують себе в нішах середньої на низькій оплаті. Їхні заробітки за допомогою платформ, як правило, схожі на заробітки на місцевому ринку праці, але вони виконують роботу дешевше за аналогічну роботу в інших країнах. Таким прибуткам загрожують тиск з боку інших українців, які приходять на цей ринок, а також тиск з боку працівників з бідніших держав, і ланцюги посередництва фрилансерів. Це означає, що поточні прибутки від відносно хорошої оплати на цифрових платформах ризикують бути тимчасовими. У цьому контексті питання глобальної чесної гри та перегонів по низхідній стають особливо актуальними. Якою мірою поточні доходи можна захистити і справедливо розділити з тими, хто приєднуються до цифрової робочої сили? Як їх можна стабілізувати? Як поточні прибутки можуть бути використані, щоб служити фрилансерам у майбутньому?

Вочевидь, є потреба у чітко вираженій державній політиці, щоб повністю розкрити потенціал роботи на цифрових платформах для українського суспільства, а також зробити цю роботу вигіднішою. Така політика насамперед може полягати у сприянні формалізації діяльності українських онлайн-працівників та легалізації їхніх доходів з платформ відповідно до

Рекомендації про перехід від неформальної до формальної економіки МОП, 2015 року (№.204). Наприклад, спрощення процедур реєстрації, що передбачає щорічні, а не щомісячні виплати на соціальне забезпечення, впровадження пропорційного або ліцензійного оподаткування, а не щомісячного платежу за фіксованою ставкою, є варіантами, які варто розглянути. Не менш важливим є спрощення переказу коштів та виведення іноземної валюти фізичними особами. Явна державна політика може також бути спрямована на розроблення певних мінімальних заходів захисту основних прав онлайн-працівників. Це може включати в себе забезпечення прозорості правил платформи, таких як ті, що регулюють рейтинги, деактивацію профілю, комісійні, зміни умов використання, передача рейтингів з однієї платформи на іншу. Інструменти державного впливу можуть також включати в себе методичні рекомендації щодо встановлення показників справедливої оплати праці,

що було б особливо актуальним для нижчих рівнів цієї роботи, а також для випадків, коли клієнти та працівники недооцінюють час, необхідний для виконання завдань. Така політика має значний потенціал для захисту працівників, зменшення стимулів для посередництва у фрилансі та привласнення завдань, а також сприяння забезпеченню чесної конкуренції роботи платформи.

Важливо, що будь-яка така політика має розроблятися спільно з онлайн-працівниками, клієнтами та власниками платформ (місцевими власниками або представниками міжнародних платформ з різних країн). Потенційно може бути започатковано діалог з іншими країнами з цих питань. Політика регулювання роботи на цифрових платформах також має стати невід'ємною частиною загальної політики зайнятості і спільно узгоджуватись зі стратегією країни щодо навичок і освіти, соціального захисту, та подолання бідності.

# ДОДАТОК А. УЗАГАЛЬНЕННЯ ДУМОК ЩОДО ДОСВІДУ РОБОТИ НА ЦИФРОВИХ ПЛАТФОРМИ

Під час заповнення опитувальника респонденти мали можливість повідомити нам, чи хотіли б вони внести зміни в роботу на онлайн-платформах і які саме зміни вони хотіли б побачити. Загалом з тих, хто відповів на це питання, переважна більшість (71%) вважає, що зміни не потрібні. Серед змін, які працівники онлайн-платформ хотіли б бачити, були вказані такі:

- оптимізації роботи платформи та просування платформи хотіли б 7% фрилансерів;

*Популяризація. Люди не знають про таких платформах.*

більшого захисту працівників, кращого контролю над клієнтами, допомоги новачкам хотіли б 7% фрилансерів;

*Контроль відповідальності замовників. Інтеграція систем безпечних платежів.*

- збільшення оплати та ринкового контролю ціноутворення на оплату праці фрилансерів хотіли б 4% фрилансерів;
- збільшення оплати та ринкового контролю ціноутворення на оплату праці фрилансерів хотіли б 4% фрилансерів;
- більшої кількості завдань і напрямів роботи хотіли б 4% фрилансерів;
- зміни в політиці щодо комісій платформи хотіли б 4% фрилансерів;

*Зменшити комісію, зробити справедливую систему накопичення рейтингових балів.*

- спрощення оплати, оподаткування та виведення грошей хотіли б 2% фрилансерів;

*Повне інтернет-інтегрування державних інститутів в онлайн: податки, перекази грошей і т.п. Тобто ніяких черг чи поїздок до бюрократичних установ.*

- покращення системи комунікації між виконавцем та клієнтом хотіли б 2% фрилансерів;
- створення навчальної бази для виконавців хотіли б 1% фрилансерів.

По завершенні опитування фрилансерам також давали можливість неформалізовано висловити свої думки стосовно досвіду роботи на цифрових платформах. Ці думки загалом можна розділити на 4 основні категорії: оптимістичні, прагматичні, поради та скептичні. Найбільша частка думок, близько третини, належить до категорії порад. Решта думок доволі рівномірно розподілилися між іншими трьома категоріями. Якщо говорити про категорії, то можна побачити такі тенденції:

**Оптимісти** – задоволені роботою на фрилансі, переважно звертають увагу на позитивні аспекти роботи на фрилансі, можливості високого заробітку на фрилансі, зручність роботи на платформах, можливості для саморозвитку фрилансерів.

Цитати:

*Це чудовий варіант для людини, яка мала б уже отримувати пенсію, але отримує її невідомо коли.*

*Жінка, 57 років, Західний регіон, пише SEO-тексти*

*У мене більше вільного часу для себе – для прогулок, занять в басейні, зустріч з друзями, читання. Заробіток став менше, але я відчуваю себе набагато краще.*

*Жінка, 58 років, Київ, валидувала анкети*

**Прагматики** – налаштовані на роботу, звертають увагу на якість, необхідні для ефективної роботи та особливості роботи на фрилансі, такі як необхідність у саморозвитку, необхідність цінити власний час, уміння відмовити, коли це необхідно, необхідність у організації своєї роботи і тайм-менеджменті.

### Цитати:

*Працювати і заробляти на фриланс-платформах може тільки справді організована людина з хорошими навичками тайм-менеджменту.*

*Чоловік, 27, Київ, автор і редактор текстів*

*Це хороший досвід для комунікації з іншими людьми, налагодження робочих контактів, але щоб стати успішним у фрилансі, потрібна хороша самоорганізація, комунікабельність, виважений характер, постійний розвиток та відстежування тенденцій.*

*Чоловік, 34 роки, Західний регіон, дизайнер*

**Радники** – їхні думки спрямовані на оптимізацію роботи цифрових платформ, пошук можливих позитивних змін. Так, згадували необхідність розвитку галузі, адаптацію інтерфейсів платформ на українську, вдосконалення системи комісій, впровадження захисту фрилансерів від шахраїв.

### Цитати:

*Більше взаємодії з користувачами цифрових платформ та запровадження новітніх іновацій з оперативного користування доступної інформації в публічному*

*просторі. Також запровадження семінарів та формування груп для бажаних, з підвищення своєї кваліфікації.*

*Чоловік, 55 років, Київ, домашній майстер*

*Потрібно зробити незалежну організацію, яка перевіряла б якість роботи платформи та реагувала на зауваження виконавців.*

*Чоловік, 39 років, Київ, ремонт техніки*

**Скептики** – говорили про проблеми та негативні аспекти роботи на цифрових платформах, такі як шахрайство, висока конкуренція, демпінг цін.

### Цитати:

*Часто буває велика конкуренція з боку інших працівників. Через це важко отримати бажане завдання.*

*Жінка, 19 років, Київ, копірайтер*

*На платформи йдуть працювати від безвихідної ситуації, працювати доводиться в два рази більше, ніж у офісі за заробітну плату. Не вистачає соціалізації, ніхто тебе не знає, немає кар'єрного зростання, немає соціальної підтримки та зв'язків.*

*Жінка, 49 років, Центральний регіон, автор текстів, реклама*

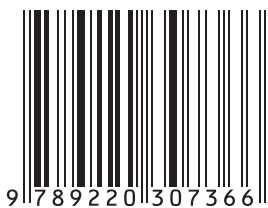
# СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

- Adams, A., and Berg, J. 2017. When Home Affects Pay: An Analysis of the Gender Pay Gap Among Crowdworkers. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3048711> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3048711>.
- AIN.UA 2017. How did freelance in Ukraine change over the last 5 years: competition, fields of specialization, and ratings, Kateryna Bozhkova. Available at: <https://ain.ua/2017/03/22/kak-izmenilsya-frilans-v-ukraine-za-5-let-konkurenciya-specialnosti-rejty> [Mar. 2018].
- Aloisi, A. 2015. “The Rising of On-Demand Work, a Case Study Research on a Set of Online Platforms and Apps, IV Regulating for Decent Work Conference, ILO, Geneva, 2015 (Geneva, ILO). Available at <http://www.rdw2015.org/download> [26 Oct. 2015].
- Aloisi, A. 2016. Commoditized workers. Case study research on labour law issues arising from a set of “on-demand/gig-economy” platforms. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 37, pp. 653-690.
- Berg, J., 2016. Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers. *ILO Conditions of Work and Employment Series No. 74*. (Geneva, ILO).
- Berg, J. and De Stefano, V. 2017. It’s time to regulate the gig economy. *Open Democracy*. Available at: <https://www.opendemocracy.net/beyondslavery/janine-berg-valerio-de-stefano/gig/it-s-time-to-regulate-gig-economy> [Mar. 2018].
- Cherry, M. 2009. “Working for (Virtually) Minimum Wage: Applying the Fair Labor Standards Act in Cyberspace”, *Alabama Law Review*, Vol. 60, No. 5, pp. 1077-1110.
- Coupé, T., 2015. Ukraine’s Labor Force: Producing Little, with Lots of Education. *Vox Ukraine*. Available at: <https://voxukraine.org/en/ukraines-labor-force-producing-little-with-lots-of-education-or-why-comprehensive-reforms-are-needed-eng/> [Mar. 2018].
- Del Carpio, X., Kupets, O., Muller, N., and Olefir, A. 2017. *Skills for a Modern Ukraine*. International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank (Washington, DC).
- De Stefano, V., 2016. The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy». *Conditions of Work and Employment Series No. 71*. (Geneva, ILO).
- DOU.UA, 2018. Available at <https://dou.ua/lenta/articles/jobs-and-trends-2017/?from=doufp> [Mar. 2018].
- EF English Proficiency Index, 2017. Available at: <https://www.ef.pl/epi/> [Mar. 2018].
- Eurofound. 2015. *New Forms of Employment*, (Dublin, Eurofound).
- Felstiner, A. 2011. “Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry”, *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, Vol. 32, No. 1, 2011, pp. 143-204.
- Forbes Ukraine*, 2015. The Growing Freelance Market in Ukraine: A Global Tendency or a Local Phenomenon? Available at: <http://forbes.net.ua/opinions/1406741-rastushchij-rynok-frilansa-v-ukraine-globalnaya-tendenciya-ili-mestnyj-fenomen> [Mar. 2018].
- Graham, M., Hjorth, I., and Lehdonvirta, V., 2017. “Digital Labour and Development: Impacts of Global Digital Labour Platforms and the Gig Economy on Worker Livelihoods,” *Transfer*. Vol. 23(2), pp. 135-162.
- Greene, L.; Mamic, I. 2015. The future of work: Increasing reach through mobile technology, ILO Asia- Pacific Working Paper Series (ILO, Bangkok).
- HH.ua, 2016. Out of the office: Why freelance attracts Ukrainians? Available at: <https://hh.ua/article/19510> [Mar. 2018].

- ILO. 2016a. *Non-standard forms of employment: Understanding challenges, shaping prospects*. (Geneva, ILO)
- . 2016b. *ILO Decent Work Country Programme*.
- . 2018 forthcoming. *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*, (Geneva, ILO and IG Metall).
- Kassi, O., Lehdonvirta, V., 2016. “Online Labour Index: Measuring the Online Gig Economy for Policy and Research,” The Internet, Policy and Politics Conferences Proceedings. Oxford Internet Institute, University of Oxford, Available at: <http://ipp.oii.ox.ac.uk/2016/programme-2016/track-c-markets-and-labour/online-gig-economy/otto-kassi-vili-lehdonvirta-online> [Mar. 2018].
- Lehdonvirta, V., 2016. “Algorithms that divide and unite: delocalization, identity, and collective action in “microwork,” in Flecker, J. (Ed.). *Space, Place and Global Digital Work*. London: Palgrave-Macmillan, pp. 53-80.
- Marvit, M.Z. 2014. “How Crowdworkers Became the Ghosts in the Digital Machine,” *The Nation* (5 Feb.), Available at <http://www.thenation.com/article/how-crowdworkers-becameghosts-digital-machine/> [26 Oct. 2015].
- McDowell, L., 2015. “Roepke lecture in economic geography – the lives of others: body work, the production of difference, and labor geographies,” *Economic Geography*, vol. 91, no.1, pp 1-23.
- McKinsey Global Institute. 2015. *A Labour Market that Works. Connecting talent with opportunity in the digital age*, (San Francisco, California).
- Narula, P. et al. 2011. “MobileWorks: A Mobile Crowdsourcing Platform for Workers at the Bottom of the Pyramid,” Human Computation: Papers from the 2011 AAAI Workshop (WS-11-11). Available at <http://husk.eecs.berkeley.edu/courses/cs298-52-sp11/images/3/34/FinalPaper-NarulaGuthaimRolnitzky.pdf> [26 Oct. 2015].
- OECD, 2012. *Ukraine: Sector Competitiveness Strategy*. Available at: <http://www.oecd.org/global-relations/49467343.pdf> (Paris, OECD)
- Oxford, 2018, Online Labour Index (OLI), 2018. Available at: <http://ilabour.oii.ox.ac.uk/online-labour-index/> [Mar. 2018].
- Rani, U., Furrer, M., Behrendt, C., 2018 (forthcoming). Work and income security among crowd workers: A survey of micro task platforms. ILO Working paper. (Geneva, ILO).
- Risak M.; Warter, J. 2015. Legal strategies towards fair conditions in the virtual sweatshop, Paper presented at the IV Regulating for Decent Work Conference (ILO, Geneva, 8-10 July), available at <http://www.rdw2015.org/download> [26 Oct. 2015].
- Rogers, B. 2015. “Employment as a Legal Concept,” Temple University Legal Studies Research Paper No. 2015-33, available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=2641305> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2641305> [26 Oct. 2015].
- . 2017. “The Social Costs of Uber,” *University of Chicago Law Review Online*, Vol. 82, Iss. 1, Art. 6.
- Rose, Michael. 2003. “Good deal, bad deal? Job satisfaction in Occupations,” *Work, employment and society*, vol. 17, no. 3, pp. 503-530.
- Schwab, K. 2017. *The Global Competitiveness Report 2017-2018*. World Economic Forum: Geneva. (Geneva)
- Smith, R.; Leberstein, S. 2015. *Rights on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security in the On-Demand Economy*, New York, National Employment Law Project. (New York)
- Sprague, R. 2015. “Worker (Mis) Classification in the Sharing Economy: Square Pegs Trying to Fit in Round Holes”, A.B.A. *Journal of Labor & Employment Law*, Vol. 31.
- Sundararajan, A. 2016. *The Sharing Economy. The End of Employment and the Rise of Crowd-based Capitalism*, MIT Press, Cambridge MA.
- Van Doorn, N., 2017. “Platform Labor: On the Gendered and Racialized Exploitation of Low-Income Service Work in the “On-Demand” Economy,” *Information, Communication and Society*, vol. 20, no. 6, pp. 898-914.
- UNHCR, 2017. Ukraine Factsheet. UNHCR: Ukraine. Available at: <http://reporting.unhcr.org/sites/default/files/UNHCR%20Ukraine%20Fact%20Sheet%20-%20December%202017.pdf> [Mar. 2018].



ISBN: 978-92-2-030736-6



9 789220 307366