

Інститут платформної зайнятості: особливості регулювання в Україні



ДУ “Інститут економіки та
прогнозування НАН України”

11 грудня 2024

Платформна економіка характеризується високим рівнем гнучкості та низькими бар'єрами доступу для працівників

- Довідник з вимірювання зайнятості та праці на цифровій платформі, 2023 – спільна розробка ОЕСР, МОП і Євростата (OECD/ILO/European Union (2023). *Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work*. Paris, OECD Publishing <https://doi.org/10.1787/0ddcac3b-en>)
- На порядок денний 113-ї сесії Міжнародної конференції праці, що відбудеться в червні 2025 року, винесено *встановлення стандартів гідної праці в платформній економіці* та їх напрями імплементації
- .

Міжнародний інструментарій оцінювання та законодавчо-правового регулювання платформної зайнятості

- Поширення використання цифрових платформ
- Формування сегментів високотехнологічної та прекарної зайнятості
- Суб'єктами платформ є клієнти та надавачі послуг
- Ознаки трудових послуг: короткостроковість та тимчасовість, **знеособленість відносин «роботодавець – найманий працівник»**

ОЗНАКИ НОВОЇ ЕКОНОМІКИ

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 контролює та/або організовує основні аспекти діяльності: доступ до клієнтів, оцінювання виконаної роботи, інструменти, засоби платежу;
- робота триває не менше однієї години протягом звітного періоду.

Довідник з вимірювання зайнятості та праці на цифровій платформі – 2023, ОЕСР, МОП, Євростат

Форми платформної зайнятості:

- праця на цифровій платформі як самозайнятого;
- зайнятість на цифровій платформі як найманого працівника;
- неоплачувана праця стажерів на цифровій платформі;
- волонтерська праця стажерів на цифровій платформі;
- інша трудова діяльність, що виконується на цифровій платформі або завдяки її використанню

ТЕРМІНОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ

- МОП відзначає збільшення загальної кількості цифрових платформ зі 193 у 2010 р. до 1070 у 2023 р.
- Експерти Світового банку станом на 2022 р. зазначили, що у 63 країнах функціонує 545 найкрупніших Інтернет-платформ, а працівники та клієнти платформ знаходяться у 186 країнах
- В Україні сьогодні налічується понад 40 цифрових платформ для працевлаштування (*Freelancehunt.com, Freelance.ua, Work.ua, Robota.ua, Jooble.org, Novelsxo.net*)

Поширеність цифрових платформ

ПЕРЕВАГИ

- * розширення ємності глобального ринку праці
- * доступність, зручність пошуку інформації
- * спрощення пошуку першого робочого місця
 - * скорочення рівня безробіття
 - * підвищення доходів населення
- * зменшення витрат на утримання персоналу

ПЛАТФОРМА

- * вертикальна * горизонтальна
- * орієнтована на споживача
- * орієнтована на бізнес

СЕГМЕНТ

високо-кваліфікованої праці

СЕГМЕНТ

прекарної праці

РИЗИКИ

- * поширення форм нестандартної зайнятості
- * вразливість працівників платформ щодо безпеки, оплати та ін. умов праці
 - * соціальна незахищеність, відсутність підтримки профспілок
 - * зниження фіскальної спроможності держави
- * зростання податкового навантаження на офіційно працевлаштованих

Позитивні та негативні риси платформної зайнятості

У законодавчих актах різних країн увага приділяється таким аспектам, як:

- трудові договори та поширення норм соціального захисту на працівників платформ;
- встановлення правил, що стосуються деактивації облікових записів, мінімального розміру оплати праці та винагороди;
- транспарентність та прозорість використання алгоритмів в управлінні працівниками платформ;
- гарантування контролю кваліфікованим персоналом автоматизованих систем та права працівників оскаржувати автоматизовані рішення, прийняті штучним інтелектом;
- створення тристороннього комітету для підготовки сторонами соціального партнерства пропозицій щодо регулювання платформної зайнятості

Сучасні світові практики регулювання платформної зайнятості

- **Інтегративний підхід МОП** - законодавчо-правова архітектура державного регулювання у сфері платформної зайнятості має будуватися на застосуванні конвенцій і рекомендацій МОП щодо забезпечення стандартів гідної праці
- На рівні ЄС - Директива ЄС щодо покращення умов праці при платформній зайнятості (*EUDirective on improving working conditions in platform work*)

Регулювання платформної зайнятості

Мета - забезпечити правильну класифікацію статусу зайнятості платформних працівників, а також гарантувати дотримання їхніх базових соціально-трудових прав, у тому числі на профспілкове представництво

Принципи:

- правова презумпція наявності трудових відносин
- встановлення правил алгоритмічного управління
- посилення захисту персональних даних працівників платформ
- розширення ролі профспілок

Директива ЄС про платформну працю

Єдина сфера, де здійснюється спеціальне правове регулювання, є ІТ-сектор – закон "Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні" від 15.07.2021 № 1667-ІХ

Станом на 2023 р. на ІТ-сектор припадає 42% загального експорту послуг з України

У цілому за січень-вересень 2024 року сукупні експортні надходження української ІТ-індустрії становили 4,7 млрд дол. (аналогічний показник 2023 р. становив 5,0 млрд дол.

**Регулювання платформної
зайнятості в Україні**

- Не врегульовано питання широкого спектру платформної роботи
- Термінологічна невизначеність
- Організаційно-фінансова невизначеність

Регламентування платформної зайнятості не підпадає й під дію Закону України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо трудових відносин з нефіксованим робочим часом" від 18.07.2022 № 2421-IX

Нормативно –правова база

- Модернізація вітчизняного трудового законодавства з урахуванням сучасних підходів і практик ЄС і МОП
- Легітимізація платформної зайнятості та платформних працівників
- Соціальний захист платформних працівників
- Стабільність і спадкоємність регуляторної політики
- Моніторинг і контроль
- Сприяння розвитку ключових компетенцій та нагромадженню людського капіталу
- Статистичні інструментарії оцінки

Ключові напрями і заходи державного урядування щодо регулювання платформної зайнятості в Україні

- Внесення змін до ст. 83 Цивільного кодексу України в частині визначення цифрової трудової платформи
- Зміни до Кодексу законів про працю України (Глава III-V. Регулювання платформної зайнятості)
- Внесення змін до статті 21¹ КЗпПУ («Трудовий договір з нефіксованим робочим часом»), – щодо спрощеного режиму регулювання трудових відносин та можливості їх пролонгації між суб'єктами платформної зайнятості
- Запровадження обов'язкової реєстрації цифрових трудових платформ
- Законодавче закріплення інституційної можливості охоплення платформних працівників трудовим представництвом (через профспілки)
- Охоплення суб'єктів цифрових трудових платформ зобов'язаннями щодо сплати податків і соціальних внесків
- Законодавче закріплення інституційної можливості для охоплення суб'єктів цифрових трудових платформ загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням

Структурний контур платформної зайнятості та економіки платформ

ДЯКУЮ ЗА УВАГУ!