

<https://doi.org/10.15407/etet2024.04.049>

УДК: 330.341:316.4

JEL: F15, J21, J23, J49, J58, O15, O20

**Вікторія БЛИЗНЮК,  
Тетяна БУРЛАЙ,  
Лариса ГУК**

## **ЗАКОНОДАВЧО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПЛАТФОРМНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ У КОНТЕКСТІ СОЦІАЛЬНОЇ СТІЙКОСТІ ДЕРЖАВИ<sup>1</sup>**

*Розглянуто питання підтримання соціальної стійкості держави через призму розвитку цифрових платформ та формування цифрового ринку праці як нової реальності інформаційно-мережевої економіки. Акцентовано увагу на тому, що трансформація традиційних моделей соціально-трудових відносин спонукає до пошуку шляхів та способів врегулювання нестандартних форм зайнятості, пов'язаної із виконанням роботи на цифрових (онлайн-, Інтернет-) платформах.*

---

*Близнюк Вікторія Валеріївна (vikosa72@gmail.com), д-р екон. наук, старший науковий співробітник; завідувач відділу соціоекономіки праці Державної установи "Інститут економіки та прогнозування Національної академії наук України". ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2265-4614>*

*Бурлай Тетяна Вікторівна (btv2008@ukr.net), д-р екон. наук, доцент; провідний науковий співробітник відділу економічної теорії Державної установи "Інститут економіки та прогнозування Національної академії наук України". ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4530-9151>*

*Гук Лариса Павлівна (l\_guk@ukr.net), канд. екон. наук; старший науковий співробітник відділу соціоекономіки праці Державної установи "Інститут економіки та прогнозування Національної академії наук України". ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0143-077X>*

<sup>1</sup> Стаття представляє результати дослідження, виконаного в рамках наукового проекту "Соціальна стійкість України в умовах війни та повоєнних викликів" (держ. реєстр. № 0124U004449), що фінансується за кошти спеціального фонду, отримані за рахунок зовнішнього інструменту допомоги ЄС для виконання зобов'язань України у Рамковій програмі Європейського Союзу з наукових досліджень та інновацій "Горизонт 2020".

*Цитування:* Близнюк В. В., Бурлай Т. В., Гук Л. П. Законодавчо-правове регулювання платформної зайнятості у контексті соціальної стійкості держави. *Економічна теорія*. 2024. № 4. С. 49–84. <https://doi.org/10.15407/etet2024.04.049>

© Видавець Державна установа "Інститут економіки та прогнозування Національної академії наук України", 2024.  
Стаття відкритого доступу за ліцензією CC BY-NC-ND 4.0  
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode.uk>)

Проведено аналітичну оцінку міжнародних підходів до регулювання діяльності цифрових платформ та рекомендацій щодо покращення умов праці при платформній зайнятості. Показано особливості законодавства та різноманітність національних практик регулювання праці в платформній економіці різних країн. Представлено варіанти використовуваної термінології, найпоширеніші сфери застосування законодавства та нормативних актів щодо цифрових платформ і працівників таких платформ у державах – членах МОП.

Показано напрями вітчизняного законодавчо-правового регулювання окремих форм нестандартної зайнятості, таких як дистанційна робота, робота із застосуванням гнучкого режиму робочого часу, трудових відносин з нефіксованим робочим часом. Зазначено, що характерним прикладом таких форм нестандартної зайнятості постає платформна зайнятість, специфіка регулювання якої не була врахована у прийнятих нормативно-правових актах України.

Узагальнено рекомендації, що стосуються регулювання платформної економіки та платформної зайнятості, спираючись на сучасні міжнародні підходи та практики. Визначено основні юридично регульовані аспекти платформної зайнятості, серед найважливіших виділено питання укладання трудових договорів, поширення норм соціального захисту на працівників платформ, прозорість використання алгоритмів та гарантування права на оскарження рішень, прийнятих штучним інтелектом. Наголошено, що особливу увагу слід приділити створенню в Україні тристороннього комітету для підготовки сторонами національного соціального партнерства консолідованих підходів до регулювання платформної зайнятості. Запропоновано напрями вітчизняного законодавчо-правового регулювання платформної зайнятості, які мінімізують її прекаризаційний потенціал та сприятимуть забезпеченню соціальної стійкості Української держави у повоєнних умовах розвитку інформаційно-мережевого суспільства.

**К л ю ч о в і с л о в а :** платформна зайнятість, регулювання зайнятості, соціальна стійкість, інституційна спроможність, повоєнна відбудова України, цифрова економіка.

## LEGAL AND REGULATORY FRAMEWORK OF PLATFORM EMPLOYMENT WITHIN THE CONTEXT OF THE STATE'S SOCIAL RESILIENCE

**Viktoriia Blyzniuk** ([vikosa72@gmail.com](mailto:vikosa72@gmail.com)), Doctor of Economics, Senior Researcher, Head of the Department of Socioeconomics of Labor, SO "Institute for Economics and Forecasting of the National Academy of Sciences of Ukraine". ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2265-4614>

**Tetiana Burlai** ([btv2008@ukr.net](mailto:btv2008@ukr.net)), Doctor of Economics, Associate Professor, Leading Researcher at the Department of Economic Theory at SO "Institute for Economics and Forecasting of the National Academy of Sciences of Ukraine". ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4530-9151>

**Larysa Huk** ([l\\_guk@ukr.net](mailto:l_guk@ukr.net)), PhD in Economics, Senior Researcher at the Department of Socioeconomics of Labor, SO "Institute for Economics and Forecasting of the National Academy of Sciences of Ukraine". ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0143-077X>

*The article considers the issue of maintaining the state social resilience through the prism of the development of digital platforms and the emergence of the digital labor market as a new reality for the information-network economy. Attention is focused on the fact that the transformation of traditional models of social and labor relations prompts the search for ways and means of the regulation of non-standard forms of employment, in particular platform employment related to work on digital (online-, Internet-) platforms.*

*The authors carry out an analytical assessment of international approaches to regulating the activities of digital platforms and recommendations for improving working conditions for platform employment. Shown various legal peculiarities and the variety of national practices of labor regulation in the platform economy in different countries. The article presents variants of terminology on the subject, and the most common areas of*

*application of legislation and regulations regarding digital platforms and employees of such platforms in the ILO's member states.*

*Revealed the directions of domestic legislative and legal regulation of certain forms of non-standard employment, such as remote work, work with the use of flexible working time, labor relations with non-fixed working time. It is noted that a separate case of such forms of non-standard employment can be considered platform employment, the specifics of whose regulation are not taken into account in Ukraine's legislation.*

*The authors summarize the recommendations on the regulation of platform economy and platform employment based on modern international approaches and practices. The main legally regulated aspects of platform employment are identified, being among the most important of them the issues of concluding labor contracts, extending social protection standards to platform employees, transparency in the use of algorithms, and guaranteeing the right to appeal decisions made by artificial intelligence. It is emphasized that special attention should be paid to the creation of a tripartite committee in Ukraine for the preparation by the parties of national social partnership of consolidated approaches to the regulation of platform employment. Proposed various guidelines for legal regulation of platform employment, which would minimize its precarization potential and contribute to social resilience in post-war Ukraine.*

**Keywords:** platform employment, employment governance, social resilience, institutional capacity, Ukraine's post-war recovery, digital economy.

Глобальний тренд цифровізації надає поштовх для розвитку інформаційно-мережевої економіки та формування цифрового ринку праці. Відкриваються перспективи для інноваційних моделей взаємодії між роботодавцями, працівниками та замовниками через віртуальне середовище, трансформуються соціально-трудова відносина і стандарти зайнятості. Новою реальністю світу праці стає соціально-економічний феномен платформної (цифрової) зайнятості або роботи на / за допомогою цифрових платформ, яку Міжнародна організація праці (МОП) відносить до переліку нестандартних форм зайнятості (*non-standard forms of employment*)<sup>2</sup>. Платформна зайнятість має гібридний характер і в практичній площині знаменує "нову нормальність", поєднуючи нестандартну (атипову) та неформальну зайнятість. Так, атипова зайнятість (*atypical work*) охоплює всі її види, що не мають атрибутів стандартної зайнятості, – безстрокового трудового договору, повного робочого дня, локалізованого робочого місця, що відповідає певним вимогам. Водночас атипова (нестандартна) зайнятість, за визначенням експертів МОП<sup>3</sup>, передбачає наявність соціально-трудова відносин, тоді як неформальна зайнятість таких відносин не передбачає і виявляється на тонкій межі прояву дуже атипової зайнятості (*very atypical work*) (Костриця, Бурлай, 2019). Перехід від стандартної зайнятості періоду індустріально-ринкової економіки до платформної зайнятості інфор-

<sup>2</sup> International Labour Organization (ILO). (n.d.). *Non-standard forms of employment*. <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/non-standard-forms-employment#highlights>

<sup>3</sup> International Labour Office, Conditions of Work and Equality Department (2015). *Non-standard forms of employment*. Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment (Geneva, 16–19 February 2015). URL: <https://www.ilo.org/resource/report-discussion-tripartite-meeting-experts-non-standard-forms-employment>

маційно-мережевої економіки радикально змінює усталені способи економічної діяльності та моделі соціально-трудомих відносин.

У різних державах регламентація та регулювання сфери платформної зайнятості відбувається за допомогою коригування чинних і ухвалення нових нормативно-правових актів. Підходи до законодавчого регулювання платформної праці у різних країнах світу мають відмінності щодо підтримки працівників платформ та окреслення правового поля, у межах якого має здійснюватися діяльність цифрових платформ. Для багатьох країн залишаються неврегульованими питання платформної зайнятості та доступу працівників платформ до гідної праці в частині суперечностей визначення статусу зайнятості та відповідного цьому статусу забезпечення соціальними гарантіями. Проявлені невизначеності підвищують незадоволення працівників платформ рівнем забезпечення власних потреб та інтересів, що створює передумови для формування протестного потенціалу та ослаблення соціальної стійкості (резильєнтності), яку в загальному розумінні визначають як здатність системи, суспільства чи спільноти протистояти небезпеці та поглинати небезпеки, зберігаючи свої базові структури та трансформуючись у спосіб, який краще забезпечить виживання в майбутньому (Jorge, Goenechea, 2022). Невід'ємною складовою соціальної стійкості суспільства постає резильєнтність його соціально-трудомих сфери, що узагальнено розуміється як здатність екосистеми праці до відновлення після дії стресових чинників, її адаптація до нових умов діяльності, покращення характеристик її структурних елементів і взаємодії між суб'єктами соціально-трудомих відносин та взаємодії на рівні людина – машина (Носікова, 2024). Сучасний досвід України показав, що в умовах воєнного стану соціальна резильєнтність держави значною мірою детермінується забезпеченням стійкості національного ринку праці та сфери зайнятості (Fultz, Kostytsia, 2023). Останніми роками питання соціальної та економічної стійкості, включаючи стійкість сфери праці, розглядаються в багатьох роботах сучасних вітчизняних і зарубіжних дослідників. Проблематика соціальної резильєнтності в умовах зростаючих викликів глобалізації, цифровізації та інших глобальних трендів предметно висвітлена у працях Adger (2000), Copeland, Comes et al. (2020), Algan, Brunello et al. (2021), Jorge, Goenechea (2022), Qamar (2024). Різні аспекти сфери цифрової праці, включаючи платформну зайнятість, вивчено такими дослідниками як: Алексинська та ін. (2018); Aloisi, Gramano (2019); Lane (2020); De Stefano et al. (2021); Datta et al. (2023); Rainone, Aloisi (2024); Vandaele et al. (2024) та іншими.

Поглиблене економіко-філософське бачення означеної проблеми викладено у дослідженні Kamish, Hilstob (2023), яке розсуває концептуальні рамки цифрової праці, переосмислюючи відносини між цифровими платформами та їх користувачами як «капіталізм платформного рантьє», за якого платформи лише циркулюють існуючу вартість, а не створюють її,

що має значення для розуміння їхньої ролі в розгортанні та перебігу економічних криз.

У роботах українських науковців наголошується, що перехід від індустріально-ринкової до інформаційно-мережевої економіки переносить найбільш важливі глобалізаційні процеси у віртуальний простір, внаслідок чого виникає необхідність формування нових стратегій розвитку, націлених на створення національно укоріненого економічного розвитку, який стає основою стійкості та безпеки в нестабільному середовищі (Гриценко, 2022, 2024). Вчені також зазначають, що ризики фрагментації суспільства і особистості, пов'язані з формуванням інформаційно-мережевого суспільства та цифровізацією, ще не усвідомлені належним чином, але вони вже породжують суттєві суперечності та створюють достатньо серйозну і зростаючу загрозу стабільному функціонуванню суспільства через посилення соціальних ризиків. Так, ключові соціальні ризики України довоєнного часу (до повномасштабного вторгнення РФ у лютому 2022 р.) пов'язувалися з частковою деградацією національного ринку праці, високим рівнем бідності населення та його низьким соціальним захистом, значним дефіцитом соціальної справедливості, а також відсутністю адекватного державного реагування на глибинні демографічні та міграційні виклики, що постали перед країною (Гриценко, Бурлай, 2020).

Справедливо підкреслюється, що забезпечення соціальної резильєнтності національної економіки вимагатиме законодавчої гармонізації соціальної та трудової сфери України та ЄС, зокрема в контексті наближення соціальних стандартів не до мінімальних, а до стандартів соціального законодавства країн Євросоюзу, сприянню забезпеченню гідної праці – в її усталеному визначенні МОП, – з посиленням відповідної збалансованості прав та інтересів працівника і роботодавця (Геєць та ін., 2023).

Стійкість національного ринку праці та сфери зайнятості – до, під час і після припинення воєнного стану в Україні, – комплексно, а також за окремими ключовими напрямками розглянута в роботах Колота та Герасименко (2019, 2022), Петрової та Близнюк (2021, 2023), Новікової (2022, 2024), Перегудової (2022), Антонюк і Залознової (2023), Панькової та Касперовича (2023), Яценко (2024) та інших.

Поточного часу ми є свідками того, як стрімко інформаційно-мережевий простір стає провідною сферою функціонування економіки, а бізнес-процеси активно віртуалізуються, у тому числі і завдяки функціонуванню цифрових (онлайн-, Інтернет-) платформ, які, за одним із експертних визначень, можна розглядати як господарючі суб'єкти, що використовують Інтернет для полегшення економічно вигідної взаємодії між двома чи більше незалежними групами користувачів.

Ринкова капіталізація – один із ключових показників масштабу компаній, що працюють у платформній економіці. За інформацією МОП, у 2018 році 242 цифрові платформи мали ринкову (оціночну) капіталізацію

щонайменше 100 млн дол. США. Їх сукупна ринкова вартість сягнула 7,1 трлн дол., 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 трлн дол. 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 DAX4<sup>4</sup>.

Згідно з результатами дослідження компанії McKinsey, протягом 2019–2025 років цифрові платформи будуть посередниками у створенні понад 30 %, або приблизно 60 трлн дол., світового ВВП, розрахованого за паритетом купівельної спроможності у поточних цінах<sup>5</sup>. При цьому цифрові платформи акумулюють досить значну частину робочої сили: Світовий банк у своїх дослідженнях оцінює, що на сьогодні на онлайн-платформах працюють від 154 до 435 млн активних працівників, що становить від 4,4 % до 12,5 % світової робочої сили, варіативність оцінки залежить від методу вимірювання, що використовується<sup>6</sup>. Усвідомлення як нових можливостей цифрової економіки, так і ризиків трансформації традиційних моделей соціально-трудова відносин за використання платформної зайнятості, спонукає до пошуку ефективних шляхів і способів законодавчо-правового регулювання роботи на онлайн-платформах. Особливо актуальним це видається для України, де наразі єдиною сферою у платформному сегменті економіки, уведеною до вітчизняного законодавчо-правового поля, є ІТ-сектор (сфера інформаційно-комунікаційних технологій).

**Метою** цієї статті є окреслення нових феноменів у світі праці, пов'язаних із роботою на цифрових платформах, та визначення основних напрямів законодавчо-правового регулювання платформної зайнятості у контексті забезпечення соціальної стійкості держави.

**Основні результати дослідження. Феномени платформної економіки та платформної зайнятості.** Протягом останніх років платформна економіка зростає надзвичайно динамічно, однак досі не існує узгодженого на міжнародному рівні визначення цього феномену. В обігу використовуються різні терміни, зокрема: "економіка співпраці", "економіка вільного заробітку", "економіка сумісного користування", "економіка одно-рангового зв'язку", "гіг-економіка", "економіка на вимогу" або ж "платформна економіка". Проте останній зазначений термін використовується найчастіше, оскільки він підкреслює відмінну рису цієї економічної діяльності –

<sup>4</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>5</sup> N.a. (2023). *Rise of the platform economy. Global Business Outlook (GBO). Digital Edition Issue 2*. URL: <https://globalbusinessoutlook.com/magazine/economy-magazine/rise-of-the-platform-economy/#>

<sup>6</sup> ILO (2024, January). *Realizing decent work in the platform economy*. ILC.113/Report V(1).

а саме те, що вона ведеться через цифрові платформи. Досліджуючи цю тематику, вітчизняні дослідники доводять, що гіг-економіка є одним із сегментів нової економіки, яка втілює "економіку прекарної зайнятості"<sup>7</sup>, і на сьогодні має такі концептуальні характеристики (Kolot et al., 2023):

- 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.

На додаток до вищенаведених характеристик, на наш погляд, слід зазначити практично повну знеособленість стосунків "роботодавець – найманий працівник" на ринку праці в гіг-економіці, що потенційно матиме руйнівний вплив на інститут соціального діалогу та акумуляцію соціального капіталу. Своєю чергою, деформації національної системи соціального діалогу виступають чинником суспільної десолідаризації України, значно ослаблюючи її соціальну стійкість у (по)воєнний час (Kostytsia et al., 2024).

Беручи до уваги, що невід'ємним компонентом платформної економіки постає платформна зайнятість, щодо неї використовують такі наукові синоніми як "гіг-зайнятість", "краудфандингова зайнятість", "зайнятість на вимогу", "фріланс-зайнятість" тощо. А в найпоширенішому вживанні "платформна зайнятість" – це узагальнюючий термін, який використовується для позначення значної неоднорідності платформ (головно цифрових) та їх взаємодії зі світом праці (De Stefano et al., 2021).

На нашу думку, найґрунтовнішим на сьогодні видається визначення, що наведене у спільно розробленому ОЕСР, МОП і Євростатом "Довіднику з вимірювання зайнятості та праці на цифровій платформі"<sup>8</sup>, опублікованому 2023 року. За його основу взято відповідні положення Резолюції І (Резолюція щодо статистики трудової діяльності, зайнятості та недовикористання робочої сили) 119-ї Міжнародної конференції статистиків праці (2013 р.). Відповідно до цього визначення, платформна зайнятість уміщує

<sup>7</sup> У доповіді МОП "Перехід від прекарної зайнятості до гідної праці" (2009 р.) 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". (Evans, Gibb, 2009. P. 4).

<sup>8</sup> OECD/ILO/European Union (2023). *Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work*. Paris: OECD Publishing. URL: <https://doi.org/10.1787/0ddcac3b-en>  
ISSN 1811-3141. Економічна теорія. 2024. № 4

всі дії, що здійснюються особою за допомогою або на цифровій платформі з наміром отримати оплату або прибуток, і водночас: *по-перше*, 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; *по-друге*, 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, наведене визначення фіксує, що працевлаштування на цифровій платформі є лише однією з багатьох форм зайнятості, що можуть мати місце на цифровій платформі або з її використанням.

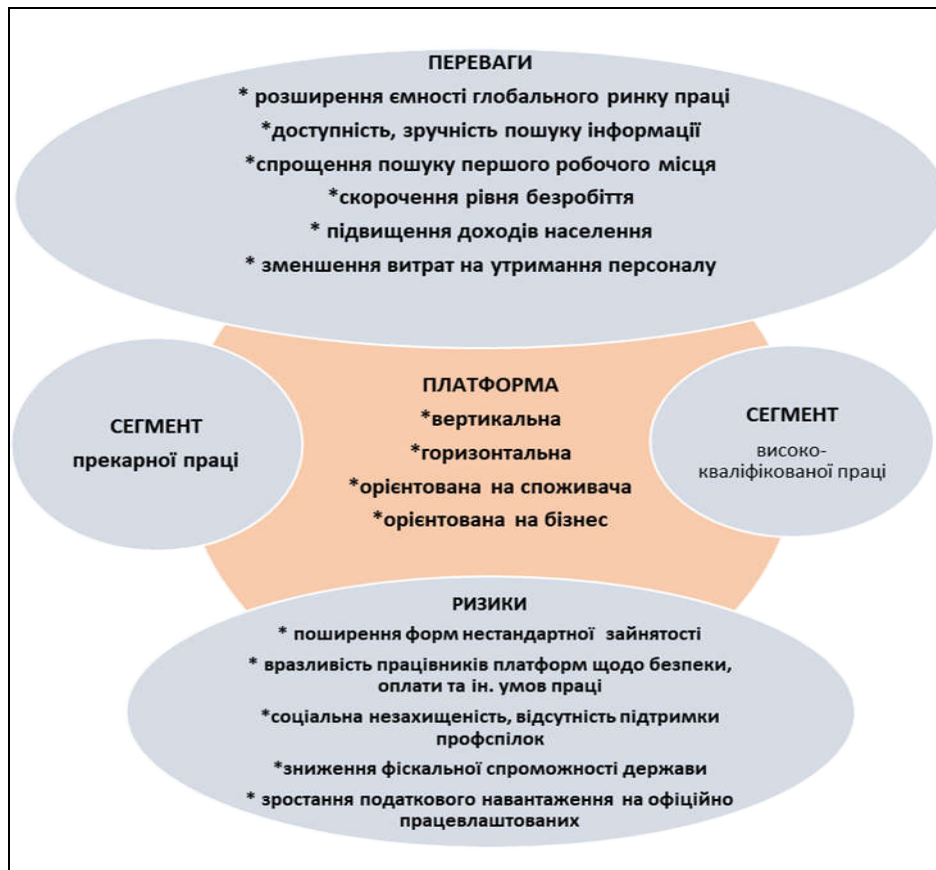
Досі залишається проблемою точний підрахунок загальної кількості платформ, оскільки більшість даних стосується лише великих компаній. Так, МОП фіксує значне збільшення загальної кількості цифрових платформ зі 193 у 2010 році до 1070 у 2023 році<sup>9</sup>. Експерти Світового банку станом на 2022 рік схарактеризували 545 найбільших Інтернет-платформ для гіг-зайнятості по всьому світу; їхні штаб-квартири розташовані у 63 країнах, а працівники та клієнти цих платформ знаходяться у 186 країнах. Дані свідчать, що майже три чверті (72,8 %) платформ є регіональними чи локальними, тобто через них взаємодіють роботодавці та працівники 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 (Datta et al., 2023).

Все наведене вище свідчить, що платформна зайнятість як нестандартна форма зайнятості має значний потенціал прекаризації – тобто тенденцію до збільшення частки людей, зазвичай малозабезпечених та/або низькооплачуваних, які не мають постійної роботи, заробітку чи іншого доходу, а також соціальних гарантій, професійних і кар'єрних перспектив, – і найпоширеніша саме серед країн із перехідними економіками або країн, економіки яких активно розвиваються. Разом з тим нестандартні форми зайнятості, включаючи платформну, становлять серйозну проблему для систем колективних переговорів і загалом для систем соціального партнерства, що практично всюди у світі базуються на концепції стандартних трудових відносин. А тому, маючи на меті збереження впливу колективних переговорів, профспілок і бізнес-асоціацій на "новий світ праці", урядам

<sup>9</sup> ILO (2024, January). *Realizing decent work in the platform economy*. ILC.113/Report V(1).

доцільно відповідним чином скорегувати національну законодавчо-правову базу (Aloisi, Gramano, 2019).

Нерідко у дослідженнях МОП привертається увага до серйозних недоліків 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. Вочевидь, сучасні цифрові трудові платформи, маючи свої переваги і недоліки, розкриваючи для працівників і держави одні можливості та закриваючи інші (рис.), є складним і динамічним феноменом, що потребує подальшого уважного вивчення його сутності та прикладного застосування.



**Рисунок. Основні загальні характеристики цифрових трудових платформ**

Джерело: розроблено авторами.

Представлений рисунок показує, що платформна зайнятість як змістова ознака цифрового ринку праці є мережею інституційних суб'єктів: трудових платформ, надавачів різноманітних послуг та замовників. Платформи виступають провайдерами, а також виконують функції кадрових агенцій та інших посередників у пошуку робочого місця чи найманого працівника. Зайнятість надавачів послуг праці може мати ознаки як прекарної зайнятості, так і цифрової високооплачуваної зайнятості, що користується високим попитом на ринку. Відповідно до змісту, виду, якості надаваних трудових послуг, освітньо-професійний рівень їх надавачів, умови праці та рівень її оплати суттєво відрізняються і визначають ознаки сегментації платформної зайнятості.

Поширення таких форм зайнятості слід розглядати як у позитивних, так і негативних аспектах. Платформи, спрощуючи та мінімізуючи бюрократичні перепони доступу потенційних надавачів трудових послуг до замовників, впливають на кон'юнктуру ринку праці, за інших однакових умов збільшуючи економічну активність населення. Також серед позитивних ознак виокремлюють доступність, зручність пошуку інформації, сприяння зростанню трудових доходів населення через участь на платформах, спрощення пошуку першого робочого місця тощо. Поряд із цим платформи сприяють залученню до глобального ринку праці та глобальній мобільності частини населення без його фактичної трудової міграції. З іншого боку, платформи акумулюють різноманітні форми нестандартної зайнятості з надвисоким потенціалом прекарності. Саме це пояснює поширення різноманітних ризиків, а саме: мінімізації соціального захисту платформних працівників і їх багатовимірної дискримінації; поширення їх вразливості щодо оплати, безпеки та інших умов праці; недоотримання державою та фондами соціального страхування податків, обов'язкових платежів і соціальних внесків; зниження фіскальної спроможності держави та зростання податкового навантаження на офіційно працевлаштованих громадян.

Зважаючи на існуючі суттєві недоліки цифрових трудових платформ, а також серйозні генеровані ними соціально-економічні ризики, останніми роками у світі зростає чітке усвідомлення необхідності регулювання їх діяльності.

До прикладу, з метою фіскалізації платформної зайнятості в Естонії впроваджено обмін даними між платформами пасажирського транспорту та податковими органами щодо фінансових операцій між клієнтами та водіями цих платформ. У Бельгії діє сприятливий податковий режим (податок на доходи становить 10% замість 33%) для працівників, які заробляють менше 5000 євро на рік через офіційно визнані платформи. В Індонезії з метою полегшення доступу своїх працівників до соціального захисту оператор платформи GoJek пропонує водіям мотоциклетних таксі допомогу у залученні до державної програми медичного страхування, а праців-

ники платформи Grab Віке автоматично зараховуються до державної програми професійного страхування (Lane, 2020).

Для України як країни – кандидата на вступ до ЄС державне регулювання платформної зайнятості, реалізоване у контексті підвищення загального рівня інфорсменту трудового законодавства, сприятиме подоланню проявів дивергентності вітчизняного та європейського ринків праці, сформованих ще у довоєнному періоді (Близнюк, Гук, 2021), що мають бути поступово подолані у повоєнний період задля розбудови національного ринку праці у вимірі соціальної якості (Близнюк, Яценко, 2023).

**Сучасні світові практики регулювання платформної зайнятості.** В останні кілька років на рівні національних законодавчих структур ведеться робота щодо врегулювання питань, що стосуються праці на онлайн-платформах чи з їх використанням. Проміжні підсумки проведеної роботи представлено в опублікованій у липні 2024 році доповіді МОП "Гідна праця в платформній економіці: оновлені дані щодо законодавства та практики"<sup>10</sup>. Міжнародні підходи до регулювання праці в платформній економіці різноманітні та призводять до різних результатів з точки зору 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 представлено визначення окремих ключових термінів, що закріплені у законодавчих актах різних країн світу (табл. 1).

Дані наведеної вище таблиці демонструють: попри те, що запропоновані визначення багато в чому залежать від сфери застосування законодавства, зміст деяких термінів залишається незмінним. Як встановлено експертами МОП, 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 країнах Євросоюзу для визначення поняття платформи найчастіше використовується термін "цифрова платформа" (Франція, Греція, Італія) або "цифрова трудова платформа" (Хорватія, Мальта). Більшість країн за межами Європи використовують інші варіанти цих термінів, а саме "компанія – платформа цифрових послуг" (Чилі), "Інтернет-платформа" (Казахстан), "агрегатор" (Індія) або "транспортна мережева компанія" (штат Вашингтон, США)<sup>11</sup>.

<sup>10</sup> ILO (2024, July). *Decent work in the platform economy: law and practice update*. URL: <https://www.ilo.org/publications/decent-work-platform-economy-law-and-practice-update>

<sup>11</sup> ILO (2024, January). *Realizing decent work in the platform economy*. ILC.113/Report V(1).

Таблиця 1

**Визначення термінів у національних законодавчих актах окремих країн, де регулюється трудова діяльність у цифровому просторі**

Законодавчий акт країни	Визначення термінів
<b>Україна, термін: "Гіг-спеціаліст", "Фахівець", "Резидент "Дія.City"</b>	
<p>Закон України "Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні" від 15 липня 2021 р. № 1667. Статті 1; 5</p>	<p>"Резидент «Дія.City» – юридична особа, яка відповідно до цього Закону набула статусу резидента «Дія.City» та згідно з інформацією, що міститься у реєстрі «Дія.City», перебуває у зазначеному статусі".  "Резидентом «Дія.City» 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.City», 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.City», становить не менше 9 осіб;</li> <li>4) сума кваліфікованого доходу юридичної особи, отриманого за перші три календарних місяці, наступні за календарним місяцем, в якому юридичною особою набуто статус резидента «Дія.City», 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.City», 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.diaa.gov.ua/">https://city.diaa.gov.ua/</a>) зі спеціальним податковим режимом для ІТ-компаній, що почав діяти з 1 січня 2022 року."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 та/або надавати послуги відповідно до завдань резидента «Дія.City» як замовника, а резидент</p>

Законодавчий акт країни	Визначення термінів
	<p>«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><u>Довідково:</u> Дія.City – це правовий та податковий простір для ІТ-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> <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><u>Довідково:</u> Види діяльності, що передбачені частиною 4 статті 5 Закону, є профільними для ІТ-індустрії</p>
<b>Бельгія, термін: "Працівник платформ", "Цифрова платформа, яка видає замовлення"</b>	
<p><i>Law of 3 October 2022 Establishing Various Provisions Relating to Work</i> (Закон від 3 жовтня 2022 р., що встановлює різні положення щодо праці. Стаття 337/3, п. 12), п. 1, пп. 1)</p>	<p>"Працівник платформ – будь-яка фізична особа, яка виконує роботу через цифрову платформу для розміщення замовлень, незалежно від характеру договірних відносин або їх класифікації заінтересованими сторонами"</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> <p>а) надається віддалено, принаймні частково, за допомогою електронних засобів, таких як вебсайт або мобільний застосунок;</p> <p>б) надається на вимогу одержувача</p>
<b>Греція, термін: "Цифрова платформа"</b>	
<p><i>Law No. 4808/2021 of 19 June 2021</i> (Закон від 19 червня 2021 р. № 4808/2021. Стаття 68)</p>	<p>"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"</p>
<b>Італія, термін: "Цифрові платформи"</b>	
<p><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</i> (Законодавчий указ від 15 червня 2015 р. № 81 з поправками, внесеними Законом від 2 листопада</p>	<p>"Для цілей цього Указу цифровими платформами вважаються комп'ютерні програми та процедури компаній, які, незалежно від місця установи, дозволяють організувати діяльність з доставки товарів, встановлюючи при цьому їхню ціну та визначаючи умови надання послуг"</p>

Законодавчий акт країни	Визначення термінів
2019 р. № 128, що містить термінові положення щодо захисту праці та врегулювання корпоративних криз. Стаття 47-bis, п. 2)	
<b>Казахстан, термін: "Інтернет-платформа"</b>	
Соціальний кодекс Республіки Казахстан від 20 квітня 2023 р. № 224-VIII. Стаття 1, п. 81)  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 «Дія.City». "Більш точно, термін «мобільний застосунок платформи 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"
<b>Франція, термін: "Платформа електронного підключення / цифрова платформа"</b>	
<i>General Tax Law</i> (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"
<b>Хорватія, термін: "Цифрова трудова платформа"</b>	
<i>Labour Act as amended by Law NN 151/22 of 20 December 2022</i> (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 (вебсайту, мобільного застосунку тощо) або очно у певному регіоні"
<b>Чилі, термін: "Працівник платформ", "Компанія-оператор платформи цифрових послуг"</b>	
<i>Labour Code as amended by Law No. 21.431 of 8 March 2022</i> (Трудовий кодекс зі змінами, ухваленими Законом від 8 березня 2022 р. № 21.431. Стаття 152, глава Q, пп. а),b)	"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"  "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. Для цілей цієї глави компанії, які лише публікують рекламні оголошення, за допомогою яких фізичні чи юридичні особи пропонують послуги або здійс-

Законодавчий акт країни	Визначення термінів
	<p>нюють продаж або оренду рухомого чи нерухомого майна, навіть якщо відповідні договірні зобов'язання оформлюються за допомогою платформи, не вважаються компаніями-операторами платформи цифрових послуг"</p>
<b>Китай, термін: "Працівники, охоплені новими формами зайнятості"</b>	
<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> (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>Індія, термін: "Робота на платформах", "Працівник платформ", "Агрегатор"</b>	
<p><i>Code on Social Security, 2020</i> (Кодекс соціального забезпечення, 2020 р. Розділ 2, пп. 60, 61</p> <p>Розділ 2, п. 2)</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". "Термін «Працівник платформ» означає особу, яка здійснює діяльність на трудовій платформі або виконує робочі завдання за допомогою платформ" "Агрегатор – цифровий посередник або майданчик, що дозволяють покупцеві або користувачу зв'язуватися з продавцями або постачальниками послуг"</p>
<b>Мальта, термін: "Працівник платформ", "Цифрова трудова платформа"</b>	
<p><i>Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order of 21 October 2022</i> (Наказ Ради з питань заробітної плати про регулювання заробітної плати на цифрових платформах доставки, 2022 р.) Розділ 2, п. 1), пп. а), б)</p>	<p>"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". "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"</p>

Законодавчий акт країни	Визначення термінів
	<p>"Будь-яка фізична або юридична особа, що надає комерційну послугу, що забезпечує доставку будь-якого продукту та задовольняє всім наступним вимогам:</p> <p>а) послуга надається віддалено принаймні частково за допомогою електронних засобів, таких як вебсайт або мобільний застосунок;</p> <p>б) послуга надається на запит її одержувача;</p> <p>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"</p>
<b>США, штат Вашингтон, термін: "Транспортна мережева компанія"</b>	
<p><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> (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 також транспортних мережевих компаній, працюючих на базі мобільних застосунків, розділ 46.04.652)</p>	<p>"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"</p>
<b>Кенія, термін: "Водій транспортної мережевої компанії"</b>	
<p><i>The National Transport and Safety Authority (Transport Network Company, Owners, Drivers and Passengers) Regulations of 20 June 2022</i> (Постанова Національного управління транспорту та безпеки (транспортні мережеві компанії, власники, водії та пасажирів) від 22 червня 2022 р., розділ 2)</p>	<p>"Особа, уповноважена транспортною мережевою компанією пропонувати транспортні мережеві послуги перевезення пасажирів мережевого транспорту через транспортну мережеву платформу"</p>

Джерело: узагальнено авторами на основі джерел: Закон України "Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні" від 15 липня 2021 року № 1667. URL: <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. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/specialnij-pravovij-ta-podatkovij-prostir-diyacity-rozpochav-svoju-robotu-yak-doluchitsya>;

Державна податкова служба України (2022). Стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні: що відомо про "Дія.City". Інформаційний лист. № 4. URL: [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). URL: <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*. URL: <https://www.ilo.org/publications/decent-work-platform-economy-law-and-practice-update>

Експертна оцінка МОП дозволяє зрозуміти, що, попри різноманітність використовуваних термінів, у визначеннях поняття "платформа" постає загальна суть. Так, у деяких визначеннях міститься вказівка на посередницьку функцію платформ, що зв'язують замовників (пасажирів) з надавачами послуг (США, штат Вашингтон), 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) або операторів, що здійснюють контроль за організацією роботи чи умовами надання послуг (Бельгія, Італія, Мальта). Також 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>12</sup>.

Як показують дослідження МОП, на сьогодні у деяких країнах світу 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, "основою діяльності 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"<sup>13</sup>.

На національному рівні юридично регульовані аспекти платформної зайнятості значно різняться. 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;

---

<sup>12</sup> Ibid.

<sup>13</sup> ILO (2024, January). *Realizing decent work in the platform economy*. ILC.113/Report V(1).

- 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<sup>14</sup>.

Інституційно важливо, що світова законодавча діяльність з регулювання платформної зайнятості продовжує активно розвиватися, що демонструють, зокрема, відповідні практики Австралії, Канади, Китаю, Колумбії та США за період 2023–2024 років, а саме такі<sup>15</sup>:

→ у листопаді 2023 р. Законодавча асамблея провінції Британська Колумбія в Канаді ухвалила внесення змін до Закону про стандарти зайнятості (1996 р.) та Закону про компенсацію працівникам (2019 р.). Поправки дозволили розробити правила, що встановлюють стандарти зайнятості та захист оплати праці для певних категорій працівників цифрових платформ. Ці зміни чинні з вересня 2024 року й охоплюють 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:

- ставки штрафів за роботу, виконану в певний час або в певні дні (враховуючи, зокрема, 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 належить до такого періоду;

<sup>14</sup> Ibid.

<sup>15</sup> ILO (2024, July). *Decent work in the platform economy: law and practice update*. URL: <https://www.ilo.org/publications/decent-work-platform-economy-law-and-practice-update>

→ 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 "Rappi" (платформний бізнес у сфері транспортних доставок) та Профспілка працівників цифрових платформ для водіїв доставки уклали нову Угоду, встановлюючи мінімальну ставку винагороди за замовлення та умови майбутньої співпраці. Зокрема, ця 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 поїзду.

→ 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 дол. за милю та 0,31 дол. за хвилину) та мінімальну суму винагороди за працю на рівні 5,0 дол. Інші положення передбачають, що "чайові" кошти належать водієві та не є частиною винагороди за працю.

Охарактеризовані вище підходи, як видається, становлять інтерес для українських законодавців і практиків державного управління, та мають бути відповідно враховані ними у своїй діяльності в період повоєнної реконструктивної відбудови вітчизняної економіки. Разом із тим значна увага має бути приділена імплементації Інтегрованого підходу МОП до впровадження стандартів гідної праці у платформній економіці (2023 р.). 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, у т. ч. у частині трудових правовідносин, свободи об'єднань і ведення ко-

лективних переговорів, безпеки та гігієни праці, діяльності інспекцій праці, заробітної плати, переходу від неформальної до формальної зайнятості, соціального забезпечення тощо<sup>16</sup>.

**Регулювання платформної зайнятості на рівні ЄС-27.** Примітно, що на сьогодні саме Європейський Союз виступає світовим першопрохідником у системному законодавчому регулюванні зайнятості на цифрових платформах. Визначальним законодавчим актом вказаного напрямку постає Директива ЄС щодо покращення умов праці при платформній зайнятості (*EU Directive on improving working conditions in platform work*), яку ще спрощено називають Директивою ЄС про платформну працю (*EU Platform Work Directive*). У жовтні 2024 року після першого читання Європейським парламентом та узгодження з Радою ЄС було підписано заключний акт прийняття Директиви<sup>17</sup>, в основу якої покладено резолюцію Європарламенту від 16 вересня 2021 року про справедливі умови праці, права та соціальний захист працівників платформ<sup>18</sup>. Директива ЄС про платформну працю опублікована 11 листопада 2024 року в "Офіційному журналі Європейського Союзу" та набуває чинності з 1 грудня цього ж року<sup>19</sup>. Упродовж наступних двох років – до 2026 року – вказана Директива в обов'язковому порядку має бути транспонована до систем національних законодавств усіх 27 держав ЄС.

Стимулом для прийняття вищеназваних документів стало стрімке поширення в Євросоюзі з 2000-х років платформної (гіг-, онлайн-, фриланс-) 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 три чверті з них були зареєстровані як МСП. У зазначений період платформною зайнятістю було охоплено понад 28 млн осіб (12,2 % загальної чисельності зайнятих) у цілому в Європейському Союзі, а до 2025 року їх налічуватиметься вже понад 43 млн.

<sup>16</sup> ILO (2023, February). *A normative gap analysis on decent work in the platform economy*. GB.347/POL/1. URL: <https://www.ilo.org/resource/gb/347/normative-gap-analysis-decent-work-platform-economy>

<sup>17</sup> European Parliament (2024, October 23). *Improving working conditions of persons working through digital labour platforms*. EU Directive 2021/0414 (COD). URL: [https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/en/procedure-file?reference=2021/0414\(COD\)#section3](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/en/procedure-file?reference=2021/0414(COD)#section3)

<sup>18</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))*. URL: [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>19</sup> European Union (2024, November 11). Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work (Text with EEA relevance). *Official Journal of the European Union*. Document 32024L2831. PE/89/2024/REV/1. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32024L2831>

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 їхній статус зайнятості класифікується неправильно і насправді за своєю суттю вони є "фіктивними самозайнятими особами". Єврокомісія вважає, що унаслідок законодавчого усунення ризиків неправильної класифікації зайнятості, від 1,7 до 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>20</sup>.

Вже незабаром вирішенню зазначених проблем сприятиме імплементація 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-трудових прав, у тому числі на профспілкове представництво. Директива структурно складається з 6 глав, вміщуючи 32 статті, та передбачає такі фундаментальні принципи<sup>21</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);

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

(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.

<sup>20</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. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52021SC0397>

<sup>21</sup> European Parliament (2024, April 24). Parliament adopts Platform Work Directive. Press Releases. URL: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20240419IPR20584/parliament-adopts-platform-work-directive>

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 (Vandaele et al., 2024). 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. І важливим, але інституційно дуже нелегким завданням для урядів постає урегулювання цієї ситуації через національні механізми соціального партнерства (Kostrzytsia et al., 2024).

Безперечно, Директива ЄС про платформну працю<sup>22</sup> має дійсно проривний характер і цілу низку переваг, уперше надаючи можливості для інституційного, включаючи законодавчо-правове, унормування державами-учасницями питань платформної зайнятості. Поряд з цим зазначений документ містить ряд недоліків і законодавчих прогалів, 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 (Rainone, Aloisi, 2024).

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>23</sup>); людський, а не автоматизований нагляд за рішеннями, що ухвалюються під час діяльності на плат-

<sup>22</sup> European Union (2024, November 11). Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work (Text with EEA relevance). Official Journal of the European Union. Document 32024L2831. PE/89/2024/REV/1. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32024L2831>

<sup>23</sup> International Labour Organization. (2022, June). A safe and healthy working environment is a fundamental principle and right at work. URL: <https://www.ilo.org/topics/safety-and-health-work/safe-and-healthy-working-environment-fundamental-principle-and-right-work>

формі; прав на представництво у веденні колективних переговорів соціальними партнерами (*Giovannone, 2024*).

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>24</sup>.

У контексті перспектив імплементації цієї Директиви абсолютно слухним є зауваження про необхідність законодавчого підґрунтя ЄС для контролю за технологіями обробки даних на робочих місцях у всіх без винятку 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 (*Rainone, Aloisi, 2024*).

**Регулювання платформної зайнятості в Україні.** За оцінками експертів, у 2013–2017 роках Україна належала до числа глобальних / регіональних лідерів платформної зайнятості, посідаючи перше місце у світі у сфері ІТ-фрилансу, а також перше місце в Європі та четверте – у світі щодо зайнятості на цифрових платформах, якщо оцінювати фінансові потоки та кількість виконуваних завдань (*Алексинська та ін., 2018*). Як зазначалося вище, на сьогодні ІТ-сектор є єдиною галуззю у платформному сегменті вітчизняної економіки, де здійснюється спеціальне правове регулювання. Першим у цьому напрямі законодавчим кроком стало ухвалення закону "Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні" від 15.07.2021 № 1667-IX, що визначає організаційні, правові та фінансові засади функціонування правового режиму Дія.Сіті, що запроваджується з метою "стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні шляхом створення сприятливих умов для ведення інноваційного бізнесу, розбудови цифрової інфраструктури, залучення інвестицій, а також талановитих спеціалістів"<sup>25</sup>.

Підтримка розвитку українського ІТ-сектору є одним із пріоритетних завдань державного урядування, особливо зважаючи на те, що аутсорсинговий сегмент цього сектору офіційно визнається опорою національної економіки і має винятково важливі економічні та конкурентні переваги.

<sup>24</sup> European Trade Union Confederation. (2024, September 26). Platform work directive must end "algorithmic slavery". URL: <https://www.etuc.org/en/pressrelease/platform-work-directive-must-end-algorithmic-slavery-0>

<sup>25</sup> Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні. Закон України від 15.07.2021 № 1667-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20/#Text>

Станом на 2023 рік українська ІТ-індустрія стала другою за обсягом експортною галуззю, на яку припадає 42% загального експорту послуг з України<sup>26</sup>. За даними Національного банку України, обсяг ІТ-експорту з України у вересні 2024 року становив 519 млн дол., збільшившись до попереднього місяця на 12 млн дол. 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.)<sup>27</sup>.

Водночас не менш необхідною є підтримка реального сектора національної економіки через врегулювання таких нестандартних форм зайнятості, як дистанційна робота та робота із застосуванням гнучкого режиму робочого часу, окремим випадком яких слід вважати платформну зайнятість, що може обмежувати соціально-трудова права працівників і розцінюватися як несприятлива форма зайнятості порівняно з робочими місцями в традиційній економіці (Гук, 2021. С. 226).

Зокрема, у період пандемії коронавірусу (COVID-19) для підтримки реального сектора економіки України розпочато модернізацію нормативно-правових актів, що регулюють використання нестандартних форм зайнятості, наприклад дистанційної роботи та гібридних моделей зайнятості із застосуванням гнучкого режиму робочого часу. Ці форми зайнятості стали результативним інструментом, що підтримував організаційну ефективність українських підприємств з моменту впровадження обмежувальних заходів, пов'язаних із запобіганням розповсюдженню пандемії COVID-19. У рамках інституціоналізації цих заходів, в Україні 4 лютого 2021 року було ухвалено Закон "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу"<sup>28</sup>.

Резюмуючи зазначене, доцільно підкреслити, що створення сприятливих умов для розвитку ІТ-індустрії, роботи гіг-спеціалістів резидентів Дія.City та підтримка реального сектора шляхом врегулювання дистанційної роботи – вкрай важлива складова регулювання зайнятості. Водночас, розробляючи законодавчо-правові акти, слід враховувати, що гіг-фахівці та спеціалісти, які виконують роботи та надають послуги дистанційно, формують полюс платформної зайнятості високої кваліфікації, але існує й інший полюс платформної зайнятості, який представлений працівниками

<sup>26</sup> N. a. (2024). IT Outsourcing in Ukraine in 2024: Market Overview, Rates, and Benefits. Varyence Company. URL: <https://varyence.com/blog/it-outsourcing-in-ukraine-in-2023-market-overview-rates-and-benefits/>

<sup>27</sup> Тоцька К. (2024, 1 листопада). Експорт ІТ-послуг з України за вересень 2024 року становить \$519 мільйонів. URL: <https://investory.news/eksport-it-poslug-z-ukraini-za-veresen-2024-roku-stanovit-519-miljoniv/>

<sup>28</sup> Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу. Закон України від 04.02.2021 № 1213-ІХ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text>

низької кваліфікації, що відповідно позначається на умовах та рівні оплати їхньої праці (Гук, 2024).

Станом на листопад 2024 року у вітчизняних нормативно-правових документах не врегульовані питання широкого спектру платформної роботи, виконання якої потребує низької кваліфікації, коли працівники орієнтовані на надання локальних послуг, наприклад доставки, перевезення вантажів та пасажирів, виконання доручень, прибирання тощо. 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" тощо. Не визначені умови реєстрації, оподаткування, зміст соціально-трудових відносин для учасників цифрових платформ, форми моніторингу і контролю їх діяльності тощо.

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. Як зазначали розробники цього Закону, його мета полягала в урегулюванні питань нестандартних форм зайнятості для осіб, які виконують роботу на непостійній основі, забезпечення гнучкості у виборі організації трудових відносин, посилення мобільності працівника при реалізації права на працю<sup>29</sup>. Платформна зайнятість відповідає характеристикам нестандартних форм зайнятості, на урегулювання яких спрямовано дію цього Закону, однак він не забезпечив чіткого, адекватного і достатнього охоплення ключових аспектів платформної зайнятості та врахування її специфіки. Тому цей Закон потребує корегування, насамперед в частині регламентації особливостей умов праці та змісту трудового договору з нефіксованим робочим часом для працівників цифрових трудових платформ.

Зважаючи на все викладене вище, насамперед на 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 нами пропонуються відповідні: (I) ключові напрями і заходи державної політики України та (II) зміни, що доцільно внести до чинного законодавства України.

<sup>29</sup> Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості / Пояснювальна записка. Верховна Рада України, 01.03.2021. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/CardByRn?regNum=5161&conv=9>

**Ключові напрями і заходи державного урядування щодо регулювання платформної зайнятості в Україні.** На нашу думку, такими мають стати:

- *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 року 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>30</sup>.

- *Легітимізація платформної зайнятості та платформних працівників.* Першочергово, це потребує законодавчого визнання статусу платформної зайнятості та визначення виду зайнятості на платформах. Визначення статусу зайнятих платформних працівників з їхніми трудовими та податковими зобов'язаннями є основою для забезпечення їхніх соціально-трудових 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.

- *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 фриланс-зайнятості.

- *Сприяння розвитку ключових компетенцій та нагромадженню людського капіталу.* Підвищення та розвиток цифрових компетенцій у суспільстві та молоді за рахунок як забезпечення доступності навчальних програм, так і розширення програм визнання неформальної освіти та

<sup>30</sup> International Labour Organization (2024, October 11). ILO Director-General pledges increased support for Ukraine. URL: <https://www.ilo.org/resource/news/ilo-director-general-pledges-increased-support-ukraine>

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 всебічно 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.

**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 в табл. 2.

Таблиця 2

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

№	Напрямок, зміст унормування	Примітки щодо узгодження з іншими законодавчо-правовими актами тощо
1	Внесення змін до ст. 83 Цивільного кодексу України	Дозволить законодавчо визначити цифрову трудову платформу як одну з організаційно-правових форм юридичних осіб в Україні
2	Внесення змін до Кодексу законів про працю України (КЗпПУ)	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	Доповнення КЗпПУ Главою III-В: РЕГУЛЮВАННЯ ПЛАТФОРМНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ. 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 також закріплюватиме ключові принципи Директиви ЄС про платформну працю (2024 р.), а саме:	В Україні станом на жовтень 2024 р. необхідна законодавча база для регулювання платформної зайнятості досі не сформована. У законодавстві про працю України відсутні визначення базових понять щодо платформної зайнятості. Закон України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо трудових відносин з нефіксованим робочим часом" від 18.07.2022 р. № 2421-ІХ, що спрямований на врегулювання нових

№	Напрямок, зміст унормування	Примітки щодо узгодження з іншими законодавчо-правовими актами тощо
	<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>	(нестандартних) форм зайнятості, однією з яких якраз і є платформна зайнятість, її абсолютно не охоплює інституційним підґрунтям для впровадження правової презумпції наявності трудових відносин може стати Рекомендація МОП 2006 року щодо трудових відносин (№ 198) <sup>31</sup>
2.2	Внесення змін до статті 21 <sup>1</sup> КЗпПУ («Трудовий договір з нефіксованим робочим часом»), – в частині трудових договорів між суб'єктами платформної зайнятості	Закон України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо трудових відносин з нефіксованим робочим часом" від 18.07.2022 р. № 2421-ІХ, абсолютно не охоплює питання платформної зайнятості
2.3	Поширення на суб'єктів платформної зайнятості спрощеного режиму регулювання трудових відносин, що передбачений главою III-Б КЗпПУ	Згідно з главою III-Б КЗпПУ, спрощений режим регулювання трудових відносин поширюється лише на суб'єктів малого та середнього підприємництва
3	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-ІХ.	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-ІХ, 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
4	Запровадження обов'язкової реєстрації цифрових трудових платформ шляхом внесення відповідних даних до Державного реєстру цифрових трудових платформ, 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)	Потребує внесення відповідних змін до Закону України "Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні" від 15.07.2021 р. № 1667-ІХ. Процедура ведення Державного реєстру цифрових трудових платформ визначається спільно з Міністерством економіки України (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

<sup>31</sup> International Labour Organization (2006, June). *R198 – Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198)*. URL: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTUMENT\\_ID:312535](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTUMENT_ID:312535)

№	Напрямок, зміст унормування	Примітки щодо узгодження з іншими законодавчо-правовими актами тощо
5	Імплементування базових визначень щодо платформної зайнятості до Закону України "Про зайнятість населення" від 05.07.2012 р. № 5067-VI.	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
6	Законодавче закріплення інституційної можливості для охоплення працівників цифрових трудових платформ трудовим представництвом (через профспілки)	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
7	Охоплення суб'єктів цифрових трудових платформ зобов'язаннями щодо сплати податків і соціальних внесків. Застосування диференційованого за секторами платформної зайнятості (видами економічної діяльності платформ) підходу до законодавчого закріплення податкових зобов'язань	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
8	Законодавче закріплення інституційної можливості для охоплення суб'єктів цифрових трудових платформ загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням	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
9	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. За потреби результати застосування вказаного Порядку щодо зареєстрованої цифрової трудової платформи можуть бути використані у будь-якій судовій чи адміністративній процедурі в Україні	Потребує внесення відповідних змін до Положення про Державну службу України з питань праці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96. Потребує розробки підзаконного акта щодо затвердження Порядку встановлення/ скасування наявності трудових відносин на цифрових трудових платформах та фактичного трудового статусу платформних працівників в Україні. 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
10	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	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)

№	Напрямок, зміст унормування	Примітки щодо узгодження з іншими законодавчо-правовими актами тощо
11	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	Потребує внесення відповідних змін до Положення про Міністерство цифрової трансформації України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 18 вересня 2019 р. № 856. 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
12	Розширення повноважень і функцій Державної служби статистики України – в частині регулярного проведення статистичних і соціологічних обстежень платформної зайнятості в Україні	Потребує внесення відповідних змін до Положення про Державну службу статистики України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 вересня 2014 р. № 481

Джерело: розроблено авторами.

**Висновки.** 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-трудова 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*, зазначена законодавчо-правова база має формуватися на основі видової класифікації цифрових платформ і здійснюваної на них економічної діяльності, умов праці і професійно-кваліфікаційних характеристик працівників платформ, можливостей їх залучення до системи соціального партнерства.

*По-третє*, платформна зайнятість – одна з нових форм нестандартної зайнятості, що має значний негативний потенціал впливу на соціальну стійкість, пов'язаний у т. ч. з майже повною відсутністю соціального захисту працівників цифрових платформ, прекарізацією, 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, орієн-

тована 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 повоєнної реконструктивної відбудови.

*По-п'яте*, нагальним завданням постає розробка вітчизняних актів законодавчо-правового регулювання платформної зайнятості, спрямованих на мінімізацію її прекаризаційного потенціалу, а також сприяння забезпеченню соціальної стійкості України в умовах повоєнних розвитку.

## **Література**

1. Алексинська М., Багракова А., Харченко Н. (2018). Зайнятість через цифрові платформи в Україні. Проблеми та стратегічні перспективи. Міжнародна організація праці. 64 с. URL: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms\\_635371.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_635371.pdf)
2. Антонюк В. П., Залознова Ю. С. (2023). Людський капітал регіонів України: проблеми відтворення в умовах гібридної та повномасштабної війни як загроза для повоєнного відновлення країни / НАН України (Київ), Ін-т економіки промисловості. Київ. 175 с. URL: <https://drive.google.com/file/d/1oCTBFbCmPgNa6k2Aj16Ulnry1Q8jNA57/view>
3. Близнюк В. В., Гук Л. П. (2021). Провали державного регулювання на ринку праці та можливості їх мінімізації. *Економіка України*. № 12. С. 22–43. <https://doi.org/10.15407/economyukr.2021.12.022>
4. Близнюк В. В., Яценко Л. Д. (2023). Ринок праці у вимірі соціальної якості. *Сталий розвиток економіки*. № 1 (46). С. 21–30. <https://doi.org/10.32782/2308-1988/2023-46-3>
5. Геєць В. М., Бурлай Т. В., Близнюк В. В. (2023). Соціальна резильєнтність національної економіки крізь призму досвіду Європейського Союзу та України. *Економічна теорія*. № 3. С. 5–43. <https://doi.org/10.15407/etet2023.03>
6. Гриценко А. А. (2022). Стратегії економічної стабільності в нестабільному середовищі. *Економіка та прогнозування*. № 3. С. 33–43. <https://doi.org/10.15407/eip2022.03.033>
7. Гриценко А. А. (ред.) (2024). Економічні суперечності глобалізації та локалізації: форми руху і розв'язання : колективна монографія / Київ, ДУ "Інститут економіки та прогнозування НАН України"; ДННУ "Академія фінансового управління". 588 с.
8. Гриценко А., Бурлай Т. (2020). Вплив цифровізації на соціальний розвиток. *Економічна теорія*. № 3. С. 24–51. <https://doi.org/10.15407/etet2020.03.024>
9. Гук Л. П. (2021). Стандарти та нові форми зайнятості: диверсифікація можливостей в умовах цифровізації та глобалізації. *Бізнес Інформ*. № 1. С. 224–231. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-1-224-231>
10. Гук Л. П. (2024). Платформна зайнятість як інструмент подолання дефіциту робочої сили та розвитку людського капіталу. *Бізнес Інформ*. № 8. С. 285–292. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2024-8-285-292>
11. Колот А. М., Герасименко О. О. (2019). Соціально-трудова розвиток у XXI столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів. *Демографія та соціальна економіка*. № 1 (35). С. 97–125. <https://doi.org/10.15407/dse2019.01.097>

12. Колот А. М., Герасименко О. О. (2022). Новітні формати організації трудової діяльності: природа, виклики, траєкторії розвитку. *Економіка України*. № 5. С. 59–76. <https://doi.org/10.15407/economyukr.2022.05.059>
13. Костриця В. І., Бурлай Т. В. (2019). Неформальна та атипова зайнятість як "нова нормальність" у світі та Україні. *Економіка і прогнозування*, 1, 7–34. <https://doi.org/10.15407/eip2019.01.007>
14. Новікова О. Ф. (наук. ред.) (2022). Трансформація соціально-трудової сфери в умовах цифровізації економіки : монографія / Київ, Інститут економіки промисловості НАН України. 385 с. URL: [https://iie.org.ua/wp-content/uploads/application/pdf/da\\_mono\\_2022-pdf-na-sajt\\_compressed.pdf](https://iie.org.ua/wp-content/uploads/application/pdf/da_mono_2022-pdf-na-sajt_compressed.pdf)
15. Новікова О. Ф. (2024). Подолання загроз національній безпеці в соціально-трудої сфері на засадах стійкості. В кн.: *Теорія і практика розбудови екосистеми соціальної сфери в умовах повоєнного відродження України* : збірник тез доповідей Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 17–18 квітня 2024 р.). Київ: КНЕУ. С. 261–269. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/44626>
16. Панькова О. В., Касперович О. Ю. (2023). Сфера праці та зайнятості України в умовах війни: стан, проблеми, динаміка змін у контексті повоєнного відновлення. *Економічний вісник Донбасу*. № 1 (71). С. 26–35. [https://doi.org/10.12958/1817-3772-2023-1\(71\)-26-35](https://doi.org/10.12958/1817-3772-2023-1(71)-26-35)
17. Перегудова Т. В. (2022). Наслідки війни в Україні для національного ринку праці та напрями підтримки зайнятості. *Проблеми економіки*. № 2 (52). С. 184–191. <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2022-2-184-191>
18. Петрова І. Л., Близнюк В. В. (наук. ред.) (2021). *Інституційні засади розвитку ринку праці в Україні* : колективна монографія / Київ, ДУ "Інститут економіки та прогнозування НАН України". 472 с. URL: <http://ief.org.ua/docs/mg/360.pdf>
19. Петрова І. Л., Близнюк В. В. (наук. ред.) (2023). Мобільність робочої сили України: тенденції та перспективи : колективна монографія / Київ, ДУ "Інститут економіки та прогнозування НАН України". 334 с. URL: <http://ief.org.ua/wp-content/uploads/2023/12/Mobilnist-robochoi-sily-Ukrainy.pdf>
20. Яценко Л. (2024). Відновлення ринку праці в Україні в умовах війни: регіональні аспекти / Київ, Національний інститут стратегічних досліджень, Центр економічних і соціальних досліджень. 9 с. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/vidnovlennya-rynku-pratsi-v-ukrayini-v-umovakh-viyny-rehionalni>
21. Adger W. N. (2000). Social and ecological resilience: are they related? *Progress in Human Geography*. No. 24(3). P. 347–364. <https://doi.org/10.1191/030913200701540465>
22. Algan Y., Brunello G. et al. (2021). Boosting Social and Economic Resilience in Europe by Investing in Education. *EENEE Analytical Report*. No. 42. European Commission, European Expert Network on Economics of Education (EENEE). 57 p.
23. Aloisi A., & Gramano E. (2019, March). Workers without workplaces and unions without unity: Non-standard forms of employment, platform work and collective bargaining. 23 p. In: Pulignano V. & Hendrickx F. (Eds.). *Employment relations for the 21st century. Bulletin of Comparative Labour Relations*. Vol. 107. URL: <https://ssrn.com/abstract=3363185>
24. Copeland S., Comes T. et al. (2020). Measuring social resilience: Trade-offs, challenges and opportunities for indicator models in transforming societies. *International Journal of Disaster Risk Reduction*. Vol. 51 (101799). <https://doi.org/10.1016/j.ijdrr.2020.101799>
25. Datta N., Chen R., et al. (2023). Working without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work. Washington, DC: World Bank. 301 p. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/40066>
26. De Stefano V., Durri I. et al. (2021). Platform work and the employment relationship. *ILO Working Paper*. No. 27. 58 p. URL:

[https://ilo.userservices.exlibrisgroup.com/discovery/delivery/41ILO\\_INST:41ILO\\_V2/1278419970002676?lang=en&viewerServiceCode=DigitalViewer](https://ilo.userservices.exlibrisgroup.com/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V2/1278419970002676?lang=en&viewerServiceCode=DigitalViewer)

27. Evans J., & Gibb E. (2009). *Moving from Precarious Employment to Decent Work*. International Labour Organization, Global Union Research Network. 70 p. URL: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_dialogue/%40actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_161307.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40actrav/documents/meetingdocument/wcms_161307.pdf)

28. Fultz E., & Kostrytsia V. (2023, May). Delivering Social Security in Wartime: Ukraine's Remarkable Innovations. UN ECOSOC Subcommittee on NGOs Meeting, New York. URL: [https://www.researchgate.net/publication/370550730\\_Delivering\\_Social\\_Security\\_in\\_Wartime\\_Ukraine%27s\\_Remarkable\\_Innovations](https://www.researchgate.net/publication/370550730_Delivering_Social_Security_in_Wartime_Ukraine%27s_Remarkable_Innovations)

29. Giovannone M. (2024, June 5). EU acts on platform work: what protection for the self-employed? *Global Workplace Law & Policy*. 7 p. URL: <https://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2024/06/05/eu-acts-on-platform-work-what-protection-for-the-self-employed/?output=pdf>

30. Jorge M., & Goenechea M. (2022). An Approach to the Unified Conceptualization, Definition, and Characterization of Social Resilience. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. Vol. 19, No. 9 (5746). <https://doi.org/10.3390/ijerph19095746>

31. Kamish, D., & Hilstob, K. (2023, October). Digital Labor and Rentier Platform Capitalism: Reform or Revolution? *Selected Papers of AoIR2023: The 24th Annual Conference of the Association of Internet Researchers (AoIR)*. Philadelphia, PA, USA: AoIR. 6 p. <https://doi.org/10.5210/spir.v2023i0.13432>

32. Kolot A., Herasymenko O., & Shevchenko A. (2023). Gig economy as a form of modern work practices: Scientific discourse and practical aspects. *Věda a Perspektivy*. No. 2(21). P. 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)

33. Kostrytsia V., Burlai T., & Blyzniuk V. (2024). The deformations of the institution of social dialogue in Ukraine as a factor of social desolidarization. *Ekon. teor. – Economic theory*. No. 3. P. 24–53. <https://doi.org/10.15407/etet2024.03.024>

34. Lane M. (2020). Regulating platform work in the digital age. *OECD Going Digital Toolkit Notes*. No. 1. Paris, OECD Publishing. 29 p. <https://doi.org/10.1787/181f8a7f-en>

35. Qamar A. H. (2024). Social Resilience: A Critical Synopsis of Existing Definitions. *Corvinus Journal of Sociology and Social Policy*. No. 15(1). P. 129–147. <https://doi.org/10.14267/CJSSP.2024.1.6>

36. 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). 10 p. URL: <https://www.etui.org/publications/eu-platform-work-directive>; <https://doi.org/10.2139/ssrn.4957467>

37. Vandaele K., Piasna A., & Zwysen W. (2024). Are platform workers willing to unionize? Exploring survey evidence from 14 European countries. *ILO Working Paper*. No. 106. 41 p. <https://doi.org/10.54394/QWUL5553>

*Надходження до редакції 6 листопада 2024 року*

*Прорецензовано 15 листопада 2024 року*

*Підписано до друку 6 грудня 2024 року*

## Reference

1. Aleksynska, M., Bastrakova, A., & Kharchenko, N. (2018). Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives. ILO. Retrieved from [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms\\_635370.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_635370.pdf)

2. Antonyuk, V. P., & Zaloznova, Yu. S. (2023). Human capital of the regions of Ukraine: problems of reproduction in the conditions of hybrid and full-scale war as a

threat to the country's post-war recovery / Institute of Industrial Economics of National Academy of Sciences of Ukraine. Retrieved from <https://drive.google.com/file/d/1oCTBFbCmPgNa6k2Aj16Ulnry1Q8jNA57/view> [in Ukrainian].

3. Blyzniuk, V., & Huk, L. (2021). The failures of the state regulation at the labor market and the possibilities of their minimization. *Ekon. Ukr. – Economy of Ukraine*, 12, 22-43. <https://doi.org/10.15407/economyukr.2021.12.022> [in Ukrainian].

4. Blyzniuk, V., & Yatsenko, L. (2023). The labor market in terms of social quality. *Stalyi rozvytok ekonomiky – Sustainable Development of Economy*, 1 (46), 21-30. <https://doi.org/10.32782/2308-1988/2023-46-3> [in Ukrainian].

5. Heyets, V., Burlai, T., & Blyzniuk, V. Social resilience of the national economy through the prism of the experience of the European Union and Ukraine. *Ekon. teor. – Economic theory*, 3, 5-43. <https://doi.org/10.15407/etet2023.03> [in Ukrainian].

6. Grytsenko, A. A. (2022). Strategies of economic stability in unstable environment. *Ekon. i progn. – Economy and Forecasting*, 3, 33-43. <https://doi.org/10.15407/eip2022.03.033> [in Ukrainian].

7. Grytsenko, A. A. (Ed.) (2024). Economic contradictions of globalization and localization: forms of movement and solutions. SO "Institute for Economics and Forecasting of the National Academy of Sciences of Ukraine"; DNNU "Academy of Financial Management". Kyiv [in Ukrainian].

8. Grytsenko, A., & Burlai, T. (2020). The impact of digitalization on social development. *Ekon. teor. – Economic Theory*, 3, 24-51. <https://doi.org/10.15407/etet2020.03.024> [in Ukrainian].

9. Huk, L. P. (2021). Standard and New Forms of Employment: Diversification of Opportunities in the Context of Digitalization and Globalization. *Biznes Inform – Business Inform*, 1, 224-231. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-1-224-231> [in Ukrainian].

10. Huk, L. P. (2024). Platform Employment as an Instrument for Overcoming Labor Shortage and Human Capital Development. *Biznes Inform – Business Inform*, 8, 285-292. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2024-8-285-292> [in Ukrainian].

11. Kolot, A. M., Herasymenko, O. O. (2019). Social and labor development in the XXI century: to the nature of global changes, new opportunities, limitations and challenges. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika – Demography and Social Economy*, 1 (35), 97-125. <https://doi.org/10.15407/dse2019.01.097> [in Ukrainian].

12. Kolot, A. M., Herasymenko, O. O. (2022). Novel formats of labor activity organization: nature, challenges, development trajectories. *Ekon. Ukr. – Economy of Ukraine*, 5, 59-76. <https://doi.org/10.15407/economyukr.2022.05.059> [in Ukrainian].

13. Kostrytsya, V., & Burlai, T. (2019). Undeclared work as a "new normality" globally and in Ukraine. *Ekon. i progn. – Economy and Forecasting*, 1, 07-34. <https://doi.org/10.15407/eip2019.01.007> [in Ukrainian].

14. Novikova, O. F. (Ed.) (2022). *Transformation of the social and labor sphere in the conditions of digitalization of the economy*. Institute of Industrial Economics of the National Academy of Sciences of Ukraine. Kyiv. Retrieved from [https://iie.org.ua/wp-content/uploads/application/pdf/da\\_mono\\_2022-pdf-na-sajt\\_compressed.pdf](https://iie.org.ua/wp-content/uploads/application/pdf/da_mono_2022-pdf-na-sajt_compressed.pdf) [in Ukrainian].

15. Novikova, O. F. (2024). Overcoming threats to national security in the social and labor sphere on the basis of sustainability. In: *Theory and practice of building the ecosystem of the social sphere in the conditions of the post-war revival of Ukraine: the preceding book of the international scientific-pract. conf.*, April 17-18, 2024 (p. 261-269). Kyiv. Retrieved from <https://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/44626> [in Ukrainian].

16. Pankova, O., & Kasperovich, O. (2023). The sphere of labor and employment of Ukraine under conditions of war: state, problems, dynamics of changes in the context of post-war recovery. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu – Economic Herald of the Donbas*, 1 (71), 26-35. [https://doi.org/10.12958/1817-3772-2023-1\(71\)-26-35](https://doi.org/10.12958/1817-3772-2023-1(71)-26-35) [in Ukrainian].

17. Perehudova, T. V. (2022). Consequences of the war in Ukraine for the national labor market, directions of employment support. *Problemy ekonomiky – Problems of Economics*, 2 (52), 184-191. <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2022-2-184-191> [in Ukrainian].
18. Petrova, I. L., & Blyzniuk, V. V. (Eds.) (2021). Institutional foundations of labor market development in Ukraine. SO "Institute for Economics and Forecasting of the National Academy of Sciences of Ukraine". Kyiv. Retrieved from <http://ief.org.ua/docs/mg/360.pdf> [in Ukrainian].
19. Petrova, I. L., & Blyzniuk, V. V. (Eds.) (2023). Labor mobility of Ukraine: trends and prospects. SO "Institute for Economics and Forecasting of the National Academy of Sciences of Ukraine". Kyiv. Retrieved from <http://ief.org.ua/wp-content/uploads/2023/12/Mobilnist-robochoi-syly-Ukrainy.pdf> [in Ukrainian].
20. Yatsenko, L. (2024). Restoration of the labor market in Ukraine in war conditions: regional aspects. National Institute of Strategic Studies, Center for Economic and Social Research. Kyiv. Retrieved from <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/vidnovlennya-ryнку-pratsi-v-ukrayini-v-umovakh-vivny-rehionalni> [in Ukrainian].
21. Adger, W. N. (2000). Social and ecological resilience: are they related? *Progress in Human Geography*, 24 (3), 347-364. <https://doi.org/10.1191/030913200701540465>
22. Algan, Y., Brunello, G. et al. (2021). Boosting Social and Economic Resilience in Europe by Investing in Education. *EENEE Analytical Report*, 42. European Commission, European Expert Network on Economics of Education (EENEE).
23. Aloisi, A., & Gramano, E. (2019, March). Workers without workplaces and unions without unity: Non-standard forms of employment, platform work and collective bargaining. In: Pulignano, V. & Hendrickx, F. (Eds.). *Employment relations for the 21st century. Bulletin of Comparative Labour Relations*, 107. Retrieved from <https://ssrn.com/abstract=3363185>
24. Copeland, S., Comes, T. et al. (2020). Measuring social resilience: Trade-offs, challenges and opportunities for indicator models in transforming societies. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 51 (101799). <https://doi.org/10.1016/j.ijdr.2020.101799>
25. Datta, N., Chen, R. et al. (2023). Working without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work. Washington, DC: World Bank. Retrieved from <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/40066>; <https://doi.org/10.1596/40066>
26. De Stefano, V., Durri, I. et al. (2021). Platform work and the employment relationship. *ILO Working Paper*, 27. Retrieved from [https://ilo.userservices.exlibrisgroup.com/discovery/delivery/41ILO\\_INST:41ILO\\_V2/1278419/970002676?lang=en&viewerServiceCode=DigitalViewer](https://ilo.userservices.exlibrisgroup.com/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V2/1278419/970002676?lang=en&viewerServiceCode=DigitalViewer)
27. Evans, J., & Gibb, E. (2009). Moving from Precarious Employment to Decent Work. International Labour Organization, Global Union Research Network. Retrieved from [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_dialogue/%40actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_161307.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40actrav/documents/meetingdocument/wcms_161307.pdf)
28. Fultz, E., & Kostytsia, V. (2023, May). Delivering Social Security in Wartime: Ukraine's Remarkable Innovations. UN ECOSOC Subcommittee on NGOs Meeting, New York. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/370550730\\_Delivering\\_Social\\_Security\\_in\\_Wartime\\_Ukraine%27s\\_Remarkable\\_Innovations](https://www.researchgate.net/publication/370550730_Delivering_Social_Security_in_Wartime_Ukraine%27s_Remarkable_Innovations)
29. Giovannone, M. (2024, June 5). EU acts on platform work: what protection for the self-employed? *Global Workplace Law & Policy*. Retrieved from <https://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2024/06/05/eu-acts-on-platform-work-what-protection-for-the-self-employed/?output=pdf>

30. Jorge, M., & Goenechea, M. (2022). An Approach to the Unified Conceptualization, Definition, and Characterization of Social Resilience. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 9 (5746). <https://doi.org/10.3390/ijerph19095746>
31. Kamish, D., & Hilstob, K. (2023, October). Digital Labor and Rentier Platform Capitalism: Reform or Revolution? *Selected Papers of AoIR2023: The 24th Annual Conference of the Association of Internet Researchers (AoIR)*. Philadelphia, PA, USA: AoIR. <https://doi.org/10.5210/spir.v2023i0.13432>
32. 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)
33. Kostrytsia, V., Burlai, T., & Blyzniuk, V. (2024). The deformations of the institution of social dialogue in Ukraine as a factor of social desolidarization. *Ekon. teor. – Economic theory*, 3, 24-53. <https://doi.org/10.15407/etet2024.03.024>
34. Lane, M. (2020). Regulating platform work in the digital age. *OECD Going Digital Toolkit Notes*. No. 1. Paris, OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/181f8a7f-en>
35. Qamar, A. H. (2024). Social Resilience: A Critical Synopsis of Existing Definitions. *Corvinus Journal of Sociology and Social Policy*, 15(1), 129-147. <https://doi.org/10.14267/CJSSP.2024.1.6>
36. 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). Retrieved from <https://www.etui.org/publications/eu-platform-work-directive>; <https://doi.org/10.2139/ssrn.4957467>
37. Vandaele, K., Piasna, A., & Zwysen, W. (2024). Are platform workers willing to unionize? Exploring survey evidence from 14 European countries. *ILO Working Paper*, 106. <https://doi.org/10.54394/QWUL5553>

Received November 6, 2024

Reviewed November 15, 2024

Signed to print December 6, 2024.