



ДЕРЖАВНА УСТАНОВА  
«ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ ТА ПРОГНОЗУВАННЯ  
НАН УКРАЇНИ»

01011, м. Київ, вул. Панаса Мирного, 26,  
тел.: +38 (044) 280-1234, email: [gvm@ief.org.ua](mailto:gvm@ief.org.ua)

---

Аналітично-рекомендаційні матеріали

**ПЛАТФОРМНА ЗАЙНЯТІСТЬ:  
ЗМІСТ, СПЕЦИФІКА І ЗАКОНОДАВЧО-ПРАВОВЕ  
РЕГУЛЮВАННЯ В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ ТА СВІТІ**

*(підготовлено в рамках виконання у 2024 р. наукового проекту  
«Формування засад національно укоріненої стійкості та безпеки  
економічного розвитку України в умовах гібридної системи «мир–війна»,  
держ. реєстр. № 0123U100965)*

**Київ – 2024**

## **Вступ**

Соціально-економічні феномени платформної економіки та платформної зайнятості, сформовані під впливом глобального тренду цифровізації, перебувають у фокусі уваги очільників і експертів Міжнародної організації праці (МОП) ще з 2015 року, коли з'явилися перші серйозні дослідження з цих питань. Їх інституційну та соціальну значущість підкреслює, зокрема, акцентований в Декларації сторіччя щодо майбутнього сфери праці<sup>1</sup>, що ухвалена Міжнародною конференцією праці в 2019 році, чіткий заклик до всіх держав-учасниць МОП, у тому числі й України, «... реагувати на виклики та можливості у світі праці, пов'язані з цифровою трансформацією зайнятості, включаючи зайнятість на платформах».

Розуміючи нагальну потребу багатьох країн світу в адекватному оцінюванні та законодавчо-правовому регулюванні платформної зайнятості, ОЕСР, МОП і Євростат спільно розробили та 2023 року опублікували «Довідник з вимірювання зайнятості та праці на цифровій платформі»<sup>2</sup>. Через необхідність вирішення проблем із забезпеченням соціально-трудова прав працівників платформ, зокрема, в частині їх соціальної захищеності, за ініціативи МОП одним з пріоритетних пунктів порядку денного 113-ї сесії Міжнародної конференції праці, що відбудеться в червні 2025 року, визначено *встановлення стандартів гідної праці в платформній економіці та їх імплементацію*.

З позиції МОП, однією з найважливіших новітніх трансформацій, спричинених цифровізацією світу праці, постає початок формування в 1990-х роках платформної економіки. Її зростання відкрило нові ринки для бізнесу та створило нові робочі місця і можливості отримання доходу, часто з високою гнучкістю та низькими бар'єрами доступу для працівників. Водночас платформна економіка значною мірою змінює способи організації та виконання роботи, генеруючи нові виклики щодо забезпечення доступу працівників платформ до гідної праці<sup>3</sup>.

## **Визначення категорій платформної економіки, зайнятості та праці**

На сьогодні не існує узгодженої на міжнародному рівні термінології чи визначення того, що таке платформна економіка. Використовуються різні терміни, зокрема: «економіка співпраці», «економіка вільного заробітку», «економіка сумісного користування», «економіка однорангового зв'язку», «гіг-економіка», «економіка на вимогу» або ж «платформна економіка». Тим не менш, останній зазначений термін використовується найчастіше, оскільки він підкреслює відмінну рису цієї економічної діяльності – а саме те, що вона ведеться через цифрові (онлайн-) платформи. Досліджуючи дану тематику, вітчизняні дослідники доводять, що гіг-економіка є одним із сегментів нової економіки,

---

<sup>1</sup> International Labour Organization (ILO) (2019, June). *ILO Centenary Declaration for the Future of Work*. <https://www.ilo.org/resource/ilc/108/ilo-centenary-declaration-future-work>

<sup>2</sup> OECD/ILO/European Union (2023). *Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work*. Paris, OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/Oddcac3b-en>

<sup>3</sup> ILO (2024, January). *Realizing decent work in the platform economy*. ILC.113/Report V(1). <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/ilc/113/realizing-decent-work-platform-economy>

яка втілює «економіку прекарної зайнятості»<sup>4</sup>, на сьогодні має такі концептуальні характеристики:

- цифрові платформи – це технології та спеціалізовані програми, що використовуються для надання послуг за запитом клієнтів;
- термін «клієнти» охоплює широке коло фізичних осіб, підприємців, компаній, оскільки будь-хто з них може отримувати послуги від їх надавачів;
- категорія «індивідуальні надавачі послуг» охоплює різні види гіг-працівників та нестандартної праці (не пов'язаної із усталеним поняттям «зайнятість»);
- короткостроковість є ознакою тимчасового характеру праці, що дозволяє працівникам зосередитися на навичках, необхідних для її виконання<sup>5</sup>.

На додаток до наведених характеристик слід вказати практично повну знеособленість стосунків «роботодавець – найманий працівник» на ринку праці в гіг-економіці, що має руйнівний вплив на інститут соціального діалогу та акумуляцію соціального капіталу.

Беручи до уваги, що невід'ємним компонентом платформної економіки постає платформна зайнятість, щодо неї використовують такі синонімічні терміни як «зайнятість на вимогу» «гіг-зайнятість», «фріланс-зайнятість», «краудфандингова зайнятість» тощо. У найпоширенішому вживанні «платформна зайнятість» – це узагальнюючий термін, який використовується для позначення значної неоднорідності платформ (головним чином, цифрових) та їх взаємодії зі світом праці<sup>6</sup>.

Найґрунтовнішим на сьогодні є визначення, що наводиться у спільно розробленому ОЕСР, МОП і Євростатом Довіднику з вимірювання зайнятості та праці на цифровій платформі<sup>7</sup>, опублікованому 2023 року. В його основу покладено відповідні положення Резолюції I (*Резолюція щодо статистики трудової діяльності, зайнятості та недовикористання робочої сили*) 119-ї Міжнародної конференції статистиків праці (2013 р.). Відповідно до цього визначення, платформна зайнятість включає в себе всі дії, які здійснюються особою за допомогою або на цифровій платформі з наміром отримати оплату або прибуток, і водночас:

- цифрова платформа або телефонний застосунок контролює та/або організовує основні аспекти діяльності, такі як доступ до клієнтів, оцінка виконаної діяльності, інструменти, необхідні для виконання роботи, спрощення платежів, розподіл і визначення пріоритетів роботи, яка буде проводитися;

---

<sup>4</sup> У доповіді МОП «Перехід від прекарної зайнятості до гідної праці» (2009 р., с. 4) наведено таке визначення: «Прекарна праця стосується форм праці, що характеризуються нетиповими трудовими контрактами, обмеженими або відсутніми соціальними виплатами та законними правами, високим ступенем незахищеності роботи, низьким рівнем тривалості роботи, низькою заробітною платою та високим ризиком виробничого травматизму та професійних захворювань. З точки зору працівників, прекарна праця пов'язана з невизначеною, непередбачуваною та ризикованою зайнятістю.» (див.: Evans, J., & Gibb, E. (2009). *Moving from Precarious Employment to Decent Work*. International Labour Organization, Global Union Research Network. <https://www.ilo.org/resource/moving-precarious-employment-decent-work>).

<sup>5</sup> Kolot, A., Herasymenko, O., & Shevchenko, A. (2023). Gig economy as a form of modern work practices: Scientific discourse and practical aspects. *Věda a Perspektivy*, 2(21), 9–23. [https://doi.org/10.52058/2695-1592-2023-2\(21\)-9-23](https://doi.org/10.52058/2695-1592-2023-2(21)-9-23)

<sup>6</sup> De Stefano, V., Durri, I., et al. (2021). Platform work and the employment relationship. *ILO Working Paper*, 27. International Labour Organization. <https://webapps.ilo.org/static/english/intserv/working-papers/wp027/index.html>

<sup>7</sup> OECD/ILO/European Union (2023). *Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/Oddcac3b-en>

- робота триває не менше однієї години протягом звітного періоду.

Наведене визначення широкоохопне та включає різні форми платформної зайнятості: (1) працю на цифровій платформі як самозайнятого; (2) зайнятість на цифровій платформі як найманого працівника; (3) неоплачувану працю стажерів на цифровій платформі; (4) волонтерську працю стажерів на цифровій платформі; (5) іншу робочу діяльність, що виконується на цифровій платформі або завдяки її використанню. Таким чином, це визначення фіксує, що працевлаштування на цифровій платформі є лише однією з багатьох форм зайнятості, які можуть відбуватися на цифровій платформі або з її використанням.

За критерієм географічної локалізації виокремлюють два основні типи платформної зайнятості<sup>8</sup>:

- (1) *онлайн-зайнятість* (англ. – *Online Employment*) на цифрових платформах, спрямована на віддалене надання трудових послуг (хмарна зайнятість, он-лайн фріланс, краудворк та ін.);
- (2) *геолокаційна платформна зайнятість* (англ. – *Location-based Platform Employment*) – це платформна зайнятість із наданням послуг споживачу на місці, тобто «зайнятість прив'язкою до місцевості»; узгодження обсягу та якості послуг відбувається між споживачем та надавачем послуг через цифрову платформу (таксі, доставка, готельні послуги, клінінг та ін.). Такий вид зайнятості відомий як «працевлаштування через застосунок».

Поширення платформної зайнятості, як різновиду нестандартної зайнятості, суттєво змінює традиційну організацію праці, формує нові форми оплати праці<sup>9</sup>.

Це створює низку проблем для роботодавців, працівників і держави<sup>10</sup>, головними з яких можна виокремити ріст масштабів неформальної зайнятості та зниження рівня соціальної захищеності працівників, хоча цифрові трудові платформи (*digital labour platforms*) також мають можливості щодо офіційної зайнятості. Все вищеперераховане актуалізує необхідність розробки ефективних механізмів регулювання платформної зайнятості інструментами державної політики.

## **Цифрові платформи як соціально-економічний феномен**

Міжнародними експертами цифрові платформи розуміються як такі, що побудовані на бізнес-моделі, яка, дозволяючи взаємодіяти між багатьма учасниками, створює додану вартість, та описуються як «цифрові інфраструктури, які дозволяють двом або більше групам взаємодіяти та позиціонувати себе як посередників». Згідно з одним із фахових визначень, цифрову платформу слід розглядати як «підприємство, яке використовує Інтернет для полегшення економічно вигідної взаємодії між двома або більше незалежними групами користувачів». Дотримуючись аналогічного підходу, ОЕСР, МОП

<sup>8</sup> Европейский фонд образования (2024). *Новые формы труда и платформенная занятость в Центральной Азии*. <https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2024-09/Platform%20work%20in%20Central%20Asia%20-%20Summary%20RU.pdf>

<sup>9</sup> OECD (2023). *Informality and Globalisation: In Search of a New Social Contract*. OECD Publishing, Paris.

<sup>10</sup> ILO (2022). *Decent Work in the Platform Economy*. Reference Document for the Meeting of Experts on Decent Work in the Platform Economy. ILO, Geneva.

і Євростат у Довіднику з вимірювання зайнятості та роботи на цифровій платформі<sup>11</sup> описують цифрову платформу як «цифровий інтерфейс» або ж «постачальника онлайн-послуг, ... розташованого між постачальниками послуг чи товарів та їхніми клієнтами»<sup>12</sup>.

Цифрові (онлайн-) платформи зайнятості є однією з нових форм організації праці з відповідними технологіями. Структурно-технологічно вони розрізняються за такими двома видами:

- (1) *веб-платформи* або ще «*платформи хмарної праці*», де робота передається на відкритих конкурсних умовах географічно розосередженим працівникам;
- (2) *цифрові застосунки* з прив'язкою до місцезнаходження клієнта/замовника, які розподіляють роботу між працівниками в певному географічному регіоні, як правило, для виконання локальних, орієнтованих на обслуговування завдань, таких як водіння, кур'єрська доставка, дрібний ремонт, прибирання тощо<sup>13</sup>.

Застосовуючи критерій взаємозв'язків учасників ринку, серед цифрових платформ можна виділити «однорангові», тобто такі, що сповідують принцип діяльності «від людини до людини» (P2P), або такі, що працюють за принципом «бізнес для бізнесу» (B2B) та «бізнес для споживача» (B2C)<sup>14</sup>.

Відповідно до класифікації за соціоекономічними критеріями, усі платформні бізнеси належать до однієї з трьох категорій<sup>15</sup>:

- *платформи агрегації*, такі як eBay і Etsy, які акумулюють різноманітні корисні ресурси для користувачів;
- *соціальні платформи*, такі як Twitter і Facebook, які заохочують взаємодію між людьми зі спільними інтересами;
- *мобілізаційні платформи*, такі як Apache і Linux, які зосереджуються на залученні учасників до спільної роботи, виконання якої потребує багато часу.

Пропонується виокремлювати щонайменше п'ять особливостей організації платформної зайнятості:

- [1] пошук надавачів трудових послуг та їх оплата організована через онлайн-платформи;
- [2] організація праці передбачає тристоронні домовленості: «онлайн-платформа – працівник – клієнт»;
- [3] роботи є підрядними і передбачають відповідну форму оплати праці;
- [4] роботи, поділені на окремі завдання;
- [5] послуги надаються під замовлення.

---

<sup>11</sup> OECD/ILO/European Union (2023). *Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/Oddcac3b-en>

<sup>12</sup> ILO (2024, January). *Realizing decent work in the platform economy*. ILC.113/Report V(1). <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/ilc/113/realizing-decent-work-platform-economy>

<sup>13</sup> ILO (2024). *Digital labour platform*. <https://www.ilo.org/digital-labour-platform>

<sup>14</sup> ILO (2024, January). *Realizing decent work in the platform economy*. ILC.113/Report V(1). <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/ilc/113/realizing-decent-work-platform-economy>

<sup>15</sup> N.a. (2023). *Rise of the platform economy*. *Global Business Outlook (GBO), Digital Edition Issue, 2*. <https://globalbusinessoutlook.com/magazine/economy-magazine/rise-of-the-platform-economy/#>

Найпоширеніші види робіт і послуг, що виконуються/надаються через цифрові платформи, включають:

- професійні завдання (розробка програмного забезпечення, графічний дизайн тощо);
- транспортні послуги (перевезення людей, вантажів або доставка їжі тощо);
- домашні послуги (послуги сантехніка, електрика, слюсаря; майстра по збірці меблів; обслуговування кондиціонерів, вентиляції, каналізації; дрібний домашній ремонт; прибирання тощо).

В Україні сьогодні налічується понад 40 цифрових платформ для працевлаштування. Найбільшою популярністю з них користуються: *Work.ua*, *Robota.ua*, *Jooble.org*, *Freelancehunt.com*, *Freelance.ua*, *Novelsxo.net*. На сьогодні найпопулярніші в Україні платформи для транспортних перевезень (таксі): *Bolt*, *Uber*, *Uklon*; для доставки їжі: *Glovo*, *Bolt Food*, *Mister.Am* і *Poster*. Часто за потреби разового або нерегулярного замовлення/виконання робіт чи замовлення/надання послуг українці користуються більш простими цифровими платформами *Kabanchik.ua*, *OLX.ua* та іншими.

### **Характеристики цифрових платформ**

Протягом останніх років платформна економіка зростає надзвичайно динамічно, при цьому точний підрахунок кількості платформ досі залишається проблемою, оскільки більшість даних стосується лише крупних компаній. Так, МОП фіксує значне збільшення загальної кількості платформ: зі 193 у 2010 році до 1070 у 2023 році. Найбільшу кількість цих платформ (357) склали онлайн-платформи, за ними слідували платформи в секторах доставки (334), пасажирських перевезень (119), догляду (121) та домашньої праці (117), а також невелика кількість (22) гібридних платформ, що займаються наданням різноманітних послуг<sup>16</sup>.

Експерти Світового банку станом на 2022 рік схарактеризували 545 найкрупніших Інтернет-платформ для гіг-зайнятості по всьому світу; їхні штаб-квартири розташовані у 63 країнах, а працівники та клієнти платформ знаходяться у 186 країнах. Дані свідчать, що майже  $\frac{3}{4}$  (72,8%) платформ є регіональними чи локальними, тобто пов'язаними з роботодавцями і працівниками з однієї чи кількох країн у межах одного регіону. У сукупності на країни з низьким і середнім рівнем доходу припадає 40% платформного трафіку, і лише 22% відвідувачів платформ – із країн із рівнем доходу, вищим за середній<sup>17</sup>. Це свідчить, що платформна зайнятість як нестандартна форма зайнятості зі значним потенціалом прекаризації (збільшення частки людей, зазвичай малозабезпечених та/або низькооплачуваних, які не мають постійної роботи, заробітку та доходу, а також соціальних гарантій, професійних і кар'єрних перспектив), найпоширеніша саме серед країн із перехідними економіками або економіками яких активно розвиваються.

Ринкова капіталізація – один з ключових показників масштабу компаній, працюючих у платформній економіці. За інформацією МОП, у 2018 році 242 цифрові платформи мали ринкову (оціночну) капіталізацію щонайменше 100 мільйонів доларів США. Їх сукупна

<sup>16</sup> ILO (2024, January). *Realizing decent work in the platform economy*. ILC.113/Report V(1).

<https://www.ilo.org/resource/conference-paper/ilc/113/realizing-decent-work-platform-economy>

<sup>17</sup> Datta, N., Chen, R., et al. (2023). *Working without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work*. World Bank.

<https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/40066>

ринкова вартість сягнула 7,1 трильйона доларів США, причому 69% цієї вартості зосереджено в семи найбільших компаніях. Відтоді ці сім компаній більш ніж удвічі збільшили свою ринкову капіталізацію і зараз коштують 10,2 трильйона доларів США. Показово, що *Платформний Індекс (Platform Index)*, який характеризує ринкову вартість 25 найбільших публічних платформних компаній, з 2017 по 2021 рік помітно випереджав у динаміці такі ключові фондові індекси як NASDAQ, Dow Jones і DAX40<sup>18</sup>.

Згідно з результатами дослідження компанії McKinsey, протягом 2019-2025 років цифрові платформи будуть посередниками у створенні понад 30% або приблизно 60 трильйонів доларів світового ВВП, розрахованого за паритетом купівельної спроможності у поточних цінах<sup>19</sup>.

Водночас, величезний недолік зайнятості на цифрових платформах полягає в тому, що вона залишається надзвичайно далекою від критеріїв гідної праці щодо оплати, умов і безпеки праці, профспілкового представництва тощо. Українські експерти об'єктивно вказують, що досягнення глобального соціуму в цій царині не відповідають очікуванням, які пов'язувалися зі становленням цифрової економіки. Це підтверджують дані міжнародного проєкту «Fairwork» щодо оцінювання якості платформної зайнятості у світі: у 2023 році з 15 провідних цифрових платформ зайнятості 11 мали якість зайнятості, оцінену у 5 балів з 10, а 11 платформ дістали оцінки менш ніж у три бали, а 4 з них не відповідали жодному з критеріїв гідної праці<sup>20</sup>.

Стрімке зростання і значний внесок у світову економіку саме платформного бізнесу говорять про його потужний трансформаційний потенціал для сфери праці – зокрема, щодо майбутнього домінування нестандартних форм зайнятості і обумовлених цим змін у державній соціальній політиці та політиці зайнятості; нових/додаткових можливостей працевлаштування чи отримання доходу; загроз прекаризації та соціальної незахищеності населення; фіскальних ризиків і загроз фінансовій стійкості національної системи соціального страхування через проблеми оподаткування трудових доходів платформних працівників, – та гостру необхідність законодавчого унормування питань платформної зайнятості, щодо якого більшість країн світу робить лише перші кроки.

## **Масштаби платформної зайнятості**

Використовувані МОП результати офіційних обстежень показують, що в більшості країн масштаб зайнятості на платформах, що пов'язують підприємства та замовників із працівниками, як і раніше, оцінюється низькими однозначними числами: від 0,5% працівників, зареєстрованих у Чилі, до 4% від загального рівня зайнятості на Філіппінах.

Ці цифри відповідають результатам неофіційних соціологічних обстежень, зокрема обстеження, проведеного 2022 року Європейським профспілковим інститутом (ETUI) щодо роботи в Інтернеті та на платформах. Згідно отриманих соціологічних даних, лише

<sup>18</sup> ILO (2024, January). *Realizing decent work in the platform economy*. ILC.113/Report V(1).

<https://www.ilo.org/resource/conference-paper/ilc/113/realizing-decent-work-platform-economy>

<sup>19</sup> N.a. (2023). Rise of the platform economy. *Global Business Outlook (GBO), Digital Edition Issue, 2*.

<https://globalbusinessoutlook.com/magazine/economy-magazine/rise-of-the-platform-economy/#>

<sup>20</sup> Kolot, A., Ryabokon, I., & Babii, J. (2024). Employment quality in the new socio-economic reality: theoretical and methodological foundations. *Social and Labour Relations: Theory and Practice*, 14(1), 12–27.

[http://dx.doi.org/10.21511/slrrp.14\(1\).2024.02](http://dx.doi.org/10.21511/slrrp.14(1).2024.02)

1,1% працівників у 14 країнах ЄС входили до категорії «працівники платформ, для яких робота на платформах є основним видом діяльності», а 4,3% належали до категорії «працівників платформ будь-якого типу».

Водночас, Світовий банк у своїх дослідженнях оцінює, що на сьогодні на онлайн-платформах працюють від 154 до 435 млн активних працівників, причому ця оцінка варіюється залежно від методу вимірювання, що використовується<sup>21</sup>.

### **Оцінки платформної зайнятості в Україні**

Відповідно до оцінок, що наведені у звіті МОП про зайнятість через діючі в українському економічному просторі цифрові платформи<sup>22</sup>, протягом 2013–2017 років Україна посідала перше місце в Європі та четверте місце у світі за показником зайнятості на цифрових платформах, що вимірюється за сумою фінансових потоків та кількістю виконаних на таких платформах завдань, а також перше місце у світі в «ІТ-фрилансі». У вказаний період принаймні 3% української робочої сили були задіяні в онлайн-роботі. Такий вагомий відсоток залученості до цифрової зайнятості через платформи пояснюється, насамперед, розвиненістю сфери цифрових послуг в Україні.

Працівники цифрових платформ в основному молоді й мають високий рівень освіти. Двадцять шість відсотків (26%) 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.

Успіх України у сфері цифрових послуг частково пояснюється потужною інженерною школою і широкою системою отримання технічної освіти, але також відображає відсутність місцевих можливостей працевлаштування через тривалі економічні складнощі. Згідно зі звітом, українські працівники мають доступ до понад 40 різних цифрових платформ, які пропонують короткострокову та довгострокову роботу. Найпопулярнішими в Україні є цифрові платформи: Freelancehunt.com, Freelance.ua, Work.ua, Robota.ua, Jooble.org, Novelsxo.net та інші.

Експерти МОП зазначають, що основна причина, через яку українці працюють на платформах, – це бажання отримати додатковий заробіток. Інші причини пов'язані з бажанням працювати з дому, отримувати більший заробіток порівняно з офлайн-зайнятістю, вирішити проблеми з пошуком роботи в інших сферах. Основні бар'єри для пошуку роботи в офлайн-економіці – брак робочих місць та пропозиція занадто низької заробітної платні.

Майже третина (31%) опитаних українських працівників цифрових платформ виконували роботу виключно для клієнтів з України, тоді як інші повністю або частково працювали із зарубіжними клієнтами. Одинадцять відсотків (11%) фрилансерів мають одного основного клієнта-замовника. Ті, в кого немає основного клієнта, зазвичай працюють переважно з двома – п'ятьма клієнтами на місяць.

---

<sup>21</sup> ILO (2024, January). *Realizing decent work in the platform economy*. ILC.113/Report V(1).

<https://www.ilo.org/resource/conference-paper/ilc/113/realizing-decent-work-platform-economy>

<sup>22</sup> МОП (2018). *Зайнятість через цифрові платформи в Україні: проблеми та стратегічні перспективи*.

[https://www.kiis.com.ua/materials/pr/15082018\\_ILO\\_report/wcms\\_ukr.pdf](https://www.kiis.com.ua/materials/pr/15082018_ILO_report/wcms_ukr.pdf)



Найпопулярніша сфера зайнятості українців на цифрових платформах – робота з текстами, особливо копірайт (23%). На другому місці – сфера ІТ (12%). В ІТ-секторі найпопулярніші сфери зайнятості пов'язані зі створенням і 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 заробітної 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 зарплатня 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 половина респондентів (55%) стверджували, що можуть самостійно вирішувати, як їм виконувати завдання, тоді як інша половина ставилася до цього нейтрально або стверджувала, що такої можливості немає. Часто це так, бо клієнт дає детальні інструкції щодо того, як саме слід виконувати завдання (46% усіх респондентів стверджували, що причина в цьому), чи безпосередньо відстежує виконання роботи та контролює робочий процес (42% від усіх респондентів)<sup>23</sup>.

У 2020 році в Україні, згідно з даними амстердамської аутсорсингової компанії з розробки програмного забезпечення Daхх, працювало приблизно 200 тисяч українських розробників програмного забезпечення; водночас, 20% компаній зі списку Fortune 500 мають команди віддаленої розробки в Україні<sup>24</sup>. Щодо економії коштів замовників, українські ІТ-фахівці виділяються як бажані постачальники послуг з точки зору відмінного обслуговування та невисоких цін (табл. 1).

---

<sup>23</sup> МОП (2018). *Зайнятість через цифрові платформи в Україні: проблеми та стратегічні перспективи*. [https://www.kiis.com.ua/materials/pr/15082018\\_ILO\\_report/wcms\\_ukr.pdf](https://www.kiis.com.ua/materials/pr/15082018_ILO_report/wcms_ukr.pdf)

<sup>24</sup> Turak N. (2022, March 04). "Ukrainians are built different": The software developers still working under Russian bombing. <https://www.cnbc.com/2022/03/04/ukrainians-are-built-different-the-coders-still-working-under-russian-bombing.html>

Табл. 1. Порівняльні дані щодо погодинних ставок в ІТ-секторі в Україні, США та Великобританії, доларів США

| Посада/завдання                     | Україна | США | Великобританія |
|-------------------------------------|---------|-----|----------------|
| Веб-розробка інтерфейсу (Front-end) | 16      | 57  | 45             |
| Серверна веб-розробка (Backend)     | 29      | 59  | 50             |
| DevOps-інженер                      | 21      | 60  | 36             |
| Дизайн (Design)                     | 6       | 27  | 25             |

Джерело: Tyschenko A. (2024, April 26). *What to Expect from IT Outsourcing in Ukraine in 2024?*  
<https://www.jevera.software/post/what-to-expect-from-it-outsourcing-in-ukraine-in-2024>

Наведені в табл. 1 цифри є середніми зарплатами. Розмір заробітної плати в ІТ-секторі залежить від компанії-замовника, надаваним ІТ-фахівцям пільг, а також професійного досвіду працівників. З огляду на наведені вище дані, зрозуміло, що висококваліфіковані розробники програмного забезпечення в Україні пропонують бездоганний сервіс за доступними цінами, що в 2–4 рази нижчі, ніж у США чи Великобританії. Це, *по-перше*, вказує, що вітчизняні розробники програмного забезпечення конкурентоспроможні на найвищому рівні – а саме, на рівні глобального ІТ-ринку; *по-друге*, пояснює їхнє бажання працевлаштуватися у профільні компанії за кордоном, а не в Україні.

З метою розбудови української ІТ-індустрії, залучення та мотивування вітчизняних ІТ-фахівців працювати в Україні, довоєнного часу було ухвалено закони України:

- ✓ «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» від 15.07.2021 р. № 1667-IX (далі – Закон № 1667) та
- ✓ «Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» від 14.12.2021 р. № 1946-IX (далі – Закон № 1946).

### **Успішний досвід України у створенні та законодавчій підтримці вітчизняних бізнес-платформ і платформної зайнятості (на прикладі ІТ-сектору)**

Як показує вітчизняна практика, на сьогодні у платформному сегменті національної економіки України, єдиною сферою, де здійснюється спеціальне законодавчо-правове регулювання, є сфера інформаційно-комунікаційних технологій, тобто ІТ-сектор.

Першим законодавчим кроком стало прийняття Закону № 1667, що набув чинності 14 серпня 2021 р., і яким було створено «Дія.City» (<https://city.diia.gov.ua/>) – організаційно-правовий простір для ведення ІТ-бізнесу в Україні, що передбачає спрощені регуляторні умови та спеціальний режим оподаткування для ІТ-компаній і фахівців.

Більш ніж трирічна практика показала, що «Дія.City» – це модерна та досить успішна українська «платформа для ІТ-компаній і ІТ-трудоx платформ», що функціонує з урахуванням кращих світових підходів у сфері цифровізації, а також реалій воєнного стану в Україні і завдань її повоєнної відбудови та повноцінної інтеграції до ЄС.

Для підтримки ІТ-індустрії, а також стимулювання платформної зайнятості ІТ-фахівців в Україні, Законом № 1667 у вітчизняне правове поле впроваджено ряд базових понять, зокрема, такі: «гіг-спеціаліст» – фізична особа, яка за гіг-контрактом є підрядником та/або виконавцем; «гіг-контракт» – цивільно-правовий договір, за яким гіг-спеціаліст зобов'язується виконувати роботи відповідно до завдань резидента «Дія.Сіті» як замовника, що своєю чергою зобов'язується їх оплачувати та забезпечувати гіг-спеціалісту належні умови роботи та соціальні гарантії; «резидент «Дія.Сіті»» – юридична особа, яка за встановленою законом процедурою набула статусу резидента «Дія.Сіті» та включена до реєстру «Дія.Сіті», ведення якого здійснює Мінцифри.

Стимулювання платформної зайнятості забезпечується нормами Закону № 1667, якими визначено, що резидент «Дія.Сіті» відповідає одночасно кільком вимогам, зокрема:

- 1) здійснює один або кілька видів діяльності, визначених вказаним законом (комп'ютерне програмування, консультування і освітня діяльність у галузі ІТ, діяльність із керування комп'ютерним устаткуванням, видання комп'ютерних ігор та інших програм, надання програмних продуктів у режимі «онлайн», надання послуг, пов'язаних з обігом віртуальних активів, кібербезпека тощо);
- 2) розмір середньої місячної винагороди залученим працівникам та гіг-спеціалістам становить не менше, ніж 1200 євро за офіційним обмінним курсом НБУ;
- 3) середньооблікова кількість працівників та гіг-спеціалістів не менше 9 осіб;
- 4) сума кваліфікованого доходу (чистого доходу від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) та роялті) юридичної особи становить не менш як 90% суми її загального доходу (за його наявності)<sup>25</sup>.

Окрім податкових пільг, для ІТ-компаній – учасників платформи «Дія.Сіті» діє низка преференцій, у тому числі таких:

- ✓ формальний характер процедури набуття статусу резидента «Дія.Сіті» – відсутні вимоги щодо отримання спецдозволів, ліцензування чи здійснення державного нагляду (контролю) при цьому;
- ✓ невтручання держави у діяльність резидентів «Дія.Сіті», якщо вона здійснюється в межах законодавства України;
- ✓ альтернативна модель наймання працівників (гіг-контракт доступний лише резидентам «Дія.Сіті»; згідно зі ст. 3 КЗпПУ, його дія не поширюється на відносини між гіг-спеціалістами та резидентами «Дія.Сіті»);
- ✓ правовий режим «Дія.Сіті» встановлюється на необмежений строк, але не менш як на 25 років з дня внесення першого запису до реєстру «Дія.Сіті»<sup>26</sup>.

Податкові преференції для учасників платформи «Дія.Сіті» закріплені шляхом унесення змін до Податкового кодексу України з набранням чинності 1 січня 2022 року Закону

---

<sup>25</sup> Державна податкова служба України (2021, 28 грудня). З 1 січня 2022 року набирає чинності Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні». <https://zak.tax.gov.ua/media-ark/news-ark/546169.html>

<sup>26</sup> Державна податкова служба України (2022, 22 липня). Стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні: що відомо про Дія Сіті / Інформаційний лист № 4/2022. [https://tax.gov.ua/data/material/000/490/599266/infoList4\\_2022.pdf](https://tax.gov.ua/data/material/000/490/599266/infoList4_2022.pdf)

№ 1946. Зокрема, спеціальний режим оподаткування резидентів «Дія.City» передбачає понижені податкові ставки:

- залежно від обраного режиму, або 9% як податок на прибуток підприємств на особливих умовах (Мінцифри називає це податком на виведений капітал) або 18% як звичайний податок на прибуток підприємств;
- податок на доходи фізичних осіб (ПДФО) – 5% (тоді як стандартна ставка – 18%);
- єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (ЄСВ) – 22% від мінімальної зарплати (тоді як стандартною базою для нарахування ЄСВ є оплата праці працівника, включаючи надбавки, премії, допомоги тощо)<sup>27</sup>.

Важливо, що законодавчо-правове регулювання діяльності платформи «Дія.City» контекстно модернізується. Так, на час воєнного стану в Україні критерії резидентства максимально спрощені: ІТ-компанії не позбавляють статусу резидентів «Дія.City», навіть якщо вони не відповідають критеріям щодо кількості співробітників, середньої зарплати тощо, при цьому податкові преференції залишаються. Крім того, резидентам «Дія.City» не потрібно подавати звіт про відповідність і незалежний аудиторський висновок до 1 січня року, наступного за роком скасування воєнного стану<sup>28</sup>.

Про успішність діяльності платформи «Дія.City» свідчить динаміка чисельності та показники прибутковості її резидентів. Протягом січня-липня 2024 року загальна кількість зареєстрованих українських і «дочок» міжнародних ІТ-компаній, зросла в 1,7 раза – з 807 до 1355, при цьому активними з них є 1250 компаній (92%).

Спеціальними умовами оподаткування у вигляді сплати податку «на виведений капітал» (9%) замість податку на прибуток (18%) у I півріччі 2024 р. скористалося 555 резидентів – 44% від загальної кількості. У цілому за I півріччя 2024 року резиденти «Дія.City» сплатили 8,7 млрд. грн. податків, у тому числі податку на додану вартість – 3,56 млрд. грн.; ПДФО – 3,2 млрд. грн.; податку на прибуток – 1,9 млрд. грн.

В умовах воєнного стану резидентами «Дія.City» стали понад 200 «Defense Tech» ІТ-компаній, тобто тих, що займаються оборонними технологіями – від мобільних тренажерів бойової зброї до дронів для розмінування<sup>29</sup>. Середня маржинальність (відсоткова різниця між вартістю і собівартістю товарів/послуг) компаній, працюючих у цій сфері в Україні, сягає 25%, тоді як у країнах НАТО вона складає 17%, а в ЄС – 15%. Таким чином, український ринок сегменту «Defense Tech» ІТ-індустрії на сьогодні є найприбутковішим у світі за маржинальністю<sup>30</sup>.

За даними Асоціації «ІТ Ukraine», наразі у компаніях-резидентах «Дія.City» працює понад 77 тис. спеціалістів, а загалом у вітчизняному ІТ-секторі – 340 тисяч. Таким чином, платформа «Дія.City» охоплює понад 20% ІТ-сектору країни за кількістю

---

<sup>27</sup> Державна податкова служба України (2024, 19 квітня). 30+ питань платників податків щодо звітності в режимі «Дія City». Частина II / Інформаційний лист № 4/2024.

[https://tax.gov.ua/data/material/000/653/775845/InfoList4\\_2024.pdf](https://tax.gov.ua/data/material/000/653/775845/InfoList4_2024.pdf)

<sup>28</sup> Урядовий портал (2022, 30 березня). Мінцифри спрощує умови Дія.City для ІТ-компаній на період воєнного стану.

<https://www.kmu.gov.ua/news/mincifri-sproshchuye-umovi-diyacity-dlya-it-kompanij-na-period-voyennogo-stanu>

<sup>29</sup> Мирончук Р. (2024, 19 серпня). Кількість резидентів Дія.City зростає. З початку року до бюджету сплачено 8,7 млрд грн. <https://minfin.com.ua/ua/2024/08/19/133547592/>

<sup>30</sup> Жахалов Я. (2024, 8 жовтня). Маржинальність для українських Defense Tech компаній складає 25%. Це найвищий в світі показник – Федоров. <https://dou.ua/lenta/news/highest-in-the-world-margin/?from=sbnews>

працівників і 20-30% – за обсягом сплачених податків. Однак, унаслідок ухваленого 10 жовтня 2024 р. «історичного» підвищення в Україні з 1 січня 2025 року ставок оподаткування (законопроект реєстр. № 11416-д)<sup>31</sup>, експертами ІТ-індустрії очікується значне погіршення фінансових показників компаній – учасників «Дія.City»<sup>32</sup>.

### **Глобальні риси сучасної платформної зайнятості**

Спеціальне дослідження Світового банку щодо перспектив та ризиків платформної зайнятості, виконане на основі вивчення діяльності 545 цифрових Інтернет-платформ для гіг-зайнятості по всьому світу, дозволило дійти таких ключових висновків<sup>33</sup>:

(1) Сьогодні на онлайн-платформну зайнятість припадає чимала та постійно зростаюча частка глобального ринку праці, що становить від 4,4% до 12,5% світової робочої сили (від 154 до 435 млн. осіб). Для двох із трьох працівників зайнятості із використанням платформ є вторинною або виконується лише час від часу.

(2) Платформна зайнятості, яка передбачає виконання робіт з використанням ІКТ, стає популярним джерелом зайнятості в країнах, що розвиваються, завдяки появі безлічі місцевих цифрових платформ праці, а також зростанню відповідного попиту. У глобальному вимірі більшість платформ для онлайн-зайнятості є регіональними/місцевими.

(3) Регіональні/місцеві платформи на сьогодні не отримали такої уваги, як глобальні платформи, але у багатьох країнах, що розвиваються, вони відіграють важливу роль не тільки для місцевого ринку праці, але й для місцевої екосистеми приватного сектору.

(4) Модель онлайн-платформної зайнятості може забезпечити широке охоплення на стороні пропозиції, надаючи можливості для працевлаштування молоді, жінок, відносно низькокваліфікованих працівників, людей у районах з недостатньою кількістю місцевих робочих місць, а також розширюючи кадровий резерв для МСП на стороні попиту, хоча особи, які не мають доступу до Інтернету, можуть залишатися осторонь цього процесу.

(5) У випадку країн, що розвиваються, платформну зайнятості необхідно розглядати в рамках усього ринку праці, для якого характерні високий рівень неформальності та низький рівень соціального захисту. Платформна зайнятості може сприяти інтеграції на ринок праці, але не є панацеєю у боротьбі з нерівністю та бідністю.

(6) Національні уряди можуть використовувати перспективи, які відкриває платформна економіка, щоб формувати цифрові навички, розширювати можливості для отримання доходу, а також взаємодіяти з платформами з метою розширення охоплення соціальним захистом неформальних працівників за рахунок розумно

<sup>31</sup> Денисова Д. (2024, 10 жовтня). *Історичне збільшення податків: Рада підтримала закон — які збори підвищать і запровадять*. <https://focus.ua/uk/economics/672573-yaki-podatki-pidvishchat-ta-shcho-vvedut-novogo>

<sup>32</sup> Колдомасов І. (2024, 3 жовтня). *Підвищення податків, падіння продажів, мобілізація та пошук роботи*. *Інтерв'ю керівниці асоціації IT Ukraine*. <https://www.epravda.com.ua/publications/2024/10/3/720094/>

<sup>33</sup> Datta, N., Chen, R., et al. (2023). *Working without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work*. World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/40066>

спланованих адресних програм і покращення доступу до цифрової інфраструктури та способів здійснення оплати; водночас слід захищати платформних працівників від можливих ризиків за допомогою сучасних форм колективного договору.

Вищезазначені висновки експертів Світового банку представляються важливим підґрунтям для формування державної політики в частині регулювання діяльності цифрових платформ і платформної зайнятості.

### **Переваги та недоліки платформної зайнятості**

Забезпечення більшої гнучкості і кращого балансу між роботою та особистим життям є одним із факторів зростання та значною перевагою платформної зайнятості, про що зазначається у спеціальних звітах Європейської Комісії та ОЕСР. Дослідники МОП вказують, що таке розширення засвідчує свої переваги, створюючи додаткові можливості працевлаштування та дозволяючи працівникам отримати доступ до нових можливостей отримання доходу. Наприклад, з'являється шанс отримати роботу у працівників, які через проблеми зі здоров'ям можуть працювати тільки з дому, а також у трудових мігрантів і біженців<sup>34</sup>.

Водночас, у дослідженнях МОП підкреслюються серйозні недоліки як цифрових платформ, так і платформної зайнятості, що мають інституційну та соціально-економічну природу. Наприклад, недотримання соціально-трудова норм, нижчі ставки оподаткування та відсутність/недосконалість національних норм регулювання дають платформам неконкурентні переваги перед виробниками, що діють за іншими бізнес-моделями. Іншими словами, онлайн-платформи, мають можливості демпінгувати на ринку за рахунок неконкурентних переваг, отриманих головним чином завдяки відкиданню ними практично будь-яких соціально-трудова зобов'язань перед своїми працівниками. Такі особливості та глобальне охоплення онлайн-платформ можуть призвести до інтенсивної конкуренції між платформними працівниками, яка часто пов'язана з низькою заробітною платою.

До числа недоліків платформної зайнятості насамперед слід віднести те, що переважна більшість трудових угод у цій сфері, – якщо вони офіційно укладені, – характеризуються гіршими умовами праці, а також фактично означають економічну та соціальну незахищеність<sup>35</sup>. Це обумовлено тим, що найчастіше платформи при найманні працівників діють як технологічні посередники і класифікують більшу частину своїх працівників як самозайнятих. Така класифікація та відповідна податкова ідентифікація самозайнятих значно впливає на їх доступ до праці, її гідних умов та соціального захисту, а також на трудові відносини та загальну структуру зайнятості в рамках цих платформ<sup>36</sup>.

Ряд експертів оцінюють платформну зайнятість досить критично і звертають увагу, що на сучасних ринках праці вона є значимим чинником прекаризації суспільства, оскільки демонструє повернення до найбільш нестабільних форм випадкової роботи та

<sup>34</sup> ILO (2024, January). *Realizing decent work in the platform economy*. ILC.113/Report V(1).

<https://www.ilo.org/resource/conference-paper/ilc/113/realizing-decent-work-platform-economy>

<sup>35</sup> De Stefano, V., Durri, I., et al. (2021). Platform work and the employment relationship. *ILO Working Paper*, 27.

International Labour Organization. <https://webapps.ilo.org/static/english/intserv/working-papers/wp027/index.html>

<sup>36</sup> ILO (2024, January). *Realizing decent work in the platform economy*. ILC.113/Report V(1).

<https://www.ilo.org/resource/conference-paper/ilc/113/realizing-decent-work-platform-economy>

нагадує виробничу модель, засновану на посередництві праці та безправних особистих постачальниках праці. Надзвичайна фрагментація робочої діяльності на «розрізнені епізоди», що організовані за принципом «якщо і коли» та компенсовані за принципом «оплата за результатами роботи», сприяє тому, що платформна праця позбавлена соціально-економічної захищеності в контексті як бізнес-ризиків (наприклад, скорочення попиту), так і витрат (на обладнання, паливо, навчання, залучення клієнтів), що покладаються на платформних працівників<sup>37</sup>.

Також серед ключових недоліків праці на цифрових платформах – її тісний зв'язок з неформальною, тобто «тінізованою» зайнятістю. У даному випадку поширене явище неформальної зайнятості працівників платформ обумовлюється, насамперед, такими чинниками як<sup>38</sup>:

- (1) *статус самозайнятості* (що означає відсутність офіційно оформлених трудових відносин з роботодавцем – власником платформи) у переважній більшості з них. За даними МОП, в усьому світі 86,7% самозайнятих і лише 39,8% найманих працівників вважаються зайнятими у неформальному секторі;
- (2) *незадекларована робота або діяльність* в умовах відсутності адаптованої податкової системи, яка б передбачала накладення зобов'язань щодо податкової звітності на цифрові платформи та їх працівників;
- (3) *ненавмисне недотримання самозайнятими зобов'язань щодо сплати податків і внесків* до національної системи соціального страхування;
- (4) *праця на платформах є вторинним джерелом доходу* для працівників, а тому існує ризик того, що працівники задекларують лише своє основне джерело доходу, що відповідно вплине на рівень податкових зборів держави і, отже, схеми захисту та соціального забезпечення платформних працівників.

Зібрані фахівцями МОП в останні роки дані підтверджують дуже високий рівень «тінізації» зайнятості серед працівників платформ. Зокрема:

- у Франції лише 15% працівників платформ заявляють про те, що мають намір декларувати доходи, отримані попереднього року завдяки платформній праці;
- у Великобританії та Північній Ірландії лише 35% працівників платформ повідомляють або мають намір повідомляти податкові органи про доходи, одержані ними від роботи на платформах, а в цілому 54% платформних працівників не планують декларувати свої доходи;
- приблизно 76% працівників платформ в Україні та 67% таких працівників у Сербії повідомляють, що працюють неформально. Вони не зареєстровані як самозайняті та не сплачують внески на соціальне забезпечення;
- за оцінками, в Італії майже 40% працівників платформ не мають офіційного договору, тобто охоплені неформальною зайнятістю, тоді як серед загальної чисельності працівників усіх видів зайнятості, у неформальному секторі зайняті

---

<sup>37</sup> Aloisi, A., Rainone, S., & Countouris, N. (2023). An unfinished task? Matching the proposed platform work directive with the EU and international “social acquis”. *ILO Working Paper, 101*. International Labour Organization. <https://www.ilo.org/publications/unfinished-task-matching-platform-work-directive-eu-and-international-1>

<sup>38</sup> ILO (2024, January). *Realizing decent work in the platform economy*. ILC.113/Report V(1). <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/ilc/113/realizing-decent-work-platform-economy>

від 11% до 13%, а серед самозайнятих – 14–17%. При цьому 44% працюючих в Італії цифрових платформ офіційно не зареєстровані у Національному інституті соціального забезпечення, тобто працюють неформально;

- в опитуванні серед 138 працівників платформ у сфері пасажирських перевезень у Лагосі, *Нігерія*, всі респонденти були самозайнятими у неформальному секторі. Було встановлено, що між онлайн-платформами на замовлення перевезень та опитаними водіями не було укладено жодних офіційних трудових договорів;
- за даними національного обстеження зайнятості в *Чилі*, рівень неформальної зайнятості серед працівників цифрових платформ склав 93,5% у I кварталі 2020 року та знизився практично до 75% у вересні 2023 року.

Таким чином, беручи до уваги зазначені вище переваги та недоліки платформної зайнятості як одну з нових нестандартних форм зайнятості, а також сучасні тенденції цифровізації економіки та суспільства, одним з *актуальних напрямів законотворчої діяльності* має стати унормування діяльності цифрових й інших видів платформ, у т.ч. у сфері оподаткування, а також поширення на працівників платформної економіки стандартів гідної праці, належних гарантій соціального захисту та реалізації їхнього права на свободу об'єднань і права на ведення колективних переговорів.

### **Регулювання платформної зайнятості в Україні, державах ЄС та інших країнах світу<sup>39</sup>**

Станом на листопад 2024 р. необхідна законодавчо-правова база для регулювання платформної зайнятості в Україні практично не сформована. Насамперед, на це вказує відсутність законодавчо закріпленого визначення таких понять, як «платформний сектор економіки», «цифрова трудова платформа», «працівник цифрової трудової платформи (платформний працівник)», «платформна зайнятість» та інших. Не визначені умови реєстрації, оподаткування, зміст соціально-трудових відносин для учасників цифрових трудових платформ, форми моніторингу і контролю їх діяльності, у т.ч. органами Державної служби України з питань праці.

З цих же причин регламентування платформної зайнятості не підпадає під дію законодавчих норм, імplementованих Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо трудових відносин з нефіксованим робочим часом» від 18.07.2022 р. № 2421-IX. Хоча головна мета цього Закону полягала у врегулюванні нових (нестандартних) форм зайнятості – а платформна зайнятість є саме такою формою, – однак він абсолютно не забезпечив чіткого, адекватного і достатнього охоплення ключових аспектів платформної зайнятості та врахування її специфіки. Саме тому норми, імplementовані цим Законом, потребують відповідних коректив. У першу чергу – в частині регламентації особливостей умов праці та змісту трудового договору з нефіксованим робочим часом для працівників цифрових трудових платформ.

В інших країнах світу, як показують дослідження МОП, способи законодавчого регулювання платформної праці мають відмінності, але загалом полягають у такому:

---

<sup>39</sup> Параграф, за винятком перших двох абзаців, підготовлено на основі даних джерела: ILO (2024, January). *Realizing decent work in the platform economy*. ILC.113/Report V(1). <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/ilc/113/realizing-decent-work-platform-economy>



- a) ухвалення поправок до чинного трудового законодавства, які стосуються платформної зайнятості (у Бельгії, Чилі, Хорватії, Франції, Італії, Португалії);
- b) прийняття окремого законодавства, що стосується платформної зайнятості (у Китаї та провінції Онтаріо (Канада));
- c) прийняття галузевого законодавства (Сіетл та штат Вашингтон (США));
- d) ухвалення спеціальних законів, які поширюють охорону праці та/або соціальний захист на платформних працівників (закони про соціальне забезпечення в Індії та Республіці Корея).

Крім того, платформи та працівники платформ – залежно від їхньої класифікації – підпадають під дію законодавства, що регулює оплачувану зайнятість, самозайнятість або залежну самозайнятість.

В окремих країнах ухвалено закони та нормативні акти, що виключають із сфери застосування конкретні види економічної діяльності, які здійснюються за допомогою платформ. Так, у Чилі закон прямо виключає підприємства, «діяльність яких полягає лише у публікації оголошень про надання послуг фізичними чи юридичними особами чи реклами про продаж чи оренду рухомого чи нерухомого майна». У Хорватії відповідний нормативний акт передбачає, що його дія не поширюється на тих осіб, «основною діяльністю яких є спільне використання ресурсів або перепродаж товарів або послуг». У Бельгії закон чітко виключає зі свого визначення тих осіб, чиєю «основною метою є експорт чи спільне використання активів чи перепродаж товарів послуг, або ж тих, хто надає послуги на некомерційній основі».

На національному рівні юридично регульовані аспекти платформної зайнятості значно різняться. В одних випадках законодавство приділяє основну увагу таким аспектам, як:

- поширення норм соціального захисту на працівників платформ (Індія, Південна Корея);
- встановлення правил, що стосуються деактивації облікових записів, мінімального розміру оплати праці та винагороди (у трьох підзаконних актах міста Сіетл штату Вашингтон, США);
- створення тристороннього комітету для підготовки сторонами соціального партнерства пропозицій щодо регулювання платформної зайнятості (Бразилія).

В інших випадках у законодавстві країн регулюються одразу декілька аспектів платформної зайнятості, включаючи трудові договори, прозорість, алгоритми, винагороду, деактивацію облікових записів та інші питання (провінція Онтаріо (Канада), Чилі, Хорватія, Португалія).

Загалом у світі в останні роки регулювання платформної зайнятості продовжує динамічно розвиватися: законодавчі пропозиції знаходяться на розгляді у кількох юрисдикціях, включаючи Австралію, Бразилію, Колумбію, Коста-Ріку, країни ЄС, столичну територію Ісламабад (Пакистан), Перу, Філіппіни та Уругвай.

Узагальнена характеристика чинних актів національного законодавства різних країн світу щодо платформної зайнятості наведена в табл. 2.

**Табл. 2. Оцінка МОП щодо чинного законодавства та практик регулювання платформної зайнятості в окремих країнах світу, станом на листопад 2023 р.**

| Країна (юрисдикція)               | Законодавство / практики   | Тип платформ                                    | Охоплені аспекти регулювання  |
|-----------------------------------|--|---|---|
| <b>Бельгія</b>                    | <i>Law of 3 October 2022 Establishing Various Provisions Relating to Work</i><br>(Закон від 3 жовтня 2022 р., який встановлює різні положення щодо праці)  | З прив'язкою до місцевості;<br>Онлайн-платформи | Класифікація трудових відносин;<br>Гарантії праці та/або соціального забезпечення   |
| <b>Бразилія</b>                   | <i>Brazil Law No. 14.297/2022 of 5 January 2022</i><br>(Закон Бразилії № 14.297/2022 від 5 січня 2022 р.)  | З прив'язкою до місцевості                      | Гарантії праці та/або соціального забезпечення  |
|                                   | <i>Decree No. 11.513 of 1 May 2023</i><br>(Постанова № 11.513 від 1 травня 2023 р.)  | З прив'язкою до місцевості                      | Соціальний діалог або представництво  |
| <b>Канада (провінція Онтаріо)</b> | <i>Digital Platform Workers' Rights Act of 11 April 2022</i><br>(Закон про права працівників платформ від 11 квітня 2022 р.)   | З прив'язкою до місцевості                      | Використання алгоритмів, захист даних працівників, реєстрація та ліцензування платформ і працівників, інше  |
| <b>Чилі</b>                       | <i>Labour Code as amended by Law No. 21.431 of 8 March 2022</i><br>(Трудовий кодекс з поправками, ухваленими Законом № 21.431 від 8 березня 2022 р.)   | З прив'язкою до місцевості;<br>Онлайн-платформи | Класифікація трудових відносин;<br>Гарантії праці та/або соціального забезпечення;<br>Соціальний діалог або представництво;<br>Використання алгоритмів, захист даних працівників, реєстрація та ліцензування платформ і працівників, інше |
|                                   | <i>Law No. 21.553 of 10 April 2023 on Passenger Transport Applications and Services Provided through Them</i><br>(Закон № 21.553 від 10 квітня 2023 р. про регулювання мобільних додатків пасажирського транспорту та послуги, що надаються через них)   | З прив'язкою до місцевості                      | Використання алгоритмів, захист даних працівників, реєстрація та ліцензування платформ і працівників, інше  |
| <b>Китай</b>                      | <i>Ministry of Human Resources and Social Security (MOHRSS) Guidelines for the Conclusion of Labour Contracts and Written Agreements for Workers in New Employment Forms (for Trial Implementation), 21 February 2023</i><br>(Керівництво щодо укладання трудових договорів та письмових угод для працівників, зайнятих у нових формах зайнятості (для експериментального впровадження) від 21 лютого 2023 р., Міністерство людських ресурсів та соціального забезпечення) | З прив'язкою до місцевості;<br>Онлайн-платформи | Гарантії праці та/або соціального забезпечення  |
|                                   | <i>MOHRSS et al., Guiding Opinions on Safeguarding the Labour Rights and Interests of Workers in New Forms of Employment, July 2021</i><br>(Посібник із захисту трудових прав та інтересів працівників, зайнятих у нових формах зайнятості, липень 2021 р.)  | З прив'язкою до місцевості;<br>Онлайн-платформи | Класифікація трудових відносин;<br>Гарантії праці та/або соціального забезпечення;<br>Використання алгоритмів, захист даних працівників, реєстрація та ліцензування платформ і працівників, інше  |
| <b>Хорватія</b>                   | <i>Labour Act as amended by Law NN 151/22 of 20 December 2022</i><br>(Закон про працю з поправками, внесеними Законом № 151/22 від 20 грудня 2022 р.)  | З прив'язкою до місцевості;<br>Онлайн-платформи | Класифікація трудових відносин;<br>Гарантії праці та/або соціального забезпечення;<br>Використання алгоритмів, захист даних працівників,  |

|                                |  |   |  |
|--------------------------------|--|---|--|
|                                |  |   | реєстрація та ліцензування платформ і працівників, інше  |
| <b>Єгипет</b>                  | <i>Resolution No. 2180 of 2019</i><br>(Резолюція № 2180 від 2019 р.);<br><i>the Ride-Sharing Law No. 87 of 2018</i><br>(Закон № 87 від 2018 р. щодо спільного використання транспортних засобів)   | З прив'язкою до місцевості                      | Гарантії праці та/або соціального забезпечення;<br>Використання алгоритмів, захист даних працівників, реєстрація та ліцензування платформ і працівників, інше  |
| <b>Франція</b>                 | <i>Law No. 2016-1088 of 8 August 2016 regarding Labour, Modernizing Labour Relations, and Securing Career Tracks</i><br>(Закон № 2016-1088 від 8 серпня 2016 р. про працю, модернізацію трудових відносин і захист професійної кар'єри)  | З прив'язкою до місцевості;<br>Онлайн-платформи | Гарантії праці та/або соціального забезпечення;<br>Використання алгоритмів, захист даних працівників, реєстрація та ліцензування платформ і працівників, інше  |
|                                | <i>Law No. 2019-1428 of 24 December 2019 – Orientation Law on Mobility, amending the Labor Code</i><br>(Закон № 2019-1428 від 24 грудня 2019 р. про мобільність, яким вносяться поправки до Трудового кодексу)   | З прив'язкою до місцевості                      | Гарантії праці та/або соціального забезпечення;<br>Використання алгоритмів, захист даних працівників, реєстрація та ліцензування платформ і працівників, інше  |
|                                | <i>Law No. 2022-139 of 7 February 2022 на Terms and Conditions for Representation of Self-Employed Workers</i><br>(Закон № 2022-139 від 7 лютого 2022 р. про умови представництва самозайнятих)  | З прив'язкою до місцевості;<br>Онлайн-платформи | Гарантії праці та/або соціального забезпечення   |
|                                | <i>Ordinance No. 2021-484 of 21 April 2021 on Authority for Social Relations of Labour Platforms</i><br>(Постанова № 2021-484 від 21 квітня 2021 р., якою створюється Управління з питань соціальних відносин на трудових платформах)  | З прив'язкою до місцевості;<br>Онлайн-платформи | Гарантії праці та/або соціального забезпечення;<br>Соціальний діалог або представництво;<br>Використання алгоритмів, захист даних працівників, реєстрація та ліцензування платформ і працівників, інше |
|                                | <i>Law No. 2020-1266 of 19 October 2020 Regulating the Commercial Exploitation of Children under 16 on Internet Platforms</i><br>(Закон № 2020-1266 від 19 жовтня 2020 р., який регулює використання праці дітей віком до 16 років на Інтернет-платформах з комерційною метою) | Онлайн-платформи                                | Гарантії праці та/або соціального забезпечення   |
| <b>Греція</b>                  | <i>Law No. 4808/2021 of 19 June 2021</i><br>(Закон № 4808/2021 від 19 червня 2021 р.)  | З прив'язкою до місцевості;<br>Онлайн-платформи | Класифікація трудових відносин;<br>Гарантії праці та/або соціального забезпечення;<br>Соціальний діалог або представництво   |
| <b>Індія</b>                   | <i>Social Security Code 2020</i><br>(Кодекс соціального забезпечення, 2020 р.)   | З прив'язкою до місцевості;<br>Онлайн-платформи | Гарантії праці та/або соціального забезпечення   |
|                                | <i>Motor Vehicle Aggregators Guidelines-2020</i><br>(Рекомендації для агрегаторів автотранспортних засобів, 2020 р.)   | З прив'язкою до місцевості                      | Гарантії праці та/або соціального забезпечення   |
| <b>Індія (штат Раджастхан)</b> | <i>Platform Based Gig Workers (Registration and Welfare) Act 2023</i><br>(Закон про працівників платформ у гіг-економіці (реєстрація та соціальне забезпечення), 2023 р.)  | З прив'язкою до місцевості;<br>Онлайн-платформи | Гарантії праці та/або соціального забезпечення   |

|                       |   |   |  |
|-----------------------|---|---|--|
| <b>Індонезія</b>      | <i>Regulation of the Minister of Transportation No. PM 118 of 2018 (Permenhub 118/2018)</i><br>(Постанова Міністра транспорту № 118 від 2018 р.)  | З прив'язкою до місцевості                      | Використання алгоритмів, захист даних працівників, реєстрація та ліцензування платформ і працівників, інше   |
|                       | <i>Regulation of the Minister of Transportation No. PM 12 of 2019 (Permenhub 12/2019)</i><br>(Постанова Міністра транспорту № 12 від 2019 р.)   |   |  |
| <b>Італія</b>         | <i>Legislative Decree No. 81 of 15 June 2015 (as amended)</i><br>(Законодавчий Указ № 81 від 15 червня 2015 р., з поправками)   | З прив'язкою до місцевості                      | Класифікація трудових відносин;<br>Гарантії праці та/або соціального забезпечення  |
|                       | <i>Law No. 128 of 2 November 2019 implementing Decree Law No. 101 of 3 September 2019</i><br>(Закон № 128 від 2 листопада 2019 р. про виконання Указу № 101 від 3 вересня 2019 р.)  | З прив'язкою до місцевості                      | Гарантії праці та/або соціального забезпечення;<br>Соціальний діалог або представництво;<br>Використання алгоритмів, захист даних працівників, реєстрація та ліцензування платформ і працівників, інше |
| <b>Казахстан</b>      | <i>Social Code of the Republic of Kazakhstan dated 20 April 2023, No 224-VII</i><br>(Соціальний Кодекс Республіки Казахстан № 224-VII від 20 квітня 2023 р.)  | З прив'язкою до місцевості;<br>Онлайн-платформи | Класифікація трудових відносин   |
| <b>Кенія</b>          | <i>National Transport and Safety Authority (Transport Network Companies, Owners, Drivers and Passengers) Regulations of 20 June 2022</i><br>(Постанова Національного управління транспорту та безпеки (власники, водії та пасажирів транспортних мережевих компаній) від 22 червня 2022 р.) | З прив'язкою до місцевості                      | Гарантії праці та/або соціального забезпечення;<br>Використання алгоритмів, захист даних працівників, реєстрація та ліцензування платформ і працівників, інше  |
| <b>Мальта</b>         | <i>Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order of 21 October 2022</i><br>(Наказ Ради із заробітної плати про регулювання заробітної плати на цифрових платформах доставки, 2022 р.)   | З прив'язкою до місцевості;<br>Онлайн-платформи | Класифікація трудових відносин;<br>Гарантії праці та/або соціального забезпечення;<br>Використання алгоритмів, захист даних працівників, реєстрація та ліцензування платформ і працівників, інше       |
| <b>Португалія</b>     | Labour Code, as amended by Law No. 13/2023 of 3 April 2023<br>(Трудовий кодекс із поправками, внесеними Законом № 13/2023 від 3 квітня 2023 р.)   | З прив'язкою до місцевості;<br>Онлайн-платформи | Класифікація трудових відносин;<br>Гарантії праці та/або соціального забезпечення;<br>Використання алгоритмів, захист даних працівників, реєстрація та ліцензування платформ і працівників, інше       |
|                       | <i>Law No. 45/2018 of 10 August 2018</i><br>(Закон № 45/2018 від 10 серпня 2018 р.)   | З прив'язкою до місцевості                      | Гарантії праці та/або соціального забезпечення;<br>Використання алгоритмів, захист даних працівників, реєстрація та ліцензування платформ і працівників, інше  |
| <b>Південна Корея</b> | <i>Industrial Accident Compensation Insurance Act, 2019</i><br>(Закон 2019 р. про компенсацію унаслідок нещасних випадків на виробництві)   | З прив'язкою до місцевості                      | Гарантії праці та/або соціального забезпечення   |
|                       | <i>Employment Insurance Act No. 17859 of 5 January 2021</i>   |   |  |

|                              |  |                            |  |
|------------------------------|--|----------------------------|--|
|                              | (Закон про страхування № 17859 від 5 січня 2021)<br><i>Health and Safety Law, 2017</i><br>(Закон про здоров'я та безпеку, 2017 р.)   |                            |  |
| <b>Іспанія</b>               | <i>Royal Decree Law 12/2021 ("Riders Law")</i><br>(Королівський декрет № 12/2021 («Закон про пасажирів»))  | З прив'язкою до місцевості | Класифікація трудових відносин;<br>Гарантії праці та/або соціального забезпечення;<br>Використання алгоритмів, захист даних працівників, реєстрація, ліцензування платформ і працівників         |
| <b>Танзанія</b>              | <i>Order No. LATRA/01/2022 nïd Land Transport Authority (Tariff) Regulations of 14 March 2020</i><br>(Наказ № LATRA/01/2022 від 14 березня 2020 р. щодо Регламенту (тарифів) (Управління наземного транспорту))  | З прив'язкою до місцевості | Гарантії праці та/або соціального забезпечення;<br>Використання алгоритмів, захист даних працівників, реєстрація, ліцензування платформ і працівників  |
| <b>США (штат Каліфорнія)</b> | <i>Labor Code as amended by Law AB5 of 18 September 2019</i><br>(Трудовий кодекс із поправками, внесеними Законом № AB5 від 18 вересня 2019 р.)  | З прив'язкою до місцевості | Класифікація трудових відносин;<br>Гарантії праці та/або соціального забезпечення  |
| <b>США (штат Індіана)</b>    | <i>House Enrolled Act No. 1125 amending the Indiana Code 2023</i><br>(Закон № 1125 про внесення змін до Кодексу штату Індіана 2023 р., прийнятий обома Палатами)   | З прив'язкою до місцевості | Класифікація трудових відносин;<br>Гарантії праці та/або соціального забезпечення;<br>Використання алгоритмів, захист даних працівників, реєстрація, ліцензування платформ і працівників         |
| <b>США (Нью-Йорк)</b>        | Administrative Code of the City of New York як ідентифікований за Laws Nos 2021/116; 2021/117; 2021/114; 2021/110 and 2021/118 of 2021<br>(Адміністративний кодекс Нью-Йорка з поправками, внесеними Законами від 2021 р. №№ 2021/116; 2021/117; 2021/114; 2021/110 та 2021/118)   | З прив'язкою до місцевості | Гарантії праці та/або соціального забезпечення;<br>Використання алгоритмів, захист даних працівників, реєстрація та ліцензування платформ і працівників, інше                                    |
| <b>США (Сієтл)</b>           | <i>SMC 8.37, App-Based Worker Minimum Payment Ordinance, 2022</i><br>(Муніципальний кодекс Сієтлу 8.37, Положення про мінімальний розмір оплати праці працівників платформ, 2022 р.);<br><i>SMC 8.40, App-Based Worker Deactivation Rights Ordinance, 2023</i><br>(Муніципальний кодекс Сієтлу 8.40, Положення про права працівників платформ у разі деактивації їхніх облікових записів, 2023);<br><i>SMC 8.39, App-Based Workers Paid Sick and Safe Time Ordinance, 2023</i><br>(Муніципальний кодекс Сієтлу 8.39, Положення про оплачувану відпустку через хворобу та щодо забезпечення безпеки, 2023 р.) | З прив'язкою до місцевості | Гарантії праці та/або соціального забезпечення;<br>Використання алгоритмів, захист даних працівників, реєстрація та ліцензування платформ і працівників, інше                                    |
| <b>США (штат Вашингтон)</b>  | <i>Revised Code of Washington (RCW) as amended by House Bill 2076 Concerning Rights and Obligations of Transportation Network Company Drivers and Transportation Network Companies of 7 March 2022</i><br>(Кодекс штату Вашингтон (переглянутий) з поправками, внесеними законом № 2076 від 7 березня 2022 р. Палати представників про права та обов'язки водіїв і транспортних мережевих компаній, що працюють через мобільні додатки)  | З прив'язкою до місцевості | Класифікація трудових відносин;<br>Гарантії праці та/або соціального забезпечення;<br>Використання алгоритмів, захист даних працівників, реєстрація та ліцензування платформ і працівників, інше |

*Джерело:* ILO (2024, January). *Realizing decent work in the platform economy*. ILC.113/Report V(1).  
<https://www.ilo.org/resource/conference-paper/ilc/113/realizing-decent-work-platform-economy>

Нову інформацію щодо створення країнами законодавчо-правових підвалин для регулювання платформної зайнятості представлено у нещодавно опублікованій доповіді МОП «Гідна праця в платформній економіці: оновлені дані щодо законодавства та практика»<sup>40</sup>. У доповіді охоплено відповідні законодавчі практики Австралії, Канади, Китаю, Колумбії та США за період з кінця 2023 р. по II кв. 2024 року, а саме такі:

- У листопаді 2023 р. Законодавча асамблея провінції Британська Колумбія в Канаді ухвалила внесення змін до Закону про стандарти зайнятості 1996 року та Закону про компенсацію працівникам 2019 року. Поправки дозволили розробити правила, що встановлюють стандарти зайнятості та захист оплати праці для певних категорій працівників цифрових платформ. Ці зміни набудуть чинності у вересні 2024 р. й охоплюватимуть платформну працю через цифрові застосунки, яка стосується виклику транспорту для поїздок, а також доставки продуктів і їжі. Ухвалені положення передбачають мінімальну заробітну плату у розмірі 20,886 канадського долара (що становить 120% загальної мінімальної заробітної плати у Британській Колумбії) за «годину роботи». Година роботи визначається як час, що починається з моменту прийняття пропозиції роботи на платформі та закінчується, коли робоче завдання виконано або скасовано. Оператори платформ зобов'язані підвищувати заробіток до рівня мінімального погодинного стандарту, якщо початково заробіток цьому стандарту не відповідав.
- У січні 2024 р. парламент Австралії ухвалив низку поправок до Закону про чесну працю 2009 року, включаючи положення, що надають Комісії за чесну працю право видавати накази щодо мінімальних стандартів і вказівки щодо незалежних підрядників, які є «працівниками», які працюють на цифрових платформах праці. Закон також встановлює правила щодо несправедливої деактивації працівників на цифровій трудовій платформі. Серед іншого передбачено, що перелік мінімальних стандартів платформної праці має містити, зокрема, такі пункти як:
  - ставки штрафів за роботу, виконану в певний час або в певні дні (включаючи, але не обмежуючись, навантаження та надбавки за зміну);
  - оплата за час очікування перед прийняттям роботи на цифровій платформі праці або час між виконанням однієї та іншої роботи;
  - мінімальні періоди залучення до платформної роботи або мінімальний платіж, що відноситься до такого періоду.
- У лютому 2024 р. у Китаї було опубліковано рекомендації щодо: робочого часу та винагороди для працівників, охоплених «новими формами зайнятості»; прозорості та алгоритмів роботи платформ; вирішення трудових спорів у платформній економіці.
- У лютому 2024 р. у Колумбії компанія «Раррі» (платформний бізнес у сфері транспортних доставок) та Профспілка працівників цифрових платформ для водіїв доставки уклали нову Угоду, встановлюючи мінімальну ставку

---

<sup>40</sup> ILO (2024, July). *Decent work in the platform economy: law and practice update*.

<https://www.ilo.org/publications/decent-work-platform-economy-law-and-practice-update>

винагороди за замовлення та умови майбутньої співпраці. Зокрема, Угода встановлює мінімальну винагороду в розмірі 640 песо за кілометр, пройдений під час замовлення, за винятком перших чотирьох кілометрів, з мінімальною сумою до сплати 3050 песо за завершену поїздку.

- У грудні 2024 р. у штаті *Міннесота, США*, набувають чинності законодавчо ухвалені нові вимоги, що стосуються платформної роботи водія пасажирського транспорту для транспортної мережевої компанії (ТМК). Ці вимоги охоплюють питання соціального страхування, мінімальної винагороди за працю та її прозорості, дезактивації, дискримінації, а також положення щодо використання арбітражу між ТМК і водіями. Що стосується законодавчих вимог щодо прозорості винагороди за працю, то відповідно до них, ТМК повинна надавати письмове повідомлення про винагороду за працю або політику щодо винагороди за працю після активації облікового запису, а також надавати його щорічно після такої активації. Таке повідомлення має містити інформацію про встановлену законодавством мінімальну винагороду за працю, частоту виплат, а також права та інструменти правового захисту, якщо ТМК порушує свої юридичні зобов'язання щодо винагороди за працю. Новий закон також вимагає від ТМК включати до зазначеного повідомлення інформацію про те, що водій має право на покриття сімейної відпустки та медичних пільг, передбачених законом. Зокрема, вимоги щодо мінімальної винагороди за працю передбачають, що водій ТМК має отримувати мінімальну ставку у форматі «за милю» та «за хвилину» (1,28 долара США за милю та 0,31 долара США за хвилину) та мінімальну суму винагороди за працю на рівні 5,0 доларів США. Інші положення передбачають, що «чайові» кошти належать водієві та не є частиною винагороди за працю.

### **Визначення ключових термінів платформної зайнятості у національному законодавстві різних держав**

Як випливає з вищесказаного, міжнародні підходи до регулювання праці в платформній економіці різноманітні та призводять до різних результатів з погляду обсягу та сфери застосування законодавства та нормативних актів у державах-членах МОП. Незважаючи на це, у різних правових системах виникають деякі загальні теми, в першу чергу – питання термінології щодо цифрових платформ і працівників таких платформ. У таблиці нижче представлені визначення терміну «працівник платформ», що закріплені у законодавчих актах різних країн світу (табл. 3).

**Табл. 3. Визначення поняття «працівник платформ» у національних законодавчих актах окремих країн**

| №   | Характеристики   |  |
|-----|--|--|
| 1.  | <b>Україна</b> , термін: «Гіг-спеціаліст»  |  |
|     | <i>Законодавчий акт</i>  | <i>Визначення</i>  |
| 1.1 | Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» від 15 липня 2021 р. № 1667, Стаття 1 | "Гіг-спеціаліст – фізична особа, яка за гіг-контрактом є підрядником та/або виконавцем."<br>"Гіг-контракт – цивільно-правовий договір, за яким гіг-спеціаліст зобов'язується виконувати роботи та/або надавати послуги відповідно до завдань резидента "Дія Сіті» як |

|   |  |  |
|---|--|--|
|   |  | <p>замовника, а резидент «Дія City» зобов'язується оплачувати виконані роботи та/або надані послуги і забезпечувати гіг-спеціалісту належні умови для виконання робіт та/або надання послуг, а також соціальні гарантії, передбачені розділом V цього Закону."</p> <p><i>Довідково:</i> Дія.City – це правовий та податковий простір для IT-компаній в Україні (<a href="https://city.diaa.gov.ua/">https://city.diaa.gov.ua/</a>) зі спеціальним податковим режимом, що почав діяти з 1 січня 2022 року.</p>  |
| <b>Україна, термін: «Фахівець»</b>  |  |  |
|   | <i>Законодавчий акт</i>  | <i>Визначення</i>  |
| 1.2   | <p>Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» від 15 липня 2021 р. № 1667, Стаття 1</p>  | <p>"Фахівець – працівник чи гіг-спеціаліст резидента «Дія City» або фізична особа (фізична особа – підприємець), залучена резидентом «Дія City» на підставі іншого цивільно-правового чи господарсько-правового договору про виконання робіт (надання послуг) у межах здійснення видів діяльності, передбачених частиною 4 статті 5 цього Закону."</p> <p><i>Довідково:</i> Види діяльності, що передбачені частиною 4 статті 5 Закону, є профільними для IT-індустрії.</p>  |
| <b>2. Бельгія, термін: «Працівник платформ»</b>                           |  |  |
|   | <i>Законодавчий акт</i>  | <i>Визначення</i>  |
|   | <p><i>Law of 3 October 2022 Establishing Various Provisions Relating to Work</i><br/>(Закон від 3 жовтня 2022 р., що встановлює різні положення щодо праці, Стаття 337/3, п. 12)</p>   | <p>"Будь-яка фізична особа, яка виконує роботу через цифрову платформу для розміщення замовлень, незалежно від характеру договірних відносин або їх класифікації заінтересованими сторонами."</p>  |
| <b>3. Чилі, термін: «Працівник платформ»</b>                              |  |  |
|   | <i>Законодавчий акт</i>  | <i>Визначення</i>  |
|   | <p><i>Labour Code as amended by Law No. 21.431 of 8 March 2022</i><br/>(Трудовий кодекс зі змінами, ухваленими Законом від 8 березня 2022 р. № 21.431, Стаття 152, глава Q, п. b))</p>   | <p>"Особа, яка надає окремі послуги від свого імені або від імені інших осіб на запит користувачів мобільного застосунку, який адмініструється або керується компанією – оператором платформи цифрових послуг."</p>  |
| <b>4. Китай, термін: «Працівники, охоплені новими формами зайнятості»</b> |  |  |
|   | <i>Законодавчий акт</i>  | <i>Визначення</i>  |
|   | <p><i>Guidelines for the Conclusion of Labour Contracts and Written Agreements for Workers in New Employment Forms (for Trial Implementation 21 February 2023</i><br/>(Керівництво щодо укладання трудових договорів і письмових угод для працівників, охоплених новими формами зайнятості (для експериментального впровадження), від 21 лютого 2023 р., Стаття 3)</p> | <p>"Під терміном «працівники, охоплені новими формами зайнятості», розуміються працівники, які приймають завдання з доставки, транспортування, перевезень та надання домашніх послуг, а також будь-які інші завдання в режимі онлайн через цифрові платформи на запит користувачів, а також надають онлайн-послуги на платформах на запит платформ і отримують винагороду за виконану роботу."</p>   |
| <b>5. Індія, термін: «Працівник платформ»</b>                             |  |  |
|   | <i>Законодавчий акт</i>  | <i>Визначення</i>  |
|   | <p><i>Code on Social Security, 2020</i><br/>(Кодекс соціального забезпечення, 2020 р., Розділ 2, п. 60, Розділ 2, п. 61)</p>   | <p>Термін «робота на платформах» означає будь-яку трудову угоду, яка виходить за рамки традиційних відносин між роботодавцем і працівником, відповідно до якої організації або окремі особи використовують онлайн-платформи для доступу до інших організацій або окремих осіб для вирішення конкретних проблем, надання певних послуг або будь-яку іншу діяльність, щодо якої Центральний уряд надсилає повідомлення, в обмін на винагороду».</p> <p>"Термін "працівник платформ" означає особу, яка здійснює діяльність на трудовій платформі або виконує робочі завдання за допомогою платформ."</p> |



|    |  |   |
|----|--|---|
| 6. | <b>Мальта, термін: «Працівник платформ»</b>  |   |
|    | <i>Законодавчий акт</i>  | <i>Визначення</i>   |
|    | <i>Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order of 21 October 2022</i><br>(Наказ Ради з питань заробітної плати про регулювання заробітної плати на цифрових платформах доставки, 2022 р.)<br>Розділ 2, п. 1), пп. а),<br><br>Розділ 2, п. 1), пп. б))                                  | "Будь-яка особа, яка виконує роботу на цифровій платформі та має трудовий договір, трудові відносини або будь-яку іншу форму угоди, незалежно від її контрактного позначення, з будь-якою цифровою платформою або з кількома цифровими трудовими платформами та зайнята на регулярній або нерегулярній основі, для надання послуг, що полягають у доставці будь-якого продукту."<br><br>"Будь-яка особа, яка виконує роботу на цифровій платформі та має трудовий договір, трудові відносини або будь-яку іншу форму угоди, незалежно від її контрактного позначення, з будь-яким агентством з працевлаштування та закріплене за будь-якою цифровою трудовою платформою або декількома цифровими трудовими платформами, або надане в їхнє розпорядження, на регулярній або нерегулярній основі, для надання послуг, що полягають у доставці будь-якого продукту." |
| 7. | <b>Кенія, термін: «Водій транспортної мережевої компанії»</b>  |   |
|    | <i>Законодавчий акт</i>  | <i>Визначення</i>   |
|    | <i>The National Transport and Safety Authority (Transport Network Company, Owners, Drivers and Passengers) Regulations of 20 June 2022</i><br>(Постанова Національного управління транспорту та безпеки (транспортні мережеві компанії, власники, водії та пасажери) від 22 червня 2022 р.,<br>Розділ 2) | "Особа, уповноважена транспортною мережевою компанією пропонувати транспортні мережеві послуги перевезення пасажирів мережевого транспорту через транспортну мережеву платформу."   |
| 8. | <b>Південна Корея, терміни: «Особа, яка виконує роботу» та «Працівник платформ»</b>  |   |
|    | <i>Industrial Accident Compensation Insurance Act</i><br>(Закон 2019 р. про компенсацію унаслідок нещасних випадків на виробництві,<br>Стаття 91, п. 15, пп. 1 і 2)  | "Термін «особа, яка виконує роботу» ... відноситься до особи, яка виконує роботу для будь-якого підприємства, крім себе самої, і отримує за це оплату будь-яким із наступних способів, і яка займається однією з професій, перерахованих в Указі Президента, з урахуванням необхідності захисту від нещасних випадків на виробництві та форми надання праці, беручи до уваги встановлені фактори:<br>А. Коли особа, яка виконує роботу, отримує запит від роботодавця щодо виконання роботи безпосередньо;<br>В. Коли особа, яка виконує роботу, отримує запит від роботодавця про виконання роботи через електронну систему обробки інформації (тут і далі — онлайн-платформу), яка виступає як інструмент посередництва у виконанні роботи.<br>«Працівник платформ»: особа, яка виконує роботу через онлайн-платформу."   |

*Джерело:* Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» від 15 липня 2021 р. № 1667 (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#n79>); ILO (2024, January). *Realizing decent work in the platform economy*. ILC.113/Report V(1). <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/ilc/113/realizing-decent-work-platform-economy>; ILO (2024, July). *Decent work in the platform economy: law and practice update*. <https://www.ilo.org/publications/decent-work-platform-economy-law-and-practice-update>

Дані вищенаведеної таблиці демонструють, що попри те, що запропоновані визначення багато в чому залежать від сфери застосування законодавства, зміст деяких термінів залишається незмінним. Зокрема, термін «платформний працівник» найчастіше означає особу, яка надає послуги на онлайн-платформах і визнана такою незалежно від характеру трудових (*Бельгія*) або договірних відносин (*Мальта*), а також від того, чи є він/вона самозайнятим або найманим працівником (*Чилі*). У наведеній нижче таблиці 4

представлені визначення терміну «платформа», що містяться в законодавчих актах окремих держав, та надані їх загальні характеристики.

**Табл. 4. Визначення поняття «платформа» / «цифрова трудова платформа» у національних законодавчих актах окремих країн**

| №  | Характеристики  |  |
|----|---|--|
| 1. | <b>Україна, термін: «Резидент «Дія Сіті» »</b>  |  |
|    | <i>Законодавчий акт</i>   | <i>Визначення</i>  |
|    | <p>Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» від 15 липня 2021 р. № 1667,<br/>Стаття 1,<br/>Стаття 5</p>   | <p>"Резидент «Дія Сіті» – юридична особа, яка відповідно до цього Закону набула статусу резидента «Дія Сіті» та згідно з інформацією, що міститься у реєстрі «Дія Сіті», перебуває у зазначеному статусі."</p> <p>"Резидентом «Дія Сіті» може бути юридична особа, зареєстрована на території України в установленому законодавством України порядку, незалежно від її місцезнаходження та місця провадження господарської діяльності, яка відповідає всім таким вимогам:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) здійснює один або кілька видів діяльності, визначених частиною четвертою цієї статті, що вказано у її статуті та/або відомостях про неї, що містяться у Єдиному державному реєстрі;</li> <li>2) розмір середньої місячної винагороди залученим працівникам та гіг-спеціалістам, починаючи з календарного місяця, наступного за календарним місяцем, в якому набуто статус резидента «Дія Сіті», кожного календарного місяця становить не менше, ніж еквівалент 1200 євро за офіційним курсом гривні щодо євро, встановленим Національним банком України станом на перше число відповідного календарного місяця;</li> <li>3) середньооблікова кількість працівників та гіг-спеціалістів юридичної особи (у разі залучення) за підсумками кожного календарного місяця, починаючи з наступного за календарним місяцем, в якому юридичною особою набуто статус резидента «Дія Сіті», становить не менше 9 осіб;</li> <li>4) сума кваліфікованого доходу юридичної особи, отриманого за перших три календарних місяці, наступні за календарним місяцем, в якому юридичною особою набуто статус резидента «Дія Сіті», становить не менш як 90 відсотків суми її загального доходу за такий період, а сума кваліфікованого доходу, отриманого за кожен календарний рік перебування у статусі резидента «Дія Сіті», становить не менш як 90 відсотків суми загального доходу юридичної особи за той самий період (за наявності загального доходу);</li> <li>5) щодо юридичної особи відсутні обставини, передбачені частиною другою цієї статті.</li> </ol> <p><u>Довідково:</u> «Дія.City» – це правовий та податковий простір для ІТ-компаній в Україні (<a href="https://city.diiia.gov.ua/">https://city.diiia.gov.ua/</a>) зі спеціальним податковим режимом для ІТ-компаній, що почав діяти з 1 січня 2022 року.</p> |
| 2. | <b>Бельгія, термін: «Цифрова платформа, яка видає замовлення»</b>   |  |
|    | <i>Законодавчий акт</i>   | <i>Визначення</i>  |
|    | <p><i>Law of 3 October 2022 Establishing Various Provisions Relating to Work</i><br/>(Закон від 3 жовтня 2022 р., що встановлює різні положення, що стосуються праці),<br/>Стаття 337/3, п. 1, пп. 1)</p> | <p>"Цифрова платформа, яка видає замовлення: будь-який постачальник, який за допомогою алгоритму або іншого еквівалентного способу або технології може здійснювати повноваження щодо прийняття рішень або контролю щодо способу надання послуг, умов праці або винагороди та надає платну послугу, що:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а) надається віддалено, принаймні частково, за допомогою електронних засобів, таких як веб-сайт або мобільний застосунок;</li> <li>б) надається на вимогу одержувача.</li> </ol>   |

|    |  |  |
|----|--|--|
| 3. | <b>Чилі, термін: «Компанія-оператор платформи цифрових послуг»</b>   |  |
|    | <i>Законодавчий акт</i>  | <i>Визначення</i>  |
|    | Labour Code as amended by Law No. 21.431 of 8 March 2022<br>(Трудовий кодекс із поправками, внесеними Законом від 8 березня 2022 р. № 21.431, Стаття 152, глава Q, п. а))  | "Компанія-оператор платформи цифрових послуг: організація, яка за певну плату адмініструє або керує технологічною системою або системою ІТ, що працює на основі застосунків для мобільних або стаціонарних пристроїв і дозволяє працівникові цифрової платформи надавати такі послуги, як збирання, розповсюдження та/або доставка товарів чи виробів, малі пасажирські перевезення тощо, користувачам такої технологічної системи чи системи ІТ у певному регіоні.<br>Для цілей цієї глави компанії, які лише публікують рекламні оголошення, за допомогою яких фізичні чи юридичні особи пропонують послуги або здійснюють продаж або оренду рухомого чи нерухомого майна, навіть якщо відповідні договірні зобов'язання оформлюються за допомогою платформи, не вважаються компаніями-операторами платформи цифрових послуг." |
| 4. | <b>Хорватія, термін: «Цифрова трудова платформа»</b>   |  |
|    | <i>Законодавчий акт</i>  | <i>Визначення</i>  |
|    | Labour Act as amended by Law NN 151/22 of 20 December 2022<br>(Закон про працю з поправками, внесеними Законом від 20 грудня 2022 р. № 151/22, Стаття 221, п. с))  | "Цифрова трудова платформа: фізична або юридична особа, що надає послуги на запит одержувача послуг з використанням цифрових технологій у рамках організації праці, за якої фізичні особи виконують роботу віддалено за допомогою електронних засобів (веб-сайту, мобільного застосунку тощо) або очно у певному регіоні."   |
| 5. | <b>Франція, термін: «Платформа електронного підключення / цифрова платформа»</b>   |  |
|    | <i>Законодавчий акт</i>  | <i>Визначення</i>  |
|    | General Tax Law<br>(Загальний закон про оподаткування, Стаття 242, п. bis)   | "Компанія, незалежно від місця розташування, яка як оператор платформи електронним способом пов'язує людей з метою продажу товарів, надання послуг, або обміну та спільного використання товарів або послуг, а також надає під час кожної транзакції інформацію про податкові та соціальні зобов'язання, що покладаються на осіб, які здійснюють через неї комерційні операції. Компанія надає таким особам електронні посилання на сайти [податкової] адміністрації, що дозволяє їм дотримуватися відповідних зобов'язань.»   |
| 6. | <b>Греція, термін: «Цифрова платформа»</b>   |  |
|    | <i>Законодавчий акт</i>  | <i>Визначення</i>  |
|    | Law No. 4808/2021 of 19 June 2021<br>(Закон від 19 червня 2021 р. № 4808/2021, Стаття 68)  | "Цифрова платформа: підприємства, які діють безпосередньо або як посередники, пов'язуючи через онлайн-платформи постачальників послуг, підприємства або треті сторони з користувачами, клієнтами або споживачами для того, щоб полегшити транзакції між ними або мати комерційні відносини з ними безпосередньо."  |
| 7. | <b>Індія, термін: «Агрегатор»</b>  |  |
|    | <i>Законодавчий акт</i>  | <i>Визначення</i>  |
|    | Code on Social Security, 2020<br>(Кодекс соціального забезпечення, 2020 р., Розділ 2, п. 2)  | "Цифровий посередник або майданчик, що дозволяють покупцеві або користувачу зв'язуватися з продавцями або постачальниками послуг."   |
| 8. | <b>Італія, термін: «Цифрові платформи»</b>   |  |
|    | <i>Законодавчий акт</i>  | <i>Визначення</i>  |
|    | Legislative Decree No. 81 of 15 June 2015, as amended by Law No. 128 of 2 November 2019, Containing Urgent Provisions for Protection of Work and for the Resolution of Corporate Crises<br>(Законодавчий указ від 15 червня 2015 р. № 81 з поправками, внесеними Законом від 2 листопада 2019 р. № 128, що містить термінові положення щодо захисту праці та врегулювання корпоративних криз, Стаття 47-bis, п. 2) | "Для цілей цього Указу цифровими платформами вважаються комп'ютерні програми та процедури компаній, які, незалежно від місця установи, дозволяють організовувати діяльність з доставки товарів, встановлюючи при цьому їхню ціну та визначаючи умови надання послуг."  |

|      |   |   |
|------|---|---|
| 9.   | <b>Казахстан, термін: «Інтернет-платформа»</b>  |   |
|      | <i>Законодавчий акт</i>   | <i>Визначення</i>   |
|      | Соціальний кодекс Республіки Казахстан від 20 квітня 2023 р. № 224-VIII, Стаття 1, п. 81)<br><br>Стаття 1, п. 126)  | «Інтернет-платформа — Інтернет-ресурс, призначений для здійснення взаємодії між оператором Інтернет-платформи, замовником та виконавцем з надання послуг та виконання робіт."<br><br>"Більш точно, термін "мобільний застосунок платформної зайнятості" означає програмний продукт, встановлений і запущений на абонентському пристрої стільникового зв'язку і надає доступ до послуг і робіт, що надаються за допомогою Інтернет-платформи."   |
| 10.  | <b>Мальта, термін: «Цифрова трудова платформа»</b>  |   |
|      | <i>Законодавчий акт</i>   | <i>Визначення</i>   |
|      | <i>Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order of 21 October 2022</i><br>(Наказ Ради із заробітної плати про регулювання заробітної плати на цифрових платформах доставки, від 21 жовтня 2022 р., Розділ 2, п. 1)   | "Будь-яка фізична або юридична особа, що надає комерційну послугу, що забезпечує доставку будь-якого продукту та задовольняє всім наступним вимогам:<br>а) послуга надається віддалено принаймні частково за допомогою електронних засобів, таких як веб-сайт або мобільний застосунок;<br>б) послуга надається на запит її одержувача;<br>с) послуга включає як необхідний і суттєвий елемент організацію роботи, що виконується окремими особами, у тому числі кур'єрами з доставки їжі, за допомогою використання транспортних засобів." |
| 11.  | <b>Португалія, термін: «Цифрова платформа»</b>  |   |
|      | <i>Законодавчий акт</i>   | <i>Визначення</i>   |
|      | <i>Labour Code as amended by Law No. 13/2023 of 3 April 2023</i><br>(Трудовий кодекс із поправками, внесеними Законом від 3 квітня 2023 р. № 13/2023, Стаття 12-А, п. 2)  | "Для цілей попереднього пункту «цифровою платформою» слід вважати будь-яку юридичну особу, яка надає або робить доступними послуги за допомогою електронних засобів, включаючи веб-сайт або комп'ютерний застосунок, на запит користувачів і який включає в себе як необхідний і суттєвий елемент організацію роботи, що здійснюється фізичними особами в обмін на винагороду, незалежно від того, чи здійснюється ця робота в режимі онлайн або в певному регіоні."  |
| 12.  | <b>Південна Корея, термін: «Оператор трудової платформи»</b>  |   |
| 12.1 | <i>Законодавчий акт</i>   | <i>Визначення</i>   |
|      | <i>Employment Insurance Act 2021</i><br>(Закон 2021 року про страхування від безробіття, Стаття 77-7)   | "Оператор трудової платформи встановлює та керує системою, яка реєструє та обробляє дані та інформацію, що стосується працівників та власників компаній-постачальників робочої сили, шляхом збору та управління такими даними та інформацією."  |
|      | <b>Південна Корея, термін: «Оператор платформи»</b>   |   |
| 12.2 | <i>Законодавчий акт</i>   | <i>Визначення</i>   |
|      | <i>Industrial Accident Compensation Insurance Act 2019</i><br>(Закон 2019 року про компенсацію внаслідок нещасних випадків на виробництві, Стаття 91, п. 15, пп. 3)   | "Особа, яка здійснює посередницьку діяльність або організує роботи, що виконуються працівниками з використанням онлайн-платформ."   |
| 13.  | <b>США, штат Вашингтон, термін: «Транспортна мережева компанія»</b>   |   |
|      | <i>Законодавчий акт</i>   | <i>Визначення</i>   |
|      | <i>Revised Code of Washington (RCW) as amended by House Bill 2076 Concerning Rights and Obligations of Transportation Network Company Drivers and Transportation Network Companies of 7 March 2022</i><br>(Кодекс штату Вашингтон з поправками, внесеними законопроектом Палати представників № 2076 від 7 березня 2022 р. про права та обов'язки водіїв транспортних мережевих компаній, а | "Корпорація, партнерство, індивідуальне підприємство або інша юридична особа, яка діє в цьому штаті та використовує цифрову мережу для зв'язку пасажирів з водіями транспортних компаній з метою організації заздалегідь запланованих поїздок."   |

|   |  |
|---|--|
| також транспортних мережевих компаній, працюючих на базі мобільних застосунків, Розділ 46.04.652) |  |
|---|--|

*Джерело:* Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» від 15 липня 2021 р. № 1667 (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#n79>); Урядовий портал (2022, 08 лютого). *Спеціальний правовий та податковий простір Дія.City розпочав свою роботу: як долучитися.* <https://www.kmu.gov.ua/news/specialnij-pravovij-ta-podatkovij-prostir-diyacity-rozпочав-svoju-robotu-yak-doluchitisya>; Державна податкова служба України (2022). Стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні: що відомо про «Дія City». *Інформаційний лист, № 4.* [https://tax.gov.ua/data/material/000/490/599266/InfoList4\\_2022.pdf](https://tax.gov.ua/data/material/000/490/599266/InfoList4_2022.pdf); ILO (2024, January). *Realizing decent work in the platform economy.* ILC.113/Report V(1). <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/ilc/113/realizing-decent-work-platform-economy>; ILO (2024, July). *Decent work in the platform economy: law and practice update.* <https://www.ilo.org/publications/decent-work-platform-economy-law-and-practice-update>

Як встановлено експертами МОП, у країнах Євросоюзу для визначення поняття платформи найчастіше використовується термін «цифрова платформа» (*Франція, Греція, Італія, Португалія*) або «цифрова трудова платформа» (*Хорватія, Мальта*). Більшість країн за межами Європи використовують інші варіанти цих термінів, а саме "компанія – платформа цифрових послуг" (*Чилі*), "оператор трудової платформи" (*Республіка Корея*), "Інтернет-платформа" (*Казахстан*), "агрегатор" (*Індія*) або "транспортна мережева компанія" (*штат Вашингтон, США*).

Попри різноманітність використовуваних термінів, у визначеннях поняття «платформа» є загальна суть. Так, у деяких визначеннях міститься вказівка на посередницьку функцію платформ, що зв'язують замовників (пасажирів) з надавачами послуг (*штат Вашингтон, США*), покупців чи користувачів із продавцями (*Індія*), надавачів послуг, фірми, треті сторони з користувачами, замовниками чи споживачами (*Греція*) або у ширшому значенні – людей один з одним (*Франція*). В інших визначеннях зазначаються функції платформ як надавачів послуг (*Хорватія, Казахстан, Португалія*) або операторів, що здійснюють контроль за організацією роботи чи умовами надання послуг (*Бельгія, Італія, Мальта, Португалія*).

Фахівці МОП звертають увагу, що у визначеннях, що містяться в законодавчих актах щодо роботи на платформах, основна увага приділяється виконанню роботи на платформах або за допомогою них, а також беруться до уваги різноманітні бізнес-моделі. Посередницька роль технологій за допомогою мобільних застосунків або онлайн-програм дозволяє виявити різницю між роботою на платформах і роботою, що виконується окремими особами для компаній – операторів цифрових платформ<sup>41</sup>.

## Сучасне регулювання платформної зайнятості на рівні ЄС<sup>42</sup>

На сьогодні визначальним законодавчим актом регулювання платформної зайнятості на рівні Євросоюзу в цілому є Директива ЄС щодо покращення умов праці при платформній зайнятості (*EU Directive on improving working conditions in platform work*)<sup>43</sup>, яку ще спрощено називають Директивою ЄС про платформну працю (*EU*

<sup>41</sup> ILO (2024, January). *Realizing decent work in the platform economy.* ILC.113/Report V(1).

<https://www.ilo.org/resource/conference-paper/ilc/113/realizing-decent-work-platform-economy>

<sup>42</sup> Костиця, В.І., Бурлай, Т.В., Близнюк, В.В. (2024). Деформації інституту соціального діалогу в Україні як чинник суспільної десолідаризації. *Економічна теорія*, 3, 45–80. [http://etet.org.ua/docs/ET\\_24\\_3\\_45\\_uk.pdf](http://etet.org.ua/docs/ET_24_3_45_uk.pdf)

<sup>43</sup> European Union (2024, October 2). *Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work (Text with EEA relevance).* PE-CONS 89/24. Brussels. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/PE-89-2024-INIT/en/pdf>

*Platform Work Directive*). У квітні 2024 р. Європейський Парламент ухвалив узгоджений з Радою ЄС проєкт цієї Директиви<sup>44</sup>, в основі якого – резолюція Європарламенту від 16 вересня 2021 р. про справедливі умови праці, права та соціальний захист працівників платформ<sup>45</sup>. Директива ЄС про платформну працю набуде чинності з моменту її офіційного опублікування (<https://eur-lex.europa.eu/>) – станом на початок листопада 2024 року цього ще не сталося, – а затим протягом 2-х років має бути імплементована країнами ЄС-27 до національного законодавства.

Стимулом для прийняття вищевказаних документів стало стрімке поширення з 2000-х років у Євросоюзі платформної (гіг-, онлайн-, фріланс-) зайнятості. За даними Європейської Комісії, у 2021 році в ЄС діяло понад 500 активних цифрових платформ праці, включаючи такі широковідомі як Bolt, Uber, Glovo, Deliveroo, Just Eat, GrubHub тощо, і майже 3/4 з них були зареєстровані як МСП. У зазначений період платформною зайнятістю було охоплено понад 28 млн осіб (12,2% загальної чисельності зайнятих) в Європейському Союзі, а до 2025 року їх налічуватиметься вже понад 43 млн.

Проблема полягає в тому, що нині майже 5,5 млн європейських працівників платформ стикаються з поганими умовами праці та відсутністю чи неналежним доступом до соціального захисту, оскільки їх статус зайнятості класифікується неправильно і по суті вони є "фіктивними самозайнятими особами". Єврокомісія вважає, що унаслідок законодавчого усунення ризиків неправильної класифікації зайнятості, 1,7 – 4,1 млн працівників платформ в ЄС буде перекласифіковано з "самозайнятих осіб" на "найманих працівників", що відкриє їм доступ до трудових прав і соціального захисту. Водночас, заходи щодо усунення вказаних ризиків потенційно забезпечать збільшення доходів – у формі податків і соціальних внесків – держав ЄС до 4 млрд євро на рік<sup>46</sup>.

Вже незабаром вирішенню зазначених проблем сприятиме імплементация урядами країн ЄС Директиви про платформну працю, яка має на меті забезпечити правильну класифікацію статусу зайнятості платформних працівників, а також гарантувати дотримання їхніх базових соціально-трудова прав, у тому числі на профспілкове представництво. Директива структурно складається з 6 глав, вміщуючи 32 статті, та передбачає такі фундаментальні принципи<sup>47</sup>:

(1) запровадження правової презумпції наявності трудових відносин між цифровою платформою праці як роботодавцем та особою, яка виконує на цій платформі роботу (на відміну від самозайнятості);

---

<sup>44</sup> European Parliament (2024, April 24). *Improving working conditions in platform work*. European Parliament legislative resolution of 24 April 2024 on the proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work (COM(2021)0762 – C9-0454/2021 – 2021/0414(COD)). [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2024-0330\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2024-0330_EN.pdf)

<sup>45</sup> European Parliament (2021, September 16). *European Parliament resolution of 16 September 2021 on fair working conditions, rights and social protection for platform workers – new forms of employment linked to digital development (2019/2186(INI))*. [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0385\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0385_EN.html)

<sup>46</sup> European Commission (2021, December 09). *Executive Summary of the Impact Assessment Report accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work*. Commission Staff Working Document. SWD/2021/397 final. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52021SC0397>

<sup>47</sup> European Parliament (2024, April 24). *Parliament adopts Platform Work Directive*. *Press Releases*. <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20240419IPR20584/parliament-adopts-platform-work-directive>

(2) встановлення правил алгоритмічного управління, включаючи використання автоматизованих систем моніторингу та прийняття рішень. Цифрові платформи повинні забезпечувати людський, а не автоматизований чи штучного інтелекту, нагляд за ухваленням або переглядом рішень щодо наймання, умов праці, заробітку тощо працівників платформ;

(3) посилення захисту персональних даних працівників платформ. Цифровим платформам заборонено використання автоматизованих систем моніторингу або прийняття рішень для обробки таких даних працівників як біометрія, емоційний або психологічний стан, особисті переконання тощо;

(4) розширення ролі профспілок шляхом охоплення трудовим представництвом працівників платформної економіки, закріплення вимоги до держав ЄС сприяти організації та проведенню колективних переговорів (на основі положень конвенцій МОП № 98 і № 135) між роботодавцями та працівниками – учасниками онлайн-платформ.

Як доводить сучасний європейський досвід, залучення платформних працівників до профспілкового руху на практиці є досить складним завданням. Це, зокрема, показало дослідження МОП щодо готовності платформних працівників утворювати профспілкові об'єднання, проведене на основі репрезентативного соціологічного опитування в 14 країнах ЄС, на які сумарно припадає 84% населення працездатного віку в ЄС-27<sup>48</sup>. Хоча дані дослідження засвідчили поширеність профспілок у платформній економіці на рівні 13,4%, це інтерпретується як «випадковий» профспілковий рух, оскільки членство в профспілці працівники платформ, швидше за все, мають за основним місцем роботи в традиційних секторах економіки, тоді як робота на цифровій платформі є для них додатковою, неосновною зайнятістю<sup>49</sup>.

Безперечно, Директива ЄС про платформну працю<sup>50</sup> має дійсно проривний характер і цілу низку переваг, уперше надаючи можливості для інституційного (у т. ч. законодавчо-правового) унормування державами-учасницями питань платформної зайнятості. Поряд з цим зазначений документ містить ряд недоліків і законодавчих прогалин, потребуючи удосконалення. Критично оцінюючи Директиву, європейські експерти вказують, зокрема, на два її серйозні недоліки. Перший стосується неповного охоплення видів самозайнятих працівників платформи, особливо щодо безпеки та гігієни праці та систем колективного представництва. Другий недолік полягає у наданні національним парламентам країн ЄС широких повноважень щодо встановлення власних національних критеріїв «кваліфікованої» презумпції працевлаштування на платформах, що генерує ризик зловживання такими критеріями або ж недостатності національних механізмів для виконання цих критеріїв, у т. ч. через соціальний діалог<sup>51</sup>.

---

<sup>48</sup> Vandaele, K., Piasna, A., & Zwysen, W. (2024). Are platform workers willing to unionize? Exploring survey evidence from 14 European countries. *ILO Working Paper*, 106. International Labour Organization. <https://doi.org/10.54394/QWUL5553>

<sup>49</sup> Костиця, В.І., Бурлай, Т.В., Близнюк, В.В. (2024). Деформації інституту соціального діалогу в Україні як чинник суспільної десолідаризації. *Економічна теорія*, 3, 45–80. [http://etet.org.ua/docs/ET\\_24\\_3\\_45\\_uk.pdf](http://etet.org.ua/docs/ET_24_3_45_uk.pdf)

<sup>50</sup> European Union (2024, October 2). *Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work (Text with EEA relevance)*. PE-CONS 89/24. Brussels. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/PE-89-2024-INIT/en/pdf>

<sup>51</sup> Rainone, S., & Aloisi, A. (2024, September 16). *The EU Platform Work Directive: What's new, what's missing, what's next?* European Trade Union Institute (ETUI). <https://www.etui.org/publications/eu-platform-work-directive>

До числа недоліків Директиви також відносять закріплену в ній вибірковість та/або недостатність охоплення категорії самозайнятих платформних працівників нормами, що стосуються практичної реалізації їхніх прав, зокрема: прав на безпечне та здорове робоче середовище (які в 2022 році підвищено до міжнародного стандарту праці<sup>52</sup>); людський, а не автоматизований нагляд за рішеннями, що ухвалюються під час діяльності на платформі; прав на представництво у веденні колективних переговорів соціальними партнерами<sup>53</sup>.

Про необхідність усунення зазначених хиб Директиви йшлося і під час Третього профспілкового форуму з питань платформної зайнятості, проведеного 25–26 вересня 2024 р. Європейською конфедерацією профспілок (ETUC). Учасники цього масштабного заходу під назвою «Platform(u)m» також наголошували, що Директива має нарешті припинити «алгоритмічне рабство» працівників цифрових платформ і гарантувати їм належну заробітну плату та безпеку на робочих місцях<sup>54</sup>.

У контексті перспектив імплементації цієї Директиви абсолютно слушним є зауваження про необхідність законодавчого підґрунтя ЄС для контролю за технологіями обробки даних на робочих місцях у всіх без виключення секторах економіки, а не лише платформного сектора. Експерти логічно стверджують, що якщо працівники платформ, у тому числі самозайняті, потребують більш надійних засобів захисту даних, ніж передбачає ухвалений 2016 року Загальний регламент ЄС про захист даних (*EU General Data Protection Regulation*), то й працівники традиційних секторів економіки – також<sup>55</sup>.

### **Міжнародні оцінки гідної праці у платформній економіці та інтегрований підхід МОП до її забезпечення**

Починаючи з 2020 року національні та глобальні оцінки щодо дотримання стандартів гідної праці у платформній економіці надає міжнародний проєкт «Fairwork» («Гідна праця»), що координується Оксфордським інститутом Інтернету і Берлінським центром соціальних наук WZB. Станом на 2024 рік проєкт «Fairwork» оцінює цифрові платформи зайнятості в 39 країнах світу, у тому числі в таких державах регіону Європи як: Албанія, Австрія, Бельгія, Боснія і Герцеговина, Франція, Грузія, Німеччина, Італія, Польща, Сербія, Іспанія та Великобританія.

Методологія оцінювання, застосовувана проєктом «Fairwork», розроблена за участі експертів МОП та інших зацікавлених сторін, вона передбачає двокрокову оцінку за 10-бальною шкалою та використання 5-ти принципів гідної праці (табл. 5) на цифрових платформах двох видів: геолокаційної платформної праці (*Location-based Platform Work*) та онлайн-праці (*Online Work*)<sup>56</sup>.

<sup>52</sup> International Labour Organization (2022, June). *A safe and healthy working environment is a fundamental principle and right at work*. <https://www.ilo.org/topics/safety-and-health-work/safe-and-healthy-working-environment-fundamental-principle-and-right-work>

<sup>53</sup> Giovannone, M. (2024, May 6). EU acts on platform work: what protection for the self-employed? *Global Workplace Law & Policy Blog*. <https://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2024/06/05/eu-acts-on-platform-work-what-protection-for-the-self-employed/>

<sup>54</sup> European Trade Union Confederation (2024, September 26). *Platform work directive must end “algorithmic slavery”*. <https://www.etuc.org/en/pressrelease/platform-work-directive-must-end-algorithmic-slavery-0>

<sup>55</sup> Rainone, S., & Aloisi, A. (2024, September 16). *The EU Platform Work Directive: What’s new, what’s missing, what’s next?* European Trade Union Institute (ETUI). <https://www.etui.org/publications/eu-platform-work-directive>

<sup>56</sup> Fairwork (2024). *Fairwork Annual Report 2023: State of the Global Platform Economy*. Fairwork Project, Oxford Internet Institute, WZB Berlin Social Science Center. <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2024/02/Fairwork-Annual-Report-2023.pdf>



**Табл. 5. Критерії оцінювання гідної праці на цифрових платформах зайнятості, застосовувані міжнародним проектом «Fairwork» у 2024 році**

| № | Критерій   | Зміст критерія, примітки  |
|---|--|---|
| 1 | Гідна оплата                                     | Платформні працівники, незалежно від класифікації їхньої зайнятості, повинні отримувати достойний трудовий дохід у своїй юрисдикції (за місцем роботи чи проживання) з урахуванням витрат, пов'язаних з роботою. Після врахування витрат, пов'язаних з роботою, і відпрацьованих годин. Працівникам слід платити вчасно і повністю за всю виконану ними роботу. Оплата праці оцінюється з урахуванням встановленої мінімальної заробітної плати в місцевій юрисдикції, а також поточного прожиткового мінімуму для працездатних осіб.   |
| 2 | Гідні умови праці                                | Цифрові трудові платформи повинні реалізувати політику захисту своїх працівників від основних ризиків, пов'язаних з процесом роботи, а також вживати активних заходів для захисту і сприяння здоров'ю та безпеці платформних працівників.   |
| 3 | Гідні трудові контракти                          | Умови трудових контрактів повинні бути доступними, читабельними та зрозумілими. Сторона (роботодавець), яка укладає трудовий контракт із платформним працівником, має бути суб'єктом місцевого законодавства та має бути чітко зазначеною в контракті. Незалежно від статусу зайнятості працівника, трудовий контракт не повинен містити положень, які необґрунтовано виключають відповідальність з боку користувача сервісу та/або платформи зайнятості.   |
| 4 | Гідне управління                                 | Повинен існувати задокументований процес, завдяки якому платформні працівники можуть бути вислуханими, оскаржувати рішення, що їх стосуються, і бути поінформованими про причини цих рішень. Повинен існувати чіткий канал зв'язку з платформними працівниками, що передбачає можливість оскарження рішень керівництва або деактивації. Використання алгоритмів має бути прозорим і забезпечувати справедливі результати для платформних працівників. Повинна існувати визначена та задокументована політика, яка забезпечує справедливість у способах управління працівниками на платформі зайнятості (включаючи випадки наймання, дисциплінарного впливу або звільнення працівників). |
| 5 | Гідне представництво (у колективних переговорах) | Платформи зайнятості повинні забезпечувати задокументований процес, за допомогою якого можна висловити думку працівників. Незалежно від класифікації зайнятості, працівники повинні мати право об'єднуватися в колективні органи, і керівництво (власники, представники) цифрових трудових платформ повинні бути готові для співпраці та переговорів з платформними працівниками.   |

*Джерело:* Fairwork (2024). *Fairwork Annual Report 2023: State of the Global Platform Economy*. Fairwork Project, Oxford Internet Institute, WZB Berlin Social Science Center. <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2024/02/Fairwork-Annual-Report-2023.pdf>

Надзвичайно важливим інструментом регулювання платформної зайнятості є державна політика, орієнтована на забезпечення стандартів гідної праці у платформній економіці. Ця теза обґрунтовується в опублікованій 2023 року доповіді МОП «Аналіз нормативних прогалів щодо гідної праці в платформній економіці»<sup>57</sup>. Представлені в доповіді результати ґрунтуються на відповідних оцінках профільних органів МОП – Комітету експертів з питань застосування конвенцій і рекомендацій (КЕЗКР) та Комітету МОП з питань свободи об'єднання (КСО) – та характеризують *інтегрований підхід МОП до забезпечення стандартів гідної праці у платформній економіці*.

<sup>57</sup> ILO (2023, February). *A normative gap analysis on decent work in the platform economy*. GB.347/POL/1. <https://www.ilo.org/resource/gb/347/normative-gap-analysis-decent-work-platform-economy>

Цей підхід передбачає, що законодавчо-правова архітектура державного регулювання у сфері платформної зайнятості має будуватися на застосуванні конвенцій і рекомендацій МОП щодо забезпечення стандартів гідної праці, та структурно містити такі тематичні напрями (див. Додаток):

трудові правовідносини; свобода об'єднання та ведення колективних переговорів; примусова праця; викорінення дитячої праці; рівність можливостей та поводження; інспекція праці; політика у сфері зайнятості та сприяння її реалізації; гарантії зайнятості; заробітна плата; робочий час; безпека та гігієна праці; соціальне забезпечення; охорона материнства; трудові мігранти; окремі категорії працівників; перехід від неформальної до формальної економіки; захист персональних даних працівників; алгоритмічне управління; вирішення трудових спорів; транскордонний характер платформної економіки.

Беручи до уваги результати аналізу сучасного законодавства і практик різних країн світу, що стосуються платформної економіки та платформної зайнятості, неважко дійти кількох важливих **висновків**.

*По-перше*, на сьогодні переважна більшість країн світу знаходяться лише на початковому етапі формування національної законодавчо-правової бази для регулювання платформної зайнятості та захисту соціально-трудових прав працівників цифрових платформ. Хоча платформна економіка активно розвивається вже понад два десятиріччя, гостра потреба в законодавчому унормуванні її функціоналів проявилася під впливом поширення пандемії COVID-19 на початку 2020 року.

*По-друге*, вказана законодавчо-правова база має формуватися з урахуванням видової класифікації цифрових платформ і здійснюваної на них економічної діяльності, умов праці та професійно-кваліфікаційних характеристик платформних працівників, можливостей їх залучення до системи соціального партнерства.

*По-третє*, платформна зайнятість – одна з нових форм нестандартної зайнятості, що має значний негативний потенціал щодо соціального розвитку, пов'язаний у т. ч. з майже повною відсутністю соціального захисту працівників, прекаризацією, несплатою податків і соціальних внесків, що підриває фінансову стійкість національних систем соціального страхування, включаючи пенсійне забезпечення.

*По-четверте*, ефективним інструментом для мінімізації негативного потенціалу платформної зайнятості видається державна політика, орієнтована на впровадження стандартів гідної праці у платформному сегменті національної економіки. Для країн/територій, охоплених воєнними конфліктами, а також постконфліктних країн/територій така політика має будуватися і впроваджуватися з урахуванням реалій воєнного стану та завдань їх повоєнної реконструктивної відбудови.

**ПРОПОЗИЦІЇ**  
**щодо формування державної політики**  
**та внесення змін до законодавства України,**  
**спрямованих на регулювання платформної зайнятості**  
**та економіки платформ**

Зважаючи на все викладене вище, насамперед, результати аналізу сучасних підходів МОП і законодавчих практик ЄС у сфері платформної зайнятості, доходимо висновку про нагальну потребу України, – враховуючи (по)воєнні реалії, а також тенденції цифровізації національної економіки та розширення її платформного сегменту, – в легітимізації нових (нестандартних) форм зайнятості, включаючи платформну, та їх державного регулювання з метою мінімізації притаманних їм ознак прекарності праці та можливостей уникнення оподаткування і сплати соціальних внесків.

У цьому зв'язку пропонуються нижчевикладені: (I) ключові напрями і заходи державної політики України та (II) зміни, що доцільно внести до чинного законодавства України.

**I. Ключові напрями і заходи державної політики України щодо регулювання платформної зайнятості та економіки платформ**

Модернізація вітчизняного трудового законодавства з урахуванням сучасних підходів і практик ЄС і МОП. Така стратегія відповідає інтересам повоєнної реконструктивної відбудови економіки і національного ринку праці України, підтримуваної Міжнародною організацією праці. Так, під час свого візиту до Києва у жовтні 2024 р. Генеральний директор МОП Г.Ф. Хонгбо пообіцяв активізувати зусилля для підтримки економічної стійкості та реформ ринку праці України, а також загострив увагу на критичній ролі соціального діалогу в підтримці реформи її трудового законодавства і заходів реагування на виклики, що постають у період війни та повоєнної реконструкції<sup>58</sup>.

Легітимізація платформної зайнятості та платформних працівників. У першу чергу це потребує законодавчого визнання статусу платформної зайнятості та визначення виду зайнятості на платформах. Визначення статусу зайнятих платформних працівників із їх трудовими та податковими зобов'язаннями є основою для забезпечення їхніх соціально-трудова прав. Йдеться про надання працівникам цифрових платформ статусу або самозайнятих із спрощеною системою оподаткування, або найманих працівників із відповідними соціальними та податковими зобов'язаннями роботодавців.

Соціальний захист платформних працівників. Мотивація платформного роботодавця щодо реалізації ініціатив з надання соціальних пільг працівникам. Це є можливим завдяки розширенню діалогу, використанню фінансових стимулів роботодавцям.

Стабільність і спадкоємність регуляторної політики. Дотримання постійних правил та прозорість регулювання трудових та фінансових відносин сприятиме наповненню соціальних фондів держави та зменшення неформальності трудових відносин на платформах.

---

<sup>58</sup> International Labour Organization (2024, October 11). *ILO Director-General pledges increased support for Ukraine*. <https://www.ilo.org/resource/news/ilo-director-general-pledges-increased-support-ukraine>

Моніторинг і контроль. Постійний моніторинг та збір інформації про функціонування платформ сприятиме збору інформації задля покращання державної політики України. Поряд з цим потребує забезпечення доступності інформації працівникам платформ щодо умов реєстрації, подання фінансової звітності тощо у випадку самозайнятості чи фріланс-зайнятості.

Сприяння розвитку ключових компетенцій та нагромадженню людського капіталу. Підвищення та розвиток цифрових компетенцій в суспільстві та молоді за рахунок як забезпечення доступності навчальних програм, так і розширення програм визнання неформальної освіти та професійної підготовки. Освітні програми навчальних закладів мають бути спрямовані на розвиток компетенцій в умовах динамічної економіки з високим рівнем цифрових технологій. Різноманітні освітні формати мають бути інтегровані у загальну освітню екосистему. Держава має сприяти розвитку професійних мовних і STEM-компетенцій (*STEM – Science, Technology, Engineering and Mathematics*, укр. – наука, технології, інженерія, математика), що підвищуватиме рівень конкурентоспроможності національних працівників на міжнародних платформах.

Статистичні інструментарії оцінки. Враховуючи відповідний світовий досвід і підходи таких міжнародних організацій як МОП, ОЕСР, Європейська економічна комісія ООН, Міжнародна конференція статистиків праці, Євростат, Міжнародна асоціація офіційної статистики, Міжнародний інститут статистики та ін., розробити національні критерії оцінки обсягів платформної зайнятості в різноманітних розрізах.

## **II. Внесення змін до законодавства України, орієнтованих на регулювання платформної зайнятості та економіки платформ**

Базове унормування питань платформної зайнятості в законодавчо-правовому полі України пропонується здійснити на основі Структурного контуру, наведеного нижче (табл. 6).

**Табл. 6. Структурний контур для базового законодавчо-правового унормування питань платформної зайнятості в Україні**

| №   | Напрямок, зміст унормування   | Примітка щодо узгодження з іншими законодавчо-правовими актами тощо  |
|-----|---|--|
| 1.  | <u>Внесення змін до ст. 83 Цивільного кодексу України</u>   | Дозволить законодавчо визначити цифрову трудову платформу як одну з організаційно-правових форм юридичних осіб в Україні.  |
| 2.  | <u>Внесення змін до Кодексу законів про працю України (КЗпПУ)</u>   | Внесення відповідних змін до КЗпПУ, за винятком абзацу четвертого статті 3, означає, що законодавство про платформну зайнятість не поширюється на ІТ-компанії – резидентів платформи «Дія.Сіті», діяльність яких регулюється Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» від 15.07.2021 р. № 1667-ІХ. |
| 2.1 | <u>Доповнення КЗпПУ Главою III-B. РЕГУЛЮВАННЯ ПЛАТФОРМНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ.</u><br>Ця глава міститиме, у т.ч. визначення базових понять щодо платформної зайнятості, враховуватиме інтегрований підхід МОП до забезпечення стандартів гідної праці у платформній економіці, а | В Україні станом на жовтень 2024 р. необхідна законодавча база для регулювання платформної зайнятості досі не сформована.<br>У законодавстві про працю України відсутні визначення базових понять щодо платформної зайнятості.<br>Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо трудових відносин з   |

|     |   |  |
|-----|---|--|
|     | <p>також закріплюватиме ключові принципи Директиви ЄС про платформну працю (2024 р.), а саме:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• впровадження правової презумпції наявності трудових відносин;</li> <li>• встановлення правил алгоритмічного управління;</li> <li>• гарантії захисту персональних даних працівників платформ;</li> <li>• охоплення працівників платформ трудовим представництвом (через профспілки).</li> </ul>   | <p>нефіксованим робочим часом» від 18.07.2022 р. № 2421-IX, що спрямований на врегулювання нових (нестандартних) форм зайнятості, однією з яких якраз і є платформна зайнятість, її абсолютно не охоплює.</p>  |
| 2.2 | <p>Внесення змін до статті 21<sup>1</sup> КЗпПУ («Трудовий договір з нефіксованим робочим часом»), – в частині <u>трудових договорів між суб'єктами платформної зайнятості</u>.</p>   | <p>Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо трудових відносин з нефіксованим робочим часом» від 18.07.2022 р. № 2421-IX, абсолютно не охоплює питання платформної зайнятості.</p>  |
| 2.3 | <p><u>Поширення на суб'єктів платформної зайнятості спрощеного режиму регулювання трудових відносин, що передбачений главою III-Б КЗпПУ.</u></p>  | <p>Згідно з главою III-Б КЗпПУ, спрощений режим регулювання трудових відносин поширюється лише на суб'єктів малого та середнього підприємництва.</p>   |
| 3.  | <p><u>Пролонгація для суб'єктів платформної зайнятості строку дії спрощеного режиму регулювання трудових відносин, передбаченого статтями 49<sup>5</sup> та 49<sup>6</sup> глави III-Б КЗпПУ, на період з дня припинення або скасування воєнного стану, введеного відповідно до Закону України "Про правовий режим воєнного стану", – шляхом внесення змін до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» від 19.07.2022 р. № 2434-IX.</u></p> | <p>Відповідно до закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» від 19 липня 2022 р. № 2434-IX, спрощений режим регулювання трудових відносин для суб'єктів малого та середнього підприємництва діє лише протягом дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України "Про правовий режим воєнного стану", і втрачає чинність з дня припинення або скасування воєнного стану.</p> |
| 4.  | <p><u>Запровадження обов'язкової реєстрації цифрових трудових платформ</u> шляхом внесення відповідних даних до <u>Державного реєстру цифрових трудових платформ</u>, ведення якого здійснюватиме Міністерство цифрової трансформації України (головний орган у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сферах цифровізації, цифрового розвитку, цифрової економіки тощо).</p>   | <p>Потребує внесення відповідних змін до Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» від 15.07.2021 р. № 1667-IX.</p> <p><u>Процедура ведення Державного реєстру цифрових трудових платформ визначається спільно з Міністерством економіки України</u> (головним органом у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці, зайнятості населення, трудової міграції, трудових відносин, соціального діалогу) та затверджується у визначений законодавством спосіб.</p>      |
| 5.  | <p><u>Імплементування базових визначень щодо платформної зайнятості</u> до Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI.</p>   | <p>Потребує внесення відповідних змін до Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI шляхом відповідного доповнення статті 1 («Визначення термінів») частини першої Закону.</p>  |
| 6.  | <p><u>Законодавче закріплення інституційної можливості для охоплення працівників цифрових трудових платформ трудовим представництвом</u> (через профспілки).</p>  | <p>Потребує внесення відповідних змін до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 р. № 1045-XIV шляхом відповідного уточнення статті 1 («Визначення термінів») частини першої цього Закону.</p>  |

|     |  |   |
|-----|--|---|
| 7.  | <p><u>Охоплення суб'єктів цифрових трудових платформ зобов'язаннями щодо сплати податків і соціальних внесків.</u></p> <p>Застосування диференційованого за секторами платформної зайнятості (видами економічної діяльності платформ) підходу до законодавчого закріплення податкових зобов'язань.</p>   | <p>Потребує внесення відповідних змін до Податкового кодексу України від 02.12.2010 р. № 2755-VI та Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 р. № 2464-VI.</p>  |
| 8.  | <p><u>Законодавче закріплення інституційної можливості для охоплення суб'єктів цифрових трудових платформ загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням.</u></p>  | <p>Потребує внесення відповідних змін до законів України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 р. № 1105-XIV, «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 р. № 1058-IV та «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02.03.2000 р. № 1533-III.</p>   |
| 9.  | <p><u>Розширення повноважень і функцій Державної служби України з питань праці, – в частині здійснення моніторингу, контролю та інспектування суб'єктів платформної зайнятості, а також розроблення Порядку встановлення/ скасування наявності трудових відносин на цифровій трудовій платформі та фактичного трудового статусу платформних працівників.</u></p> <p>За потреби результати застосування вказаного Порядку щодо зареєстрованої цифрової трудової платформи можуть бути використані у будь-якій судовій чи адміністративній процедурі в Україні.</p>                      | <p>Потребує внесення відповідних змін до Положення про Державну службу України з питань праці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96.</p> <p>Потребує розробки підзаконного акта щодо затвердження Порядку встановлення/ скасування наявності трудових відносин на цифрових трудових платформах та фактичного трудового статусу платформних працівників в Україні.</p> <p><u>Встановлення фактичного трудового статусу (найманий працівник чи самозайнята особа) платформних працівників впливає на режим їх оподаткування та охоплення загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, а також на застосування до цифрової трудової платформи як роботодавця, процедури комплаєнсу, визначеної пп. 14.1.221<sup>1</sup> п. 14.1 ст. 14 Податкового кодексу України.</u></p> |
| 10. | <p><u>Уточнення повноважень і функцій Міністерства економіки України, – в частині формування та реалізації державної політики щодо регулювання платформної зайнятості та захисту соціально-трудова прав працівників цифрових трудових платформ.</u></p>  | <p>Потребує внесення відповідних змін до Положення про Міністерство економіки України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 20 серпня 2014 р. № 459 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 17 лютого 2021 р. № 124).</p>   |
| 11. | <p><u>Розширення повноважень і функцій Міністерства цифрової трансформації України (головного органу у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сферах цифровізації, цифрового розвитку, цифрової економіки тощо), – в частині проведення експертного оцінювання щодо наявності/ відсутності ознак порушення прав чи дискримінації платформних працівників при використанні автоматизованих систем моніторингу або автоматизованих систем прийняття рішень в організації діяльності цифрової трудової платформи.</u></p> | <p>Потребує внесення відповідних змін до Положення про Міністерство цифрової трансформації України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 18 вересня 2019 р. № 856.</p> <p>Потребує розробки підзаконного акта щодо затвердження Порядку проведення експертного оцінювання щодо наявності/ відсутності ознак порушення прав чи дискримінації платформних працівників при використанні автоматизованих систем моніторингу або автоматизованих систем прийняття рішень в організації діяльності цифрової трудової платформи.</p>  |
| 12. | <p><u>Розширення повноважень і функцій Державної служби статистики України, – в частині регулярного проведення статистичних і соціологічних обстежень платформної зайнятості в Україні.</u></p>  | <p>Потребує внесення відповідних змін до Положення про Державну службу статистики України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 вересня 2014 р. № 481.</p>  |

*Джерело:* розроблено фахівцями Інституту економіки та прогнозування НАН України

Послугуючись представленим вище Структурним контуром (табл. 6), пропонується розробити **проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання платформної зайнятості та захисту соціально-трудоових прав працівників цифрових платформ»**, взявши за основу ключові положення Директиви ЄС про платформну працю<sup>59</sup> (насамперед, щодо впровадження правової презумпції наявності трудових відносин при платформній зайнятості), урахуваючи сучасні підходи МОП, ОЕСР і Євростату до оцінювання зайнятості на цифрових платформах, а також передбачивши у вказаному законопроекті такі пункти:

Внести зміни до таких законодавчих актів України:

1. У Цивільному кодексі України:

пункт 1 статті 83 частини сьомої викласти у такій редакції:

«Юридичні особи можуть створюватися у формі товариств, установ, цифрових трудових платформ та в інших формах, встановлених законом».

2. У Кодексі законів про працю України:

1) абзац другий статті 2 частини першої викласти у такій редакції: «Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації, цифровій трудовій платформі або з фізичною особою. ...»;

2) абзац перший статті 3 частини першої викласти у такій редакції: «Законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій і цифрових трудових платформ незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами.».

3) статтю 3 після частини третьої доповнити новою частиною такого змісту:

"Особливості та порядок регулювання трудових відносин суб'єктів платформної зайнятості визначаються главою III-В цього Кодексу".

У зв'язку з цим частину четверту вважати частиною п'ятою.

4) доповнити главою III-В такого змісту:

## **"ГЛАВА III-В**

### **РЕГУЛЮВАННЯ ПЛАТФОРМНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ**

Цей Кодекс застосовується до цифрових трудових платформ, які як роботодавці організують платформну роботу, що виконується в Україні, незалежно від місця їх заснування чи юридичної реєстрації.

<sup>59</sup> European Union (2024, October 2). *Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work (Text with EEA relevance)*. PE-CONS 89/24. Brussels.  
<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/PE-89-2024-INIT/en/pdf>

Стосовно цифрових трудових платформ терміни «роботодавець» та «самозайнята особа» визначаються відповідно до підпунктів 14.1.222 і 14.1.226 пункту 14.1 статті 14 Податкового кодексу України; термін «найманий працівник» визначається відповідно до пункту 11 статті 1 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (*примітка: потрібно внесення змін до Закону в частині уточнення вказаного терміну щодо цифрових трудових платформ*).

Стаття 49<sup>9</sup>. Визначення базових термінів щодо платформної зайнятості

У цьому Кодексі терміни вживаються в такому значенні:

1) цифрова трудова платформа – юридична особа, що надає послуги на запит одержувача послуг з використанням цифрових технологій у рамках організації праці, за якої фізичні або юридичні особи виконують за плату роботу дистанційно за допомогою електронно-комунікаційних засобів (веб-сайту, мобільного застосунку, штучного інтелекту тощо) або очно у певному регіоні. Невід'ємним компонентом цифрової трудової платформи є використання в діяльності автоматизованих систем моніторингу, контролю та оцінювання або автоматизованих систем прийняття рішень;

2) платформна зайнятість – зайнятість у визначенні підпункту 7 пункту 1 статті 1 Закону України «Про зайнятість населення», яка передбачає виконання роботи на цифровій трудовій платформі;

3) робота на цифровій трудовій платформі – робота, організована через цифрову трудову платформу та виконана в Україні фізичною особою на основі договірних відносин між нею та цифровою трудовою платформою або посередником, незалежно від того, чи існують договірні відносини між фізичною особою або посередником і одержувачем послуги;

4) посередник – фізична або юридична особа, яка з метою надання доступу до роботи на цифровій трудовій платформі або за допомогою цифрової трудової платформи (залежно від використовуваних електронно-комунікаційних засобів);

5) особа, яка виконує роботу на платформі – фізична особа, яка виконує роботу на цифровій трудовій платформі, незалежно від характеру існуючих нею та цифровою трудовою платформою або посередником договірних відносин, або визначення цих відносин суб'єктами платформної зайнятості;

6) суб'єкт платформної зайнятості – цифрова трудова платформа як роботодавець; посередник; працівник цифрової трудової платформи;

7) працівник цифрової трудової платформи (платформний працівник) – будь-яка особа, яка виконує роботу на цифровій трудовій платформі, яка має або вважається такою, що має трудовий договір або трудові відносини, як це визначено колективними договорами чи законодавством України. Платформний працівник має трудовий статус найманого працівника або самозайнятої особи (у законодавчому визначенні цих термінів);

8) представники найманих працівників цифрової трудової платформи – профспілки та/або представники, які вільно обираються платформними працівниками (зі статусом найманих працівників) відповідно до законодавчо встановлених процедур такого трудового представництва;

9) представники осіб, які виконують роботу на платформі – представники, які вільно обираються платформними працівниками (зі статусом самозайнятих осіб) відповідно до



законодавчо встановлених процедур такого трудового представництва (*примітка: на сьогодні питання трудового представництва самозайнятих осіб в Україні законодавчо не врегульоване; питання доцільності, потребує обговорення*);

10) автоматизовані системи моніторингу, контролю та оцінювання – системи, які використовуються або підтримують за допомогою електронних засобів моніторинг, контроль або оцінювання ефективності роботи працівників цифрової трудової платформи або дій, що здійснюються ними в робочому середовищі цієї платформи або з її використанням;

11) автоматизовані системи прийняття рішень – системи, які використовуються за допомогою електронних засобів для прийняття або підтримки рішень, які суттєво впливають на платформних працівників, включаючи умови та оплату їхньої праці, а також умови їх наймання, кар'єрного просування, тимчасове відсторонення від роботи або звільнення.

Стаття 49<sup>-10</sup>. Регулювання трудових відносин в умовах платформної зайнятості

1. Запроваджується правова презумпція наявності трудових відносин між зареєстрованою цифровою трудовою платформою як роботодавцем та платформним працівником цієї платформи.

2. Правова презумпція, передбачена цією статтею, застосовується в усіх відповідних адміністративних або судових провадженнях в Україні, де йдеться про визначення фактичного трудового статусу особи, яка виконує роботу на цифровій трудовій платформі.

3. Договірні відносини між цифровою трудовою платформою та платформним працівником цієї платформи, юридично вважаються трудовими відносинами, якщо наявні факти, що вказують на керівництво та контроль за трудовою діяльністю платформного працівника з боку вказаної платформи. Якщо цифрова трудова платформа намагається спростувати правову презумпцію наявності трудових відносин, саме цифрова трудова платформа має довести, що відповідні договірні відносини не є трудовими відносинами,

4. Реєстрація цифрової трудової платформи означає її включення до Державного реєстру цифрових трудових платформ на умовах, визначених Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» (*примітка: на сьогодні ця норма відсутня в Законі, потрібно внесення змін*). Здійснення економічної діяльності цифровою трудовою платформою за відсутності реєстрації передбачає відповідальність, передбачену законодавством України (*примітка: питання щодо такої відповідальності потребує обговорення, з тим потрібно внесення змін до законодавства*);

5. Для суб'єктів платформної зайнятості застосовується спрощений режим регулювання трудових відносин, що визначається статтею 49<sup>-5</sup> цього Кодексу.

Стаття 49<sup>-11</sup>. Трудовий договір між суб'єктами платформної зайнятості

1. Під трудовим договором між суб'єктами платформної зайнятості мається на увазі трудовий договір, у якому однією стороною виступає цифрова трудова платформа або посередником, а іншою – платформний працівник.

2. Трудовий договір між суб'єктами платформної зайнятості укладається як трудовий договір з нефіксованим робочим часом, що визначається статтею 21<sup>-1</sup> цього Кодексу

*(примітка: питання потребує обговорення; можливо, потрібно буде внесення змін до ст. 21-<sup>1</sup> КЗпПУ щодо нормативної кількості трудових договорів з нефіксованим робочим часом у одного роботодавця відносно загальної кількості його трудових договорів);*

Стаття 49<sup>-12</sup>. Припинення трудового договору в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин між суб'єктами платформної зайнятості

Припинення чи розірвання трудового договору з ініціативи платформного працівника або цифрової трудової платформи чи посередника як роботодавця, здійснюються з підстав та у порядку, що встановлені цим Кодексом, з урахуванням норм, визначених цією главою.

Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з підстав, не передбачених цим Кодексом, здійснюється з обґрунтуванням (зазначенням) причин такого розірвання та з наданням платформному працівнику компенсаційної виплати в розмірі та у порядку, визначених трудовим договором.

Стаття 49<sup>-13</sup>. Особливості використання в діяльності цифрових трудових платформ автоматизованих систем моніторингу, контролю та оцінювання або автоматизованих систем прийняття рішень

1. Цифрові трудові платформи зобов'язані:

1) інформувати осіб, які виконують роботу на таких платформах, представників працівників таких платформ та, за запитом, національні компетентні органи, про використання автоматизованих систем моніторингу, контролю та оцінювання або автоматизованих систем прийняття рішень;

2) забезпечувати людський, а не автоматизований чи штучного інтелекту нагляд за ухваленням або переглядом рішень щодо наймання, умов праці, оплати праці тощо платформних працівників.

2. Будь-яке рішення щодо обмеження, призупинення або припинення договірних відносин або облікового запису особи, яка виконує роботу на цифровій трудовій платформі, приймається людиною – особою, якій цифрова трудова платформа доручає функції нагляду та оцінювання трудової діяльності платформних працівників, і яка має відповідні повноваження та компетенції.

Стаття 49<sup>-14</sup>. Гарантування захисту персональних даних платформних працівників

1. Ця стаття застосовується до всіх осіб, які виконують роботу на цифровій трудовій платформі, від початку процедури їх набору чи відбору для роботи на цій платформі.

2. Цифровим трудовим платформам забороняється з використанням автоматизованих систем моніторингу, контролю та оцінювання або автоматизованих систем прийняття рішень:

1) збирати будь-які персональні дані особи, яка виконує роботу на платформі, поки ця особа не пропонує та не виконує роботу на платформі;

2) обробляти будь-які персональні дані про емоційний або психологічний стан особи, яка виконує роботу на платформі;

4) обробляти будь-які персональні дані платформних працівників, що стосуються їх расового чи етнічного походження, міграційного статусу, політичних поглядів,

релігійних чи філософських переконань, інвалідності, стану здоров'я, включаючи хронічні захворювання чи ВЛЛ-статус, емоційного чи психологічного стану, членства в профспілці, статевого життя або гендерної орієнтації;

5) збирати чи обробляти будь-які біометричні дані особи, яка виконує роботу на платформі;

6) обробляти персональні дані особи, яка виконує роботу на платформі, для оцінювання наслідків реалізації основних прав і свобод, включаючи право на ведення колективних переговорів, визначених Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод (Європейською конвенцією з прав людини), що ратифікована Україною Законом № 475/97-ВР від 17 липня 1997 року.

### 3. У Законі України «Про зайнятість населення»:

1) доповнити статтю 1 частини першої пунктом 7<sup>-1</sup> такого змісту:

«7<sup>-1</sup>) платформна зайнятість – зайнятість, яка передбачає виконання роботи на цифровій трудовій платформі»;

2) доповнити статтю 1 частини першої пунктом 15<sup>-1</sup> такого змісту:

«15<sup>-1</sup>) працівник цифрової трудової платформи (платформний працівник) – будь-яка особа, яка виконує роботу на цифровій трудовій платформі, яка має або вважається такою, що має трудовий договір або трудові відносини, як це визначено колективними договорами чи законодавством України».

### 4. У Законі України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»:

пункт 11 статті 1 викласти у такій редакції:

«найманий працівник – фізична особа, яка працює за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі, організації, на цифровій трудовій платформі або у фізичної особи».

### 5. У Законі України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності":

1) абзац восьмий статті 1 викласти у такій редакції:

«роботодавець – власник підприємства, установи, організації, цифрової трудової платформи незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності або уповноважений ним орган (керівник) чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю»;

2) абзац дев'ятий статті 1 викласти у такій редакції:

«працівник – фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації, на цифровій трудовій платформі чи у фізичної особи, яка використовує найману працю».

6. У Податковому кодексі України:

[Примітка: питання оподаткування суб'єктів платформної зайнятості потребує обговорення. Можливими варіантами є: застосування диференційованого за секторами платформної зайнятості (видами економічної діяльності платформ) підходу щодо податкових зобов'язань; застосування спеціального режиму оподаткування для платформних працівників.]

7. У Законі України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»:

пункт 11 статті 1 викласти у такій редакції:

«найманий працівник - фізична особа, яка працює за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі, організації, на цифровій трудовій платформі або у фізичної особи».

8. У Законі України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні»:

доповнити статтею 8<sup>-1</sup> такого змісту:

Стаття 8<sup>-1</sup>. Державний реєстр цифрових трудових платформ

1. Державний реєстр цифрових трудових платформ є відкритим і оприлюднюється на офіційному веб-сайті уповноваженого органу в мережі Інтернет, крім відомостей, передбачених пунктами 2 і 3 частини третьої цієї статті.

Ведення Державного реєстру цифрових трудових платформ здійснюється державною мовою з використанням програмного забезпечення, що забезпечує його сумісність і взаємодію з іншими інформаційними системами та мережами, що становлять інформаційний ресурс держави.

Державний реєстр цифрових трудових платформ і його програмне забезпечення є об'єктом права державної власності.

Порядок формування та ведення Державного реєстру цифрових трудових платформ встановлюється Кабінетом Міністрів України.

2. Доступ до Державного реєстру цифрових трудових платформ є безкоштовним.

3. До Державного реєстру цифрових трудових платформ вносяться такі відомості:

1) найменування цифрової трудової платформи та її ідентифікаційний код в Єдиному державному реєстрі;

2) інформація про посадових осіб цифрової трудової платформи, а саме керівника та головного бухгалтера або іншу особу, яка здійснює ведення бухгалтерського обліку цифрової трудової платформи;

3) адреса веб-сайту, адреса електронної пошти та контактний номер телефону цифрової трудової платформи;

4) запланована чисельність платформних працівників, що працюватимуть на цифровій трудовій платформі станом на кінець календарного року.

4. Цифрова трудова платформа зобов'язана повідомити уповноважений орган про зміни у відомостях, передбачених пунктами 1-3 частини третьої цієї статті, протягом п'яти робочих днів з дня настання таких змін.
5. Уповноважений орган забезпечує внесення відомостей до Державного реєстру цифрових трудових платформ протягом одного робочого дня з дня прийняття відповідного рішення або надходження нових відомостей про цифрову трудову платформу, якщо інше не передбачено цим Законом.
6. Уповноважений орган є відповідальним за збереження, коректне внесення та оброблення даних, внесених до Державного реєстру цифрових трудових платформ».

**Основні характеристики інтегрованого підходу МОП до забезпечення стандартів гідної праці у платформній економіці (вересень 2024 р.)**

| №         | Нормативний документ МОП   |  | Стан ратифікації Україною                 |
|-----------|--|--|---|
|           | назва  | стислий зміст, коментар МОП  |   |
| <b>1.</b> | <b>ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ</b>  |  |   |
|           | Рекомендація 2006 року про трудові правовідносини (№ 198)                              | ... закликає ухвалити національну політику захисту «працівників, які виконують свою роботу в умовах індивідуальних трудових правовідносин», з метою боротьби з «прихованими формами трудових відносин», щоб гарантувати, що наймані працівники, які беруть участь у таких відносинах, мають належний захист.   | Рекомендації МОП ратифікувати не потрібно |
| <b>2.</b> | <b>СВОБОДА ОБ'ЄДНАННЯ ТА ВЕДЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ПЕРЕГОВОРІВ</b>                           |  |   |
| 2.1.      | Конвенція 1948 року про свободу асоціації та захист права на організацію (№ 87)        | ... застосовується до всіх «працівників» «без будь-якої різниці» (стаття 2).<br>Комітет експертів із застосування конвенцій і рекомендацій (КЕЗКР) МОП заявив, що Конвенція поширюється, зокрема, на працівників неформальної економіки та самозайнятих.<br>Комітет МОП зі свободи об'єднання (КСО) наголосив, що критерій для визначення осіб, на яких поширюється право на організацію, не ґрунтується на наявності трудових відносин.   | Ратифікована 06.07.1956 р.                |
| 2.2.      | Конвенція 1949 року про право на організацію та ведення колективних переговорів (№ 98) | ... застосовується до «працівників» (стаття 1).<br>КЕЗКР заявив, що декларація про ведення колективних переговорів має також поширюватися на організації, які представляють самозайнятих працівників.<br>У двох випадках КСО просив відповідні уряди «провести консультації з усіма заінтересованими сторонами з метою знаходження взаємоприйняттого рішення, щоб гарантувати, що самозайняті можуть повною мірою користуватися профспілковими правами з метою просування та захисту своїх інтересів, у тому числі за допомогою колективних переговорів; і ... у консультації із зацікавленими соціальними партнерами визначити специфіку самозайнятих, які впливають на колективні переговори, аби, якщо необхідно, розробити конкретні механізми колективних переговорів, які застосовуються до самозайнятих».<br>Група роботодавців поставила під сумнів застосування Конвенції № 98 до всіх працівників цифрових платформ, оскільки, на її думку, стаття 4 цієї Конвенції ставить право на ведення колективних переговорів у залежність від наявності трудових відносин. | Ратифікована 14.09.1956 р.                |
| <b>3.</b> | <b>ПРИМУСОВА ПРАЦЯ</b>   |  |   |
| 3.1.      | Конвенція 1930 року про примусову чи обов'язкову працю (№ 29)                          | ... захищає будь-яку особу, від якої вимагається робота або служба (п. 1, стаття 2).<br>Визначення примусової чи обов'язкової праці, що містить Конвенція № 29, було підтверджено Протоколом 2014 року до неї (п. 3, стаття 1).<br>КЕЗКР заявив, що Конвенція № 29 не містить положень, що обмежують сферу їх застосування за рахунок виключення певних категорій працівників, і що вони призначені для захисту всього населення тих країн, які їх ратифікували.   | Ратифікована 10.08.1956 р.                |
| 3.2.      | Конвенція 1957 року про скасування примусової праці (№ 105)                            | ... поширюються на будь-яку «форму примусової чи обов'язкової праці» у п'яти конкретних обставинах (стаття 1).<br>КЕЗКР заявив, що Конвенція № 105 не містить положень, що обмежують сферу їх застосування за рахунок виключення   | Ратифікована 05.10.2000 р.                |

|           |   |  |                            |
|-----------|---|--|----------------------------|
|           |   | певних категорій працівників, і що вони призначені для захисту всього населення тих країн, які їх ратифікували.  |                            |
| <b>4.</b> | <b>ВИКОРІНЕННЯ ДИТЯЧОЇ ПРАЦІ</b>  |  |                            |
| 4.1.      | Конвенція 1973 року про мінімальний вік для прийому на роботу (№ 138)                                   | ... вимагає, щоб держави-учасниці Конвенції поступово підвищували мінімальний вік для «прийому на роботу» до рівня, що відповідає найповнішому фізичному та розумовому розвитку підлітків (стаття 1).<br>КЕЗКР наголосив, що Конвенція № 138 застосовується до всіх видів економічної діяльності та поширюється на всі форми зайнятості чи праці, незалежно від того, чи існують договірні трудові відносини, у тому числі на неоплачувану роботу та роботу в неформальній економіці.  | Ратифікована 03.05.1979 р. |
| 4.2.      | Конвенція 1999 року про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці (№ 182) | ... застосовується до «всіх осіб» віком до 18 років (стаття 2).<br>КЕЗКР заявив, що Конвенція № 182 однаковою мірою застосовується до дітей, які є як найманими працівниками, так і самозайнятими працівниками.  | Ратифікована 05.10.2000 р. |
| <b>5.</b> | <b>РІВНІСТЬ МОЖЛИВОСТЕЙ ТА ПОВОДЖЕННЯ</b>   |  |                            |
| 5.1.      | Конвенція 1951 року про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності (№ 100)         | ... встановлює принцип рівної винагороди «чоловіків і жінок» за працю рівної цінності (стаття 1).<br>На думку КЕЗКР, Конвенція № 100 застосовується до всіх працівників, як громадян, так і негромадян, у всіх сферах діяльності, у державному та приватному секторах, а також у формальній та неформальній економіці.   | Ратифікована 10.08.1956 р. |
| 5.2.      | Конвенція 1958 року про дискримінацію у сфері праці та занять (№ 111)                                   | ... застосовувані в Конвенції терміни "праця" та "заняття" охоплюють доступ до професійного навчання, доступ до праці та різних занять, а також оплату й умови праці (п. 3, стаття 1).<br>КЕЗКР заявив, що Конвенція № 111 застосовується до всіх працівників, як громадян, так і негромадян, у всіх сферах діяльності, у державному та приватному секторах, а також у формальній та неформальній економіці.   | Ратифікована 04.08.1961 р. |
| 5.3.      | Конвенція 1981 року про працівників із сімейними обов'язками (№ 156)                                    | ... поширюється «на всі види економічної діяльності та на всі категорії працівників» (стаття 2).<br>КЕЗКР наголосив, що мають бути охоплені всі працівники на умовах повного чи неповного робочого часу, тимчасової чи інших форм зайнятості, незалежно від того, оплачується їхня праця чи ні.  | Ратифікована 22.10.1999 р. |
| 5.4.      | Конвенція 2019 року про викорінення насильства та домагань у сфері праці (№ 190)                        | ... визнає право кожної людини на сферу праці, вільну від насильства і домагань, та визначає насильство і домагання як «низку неприйнятних форм поведінки та практик», «метою, результатом або можливим наслідком яких є заподіяння фізичної, психологічної, сексуальної чи економічної шкоди» (стаття 1).<br>Конвенція № 190 стосується: найманих працівників за визначенням національних законодавства та практик: зайнятих осіб безвідносно до їх договірного статусу; осіб, що проходять професійну підготовку, включаючи стажистів та учнів; працівників, чиї трудові відносини було припинено; волонтерів; шукачів роботи та здобувачів вакансій; осіб, які виконують владні функції, виконують обов'язки чи несуть відповідальність роботодавця (стаття 2).<br>Конвенція № 190 у т.ч. охоплює ситуації, пов'язані з насильством та домаганнями у сфері праці, що відбуваються під час «комунікацій, пов'язаних із трудовою діяльністю, включаючи ті, що забезпечуються інформаційно-комунікаційними технологіями» (стаття 3). | Не ратифікована            |
| <b>6.</b> | <b>ІНСПЕКЦІЯ ПРАЦІ</b>  |  |                            |
|           | Конвенція 1947 року про інспекцію праці (№ 81)  | ... застосовується у промисловості (Розділ I) та торгівлі (Розділ II). У цих секторах система інспекції праці поширюється на всі підприємства, щодо яких інспектори праці зобов'язані забезпечити застосування положень законодавства, що стосуються умов праці та охорони працівників у процесі їх  | Ратифікована 08.09.2004 р. |

|            |   |  |  |
|------------|---|--|--|
|            |   | роботи (статті 2 та 23). Протокол 1995 року застосовується до всіх робочих місць, які ще не охоплюються сферою дії Конвенції № 81 (стаття 13).   |  |
| <b>7.</b>  | <b>ПОЛІТИКА У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ ТА СПРИЯННЯ ЇЙ</b>   |  |  |
| 7.1.       | Конвенція 1964 року про політику в галузі зайнятості (№ 122)  | ... вимагає від членів проголошувати та здійснювати активну політику, спрямовану сприяння «повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості» (стаття 1).<br>КЕЗКР зазначив, що Конвенція №122 застосовується до всіх працівників, незалежно від того, чи є вони найманими працівниками, чи самозайнятими.   | Ратифікована<br>19.01.1968 р.  |
| 7.2.       | Конвенція 1997 року про приватні агентства зайнятості (№ 181)   | ... поширюється «на всі категорії працівників та всі галузі економіки». Однак, не поширюється на наймання і працевлаштування моряків (п.2, стаття 2).<br>Термін «приватне агентство зайнятості» визначається як будь-яка фізична чи юридична особа, незалежна від державних органів, яка надає послуги на ринку праці, перелічені у Конвенції (п. 1, стаття 1).<br>Згідно з КЕЗКР, це визначення загалом охоплює будь-якого фахівця з підбору кадрів або прямого постачальника послуг поза сферою державних служб зайнятості.<br>В інформаційному документі згадується, що деяка схожість між діяльністю цифрових платформ і діяльністю приватних агентств зайнятості призвела до пропозицій про те, щоб на перші поширювалася така сама заборона на стягнення з працівників гонорарів або інших зборів, як і на приватні агенції зайнятості, згідно зі статтею 7 Конвенції № 181. | Не ратифікована  |
| <b>8.</b>  | <b>ГАРАНТІЇ ЗАЙНЯТОСТІ</b>  |  |  |
|            | Конвенція 1982 року про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця (№ 158)                                     | ... поширюється «всі галузі економічної діяльності та всіх працюючих за найманням осіб» (п. 1, стаття 2).<br>КЕЗКР подав запит на інформацію щодо заходів, вжитих для запобігання використанню строкових трудових договорів або вимушеної самозайнятості, з метою уникнення захисту, передбаченого Конвенцією № 158.   | Ратифікована<br>04.02.1994 р.  |
| <b>9.</b>  | <b>ЗАРОБІТНА ПЛАТА</b>  |  |  |
| 9.1.       | Конвенція 1949 року про захист заробітної плати (№ 95)  | ... застосовується до «всіх осіб, яким виплачується або належить заробітна плата» (стаття 21).<br>Термін «заробітна плата» визначається як винагорода або заробіток, які в силу письмового чи усного договору про наймання роботодавець сплачує працівникові (стаття 1).   | Ратифікована<br>04.08.1961 р.,<br>за винятком статті 11                |
| 9.2.       | Конвенція 1992 року про захист вимог трудящих у разі неплатоспроможності роботодавця (№ 173)                              | ... охоплює «всіх найманих працівників та всі галузі економічної діяльності» (стаття 41).  | Ратифікована<br>01.03.2006 р.,<br>прийнято зобов'язання за Частиною II |
| 9.3.       | Конвенція 1970 року про встановлення мінімальної заробітної плати, з особливим урахуванням країн, що розвиваються (№ 131) | ... поширюється на «всі групи працюючих за найманням, умови праці яких роблять застосування такої системи доцільним» (стаття 11).  | Ратифіковано<br>19.10.2005 р.  |
| <b>10.</b> | <b>РОБОЧИЙ ЧАС</b>  |  |  |
|            | Конвенція 1930 року про регулювання робочого часу у торгівлі та установах (№ 30)  | ... застосовується до «всіх осіб, які працюють у таких установах, державних або приватних», зокрема, у комерційних чи торгових установах (стаття 1).<br>Згідно з КЕЗКР, метою Конвенції № 30 є поширення норм тривалості робочого часу, встановлених Конвенцією 1919 року про обмеження тривалості робочого часу на промислових підприємствах до 8 годин на день та 48 годин на тиждень  | Не ратифікована  |



|            |  |   |                            |
|------------|--|---|----------------------------|
|            |  | (№ 1), на усіх осіб, які підпадали під її дію, за деякими винятками, до яких належать і надомні працівники.<br>Експерти не досягли консенсусу щодо застосування положень Конвенції № 30 до праці на цифрових платформах з точки зору секторів, що охоплюються.<br>Сфера застосування Конвенції №30 дуже широка, але вона стосується лише найманих працівників і не поширюється на домашню працю в платформній економіці.  |                            |
| <b>11.</b> | <b>БЕЗПЕКА ТА ГІГІЄНА ПРАЦІ</b>  |   |                            |
| 11.1.      | Конвенція 2006 року про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі (№ 187)                          | ... не обмежується сферою застосування та передбачає на всіх відповідних рівнях сприяння та прагнення до досягнення реалізації права працівників на безпечне та здорове виробниче середовище (п. 2, стаття 3).<br>Конвенція № 187 визначає допоміжні механізми, спрямовані на поступове покращення умов у галузі безпеки та здоров'я на роботі у неформальній економіці як важливий компонент відповідної національної системи (пп. h), п. 3, стаття 4)), а Рекомендація 2006 року про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі (№ 197), чітко передбачає, що в національній системі безпеки та здоров'я на роботі мають бути належні заходи захисту «всіх працівників, зокрема працівників, зайнятих у секторах підвищеного ризику, а також уразливих категорій працівників, таких як працівники неформальної економіки, трудящі-мігранти та молоді працівники» (пункт 3).  | Не ратифікована            |
| 11.2.      | Конвенція 1981 року про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище (№ 155)                            | ... застосовується до всіх галузей економічної діяльності та всіх працівників охоплених галузей економічної діяльності. При цьому термін "галузі економічної діяльності" охоплює всі галузі, в яких працівники працюють за найманням, зокрема державну службу; термін "працівники" охоплює всіх осіб, які працюють за найманням, зокрема, державних службовців; термін "робоче місце" охоплює всі місця, де працівникам необхідно бути або куди їм необхідно прямувати у зв'язку з їхньою роботою, і є під прямим чи опосередкованим контролем роботодавця; термін "здоров'я" стосовно праці означає не тільки відсутність хвороби чи недуги, він також уключає фізичні й психічні елементи, які впливають на здоров'я та безпосередньо стосуються безпеки й гігієни праці (стаття 3).<br>У цьому відношенні Рекомендація 1981 року щодо безпеки та гігієни праці і виробничого середовища (№ 164) містить застереження про те, що «слід передбачати необхідні та практично здійснені заходи для забезпечення осіб, які працюють не за найманням, захистом, аналогічним тому, що передбачений» у Конвенції № 155 та Рекомендації № 164. | Ратифікована 02.11.2011 р. |
| <b>12.</b> | <b>СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ</b>  |   |                            |
| 12.1.      | Конвенція 1952 року про мінімальні норми соціального забезпечення (№ 102)                                  | ... надає урядам вибір альтернатив для визначення обсягу захисту. Пільги можуть відрізнитися залежно від того, чи йдеться про найманих працівників, економічно активне населення або жителів (статті 9, 15, 21, 27, 33, 41, 48, 55 і 61).<br>КЕЗКР зазначив, Конвенція № 102 уникає строгого юридичного визначення захищених осіб. Натомість вона переважно посилається на статистичні критерії та пропонує урядам обирати альтернативи.  | Ратифікована 16.03.2016 р. |
| 12.2.      | Конвенція 1969 року про медичну допомогу та допомоги у випадку хвороби (№ 130)                             | ... використовує аналогічний Конвенції № 102 підхід (статті 10 і 19).   | Не ратифікована            |
| 12.3.      | Конвенція 1967 року про допомоги по інвалідності, по старості та у зв'язку із втратою годувальника (№ 128) | ... використовує аналогічний Конвенції № 102 підхід (статті 9, 16 і 22).  | Не ратифікована            |

|            |  |  |   |
|------------|--|--|---|
| 12.4.      | Конвенція 1964 року про допомогу у випадках виробничого травматизму [Таблиця I, переглянута у 1980 році] (№ 121) | ... застосовується щодо «всіх працюючих за найманням (включаючи учнів) у приватному та державному секторах, включаючи кооперативи» (п. 1, стаття 4).   | Не ратифікована                           |
| 12.5.      | Рекомендація 1964 року про допомогу у випадках виробничого травматизму (№121)                                    | ... є супутньою Конвенції № 121 і передбачає, що держави-члени повинні забезпечити надання допомоги у зв'язку з нещасними випадками на виробництві та професійними захворюваннями або аналогічних ним допомог, якщо це необхідно, поетапно та/або за допомогою схем добровільного страхування для категорії самозайнятих (пп. b), п. 1, стаття 3).   | Рекомендації МОП ратифікувати не потрібно |
| 12.6.      | Конвенція 1988 року про сприяння зайнятості та захисту від безробіття (№ 168)                                    | ... передбачає, що до осіб, які користуються захистом відповідно до положень про соціальне забезпечення, повинні входити певні категорії працівників, які включають державних службовців та учнів на виробництві (п. 1, стаття 11).<br>Особи, які працювали до цього не за найманням, належать до категорії осіб, які шукали роботу, які в минулому ніколи не визнавалися або перестали визнаватися безробітними або які ніколи не охоплювалися або перестали охоплюватися системами захисту безробітних. Не менше трьох категорій осіб, які шукають роботу, повинні отримувати соціальну допомогу (п.1, стаття 26). | Не ратифікована                           |
| 12.7.      | Рекомендація 2012 року про мінімальні рівні соціального захисту (№ 202)  | ... встановлює низку принципів, зокрема таких як загальний характер захисту, заснованого на соціальній солідарності, та інклюзія, у тому числі осіб, зайнятих у неформальному секторі.<br>Згідно з КЕЗКР, працівники цифрових платформ у гіг-економіці належать до тих, хто ризикує бути виключеним зі сфери соціального захисту.  | Рекомендації МОП ратифікувати не потрібно |
| <b>13.</b> | <b>ОХОРОНА МАТЕРИНСТВА</b>   |  |   |
|            | Конвенція 2000 року про охорону материнства (переглянута в 1952 році) (№ 103)                                    | ... застосовується до «всіх працюючим за найманням жінок, включаючи жінок, зайнятих нетиповими формами залежної праці» (п.1, стаття 2).<br>КЕЗКР вважає, що Конвенція № 103 поширюється на жінок, які мають трудовий договір, який явно виражений або мається на увазі, незалежно від сектора зайнятості або професійної діяльності.   | Ратифікована 14.08.1956 р.                |
| <b>14.</b> | <b>ТРУДОВІ МІГРАНТИ</b>  |  |   |
| 14.1.      | Конвенція (переглянута 1949 року) про працівників-мігрантів (№ 97)   | ... захищає трудящих-мігрантів, які визначаються як особи, які мігрують з однієї країни в іншу з наміром працевлаштування, який не здійснюватиметься за їхній рахунок. Цей термін включає будь-яку особу, допущену як працівник-мігрант (п. 1, стаття 11).<br>Сфера дії Конвенції № 97 та Розділу II Конвенції № 143 виключає самозайнятих та деякі інші категорії працівників і не поширюється на трудових мігрантів, які не мають відповідних документів.  | Не ратифікована                           |
| 14.2.      | Конвенція 1975 року про працівників-мігрантів (додаткові положення) (№ 143)                                      | ... передбачає, що Розділ I застосовується до всіх трудових мігрантів, у тому числі з нерегульованим статусом.<br>Сфера дії Розділу II виключає самозайнятих та деякі інші категорії працівників і не поширюється на трудових мігрантів, які не мають відповідних документів.  | Не ратифікована                           |
| <b>15.</b> | <b>ОКРЕМІ КАТЕГОРІЇ ПРАЦІВНИКІВ</b>  |  |   |
| 15.1.      | Конвенція 1996 року про надомну працю (№ 177)  | ... застосовується до всіх осіб, які виконують надомну працю, як це визначено в Конвенції, що виключає роботу, яку виконує особа, яка «має такий ступінь автономії та економічної незалежності, яка необхідна для того, щоб вважати його незалежним працівником відповідно до національного законодавства або судових рішень» (статті 1 і 2).<br>КЕЗКР зазначив, що широка сфера застосування Конвенції має важливе значення, оскільки термін «надомна праця» охоплює  | Не ратифікована                           |

|            |  |   |   |
|------------|--|---|---|
|            |  | широкий спектр діяльності, включаючи передові форми праці, у тому числі роботу на цифровій платформі відповідно до певних умов.<br>Самозайняті не підпадають під дію Конвенції № 177.   |   |
| 15.2.      | Конвенція 2011 року про гідну працю домашніх працівників (№ 189)   | ... застосовується до всіх осіб, які займаються домашньою працею в рамках трудових відносин (стаття 1 та п. 1, стаття 2).<br>2022 року КЕЗКР зазначив, що низка організацій працівників засудила ситуації, в яких трудові відносини є прихованими, зазначивши, що це явище часто пов'язане з поширенням послуг «на запит» або «на вимогу», при наданні яких домашня робота здійснюється через цифрові платформи або програми.<br>Самозайняті не підпадають під дію Конвенції № 189. | Не ратифікована                           |
| <b>16.</b> | <b>ПЕРЕХІД ВІД НЕФОРМАЛЬНОЇ ДО ФОРМАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ</b>  |   |   |
|            | Рекомендація 2015 року про перехід від неформальної до формальної економіки (№ 204)  | ... застосовується до всіх працівників та економічних одиниць у неформальній економіці, включаючи самозайнятих (п. 4).<br>Деякі експерти наголосили на потенціалі ретельно регламентованої роботи цифрових платформ для забезпечення шляхів формалізації, а також актуальності Рекомендації № 204 щодо цього.   | Рекомендації МОП ратифікувати не потрібно |
| <b>17.</b> | <b>ЗАХИСТ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ ПРАЦІВНИКІВ</b>   |   |   |
|            | <p>На нараді експертів МОП у 1996 році було прийнято Звід практичних правил щодо захисту персональних даних працівників. Зведення правил, що не має обов'язкової сили та статусу міжнародної трудової норми, служить керівництвом зі збирання та безпечного зберігання персональних даних, а також щодо їх використання та передачі третім особам. У ньому також перераховуються індивідуальні та колективні права працівників та регулюється автоматизована обробка даних та цифровий моніторинг. Як було підкреслено в інформаційному документі, Звід правил може служити керівництвом для цифрових платформ з низки питань.</p> <p>Положення про захист персональних даних працівників містяться у кількох нормах МОП. Однак ці положення мають обмежену сферу застосування, оскільки застосовуються, наприклад, тільки в ситуаціях, пов'язаних з приватними агентствами зайнятості (Конвенція №181 та супутня їй Рекомендація 1997 року про приватні агентства зайнятості (№ 188)), або тільки щодо домашніх працівників (Конвенція №189). Вони також можуть стосуватися лише певних типів персональних даних, зокрема даних про здоров'я (Рекомендація 1985 року про служби гігієни праці (№ 171) та Рекомендація 2010 року про ВЛ/СНІД (№200)).</p>  |   |   |
| <b>18.</b> | <b>АЛГОРИТМІЧНЕ УПРАВЛІННЯ</b>   |   |   |
|            | <p>Алгоритмічне управління, яке значною мірою спирається на обробку персональних даних, становить важливий аспект платформної економіки, яка поступово охоплює нові робочі місця.</p> <p>В інформаційному документі наголошується, що в цифрових платформах «саме алгоритм пропонує та надає послуги чи завдання працівникам, визначає їх тимчасові інтервали, обчислює класифікацію, від якої залежать тип діяльності та рівень доходу, і вирішує, чи працівники продовжуватимуть працювати на платформі чи їх обліковий запис буде відключено». В інформаційному документі згадуються деякі судові рішення щодо використання алгоритмів у роботі на цифрових платформах, а також ухвалені законодавчі зміни, зокрема в Іспанії.</p> <p>Деякі експерти порушили питання про необхідність вирішення проблеми алгоритмічного управління, проте не було досягнуто консенсусу щодо того, чи це питання входить до компетенції МОП.</p> <p>Серед розглянутих питань можна відзначити: доступ урядів до вихідних кодів алгоритмів з метою їхнього регулювання; необхідність запобігання дискримінації працівників і представників профспілок за допомогою алгоритмів; прозорість алгоритмічного управління задля підтримки належної класифікації працівників; справедливості автоматизованих рішень, таких як рейтинги та блокування облікових записів, а також інші форми санкцій та контролю.</p> <p>Хоча міжнародні трудові норми не стосуються безпосередньо алгоритмічного управління або, у ширшому розумінні, використання штучного інтелекту у сфері праці, деякі норми актуальні в тому числі й у цьому контексті, наприклад, Конвенція № 111 про запобігання дискримінаційним упередженням при розробці алгоритмів.</p> |   |   |
| <b>19.</b> | <b>ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ</b>   |   |   |
|            | Ряд норм МОП містять положення щодо врегулювання трудових спорів. Проте, як зазначає Міжнародне бюро праці, «зведення міжнародних трудових норм, що існує, може бути вдосконалено. По-перше, не існує єдиної норми, яка передбачала б безпосередні та всебічні способи врегулювання трудових спорів. По-друге, наголошується про недостатню деталізацію керівних принципів у чинних нормах». Ці міркування мають особливу актуальність до роботи у платформній економіці, враховуючи її транскордонний характер і та багатосторонні робочі відносини.  |   |   |

|            |   |
|------------|---|
|            | Деякі експерти вказали, що існують нормативні прогалини щодо ефективного доступу до засобів правового захисту та механізмів вирішення спорів для працівників цифрових платформ. Міжнародне бюро праці також наголосило, що існуючі норми мають бути розглянуті у рамках механізму аналізу норм.   |
| <b>20.</b> | <b>ТРАНСКОРДОННИЙ ХАРАКТЕР ПЛАТФОРМНОЇ ЕКОНОМІКИ</b>  |
|            | <p>Деякі експерти вказали, що існуючі норми МОП належним чином не враховують транскордонного характеру роботи на цифрових платформах, що призвело до проблем у сфері дотримання норм та правозастосування.</p> <p>Згадувалося також необхідність юридичної реєстрації платформ у кожній із країн, у яких працюють їхні співробітники. У разі онлайн-платформ платформа, клієнти та працівники можуть перебувати у різних юрисдикціях, що ускладнює застосування місцевого трудового законодавства. Робота на локальних цифрових платформах також передбачає транскордонні відносини, коли платформа та працівник перебувають у різних країнах.</p> <p>Основна увага в нормах МОП приділяється дотриманню норм та правозастосування на території окремої країни, навіть якщо деякі норми містять обмежені елементи кількох юрисдикцій. Однак ці положення дуже конкретизовані і не заповнюють нормативної прогалини, виявленої щодо транскордонного характеру платформної економіки.</p> |

*Джерело:* ILO (2023, February). *A normative gap analysis on decent work in the platform economy*. GB.347/POL/1. <https://www.ilo.org/resource/gb/347/normative-gap-analysis-decent-work-platform-economy>; ILO (2024, September). *NORMLEX Information System on International Labour Standards. Ratifications for Ukraine*. [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200\\_COUNTRY\\_ID:102867](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102867)