

Регулювання дистанційної роботи та зайнятості на цифрових платформах: новації у нормативних підходах

Лариса Гук,

*к.е.н, с.н.с. відділу соціоекономіки праці,
ДУ «Інститут економіки та прогнозування
Національної академії наук України», м. Київ, Україна,
e-mail: l_guk@ukr.net,
ORCID: 0000-0002-0143-077X*

Цифрові технології змінюють бізнес-моделі, надаючи можливість взаємодії між роботодавцями, працівниками і клієнтами через онлайн-середовище. Цифровізація відкриває нові основи для інноваційних моделей використання людського капіталу: будь-то виконання завдань та надання послуг дистанційно (обробка даних, редагування, наукова, творча, та мультимедійна робота) або виконання роботи в певному фізичному місці (послуги доставки, транспортування та прибирання). Ці моделі використання людського капіталу формуються на онлайн-платформах, де відбувається взаємодія між суб'єктами ринку праці. Збільшення кількості вакансій, пропонуєваних через онлайн-платформи (Uber, Bolt, Glovo, Deliveroo тощо), привернуло увагу до умов праці та прав працівників платформ.

Для законодавчого врегулювання соціально-трудових відносин, що виникають при роботі через онлайн-платформи, в усьому світі робляться лише перші кроки. Радою ЄС 23 жовтня 2024 року офіційно підписано акт прийняття в першому читанні Директиви Європейського парламенту та Ради щодо покращення умов праці в роботі на платформах [1]. Директива встановлює правову презумпцію працевлаштування, спрямовану на те, щоб особи, які зараз працюють через цифрові платформи праці як самозайняті, отримували легальний статус працевлаштування, який відповідає їх організації роботи. Прийнята Європарламентом Директива щодо роботи на платформі зробить використання алгоритмів в управлінні людськими ресурсами більш прозорим, гарантуючи, що автоматизовані системи контролюються кваліфікованим персоналом і що працівники мають право оскаржувати автоматизовані рішення, прийняті штучним інтелектом.

Протягом наступних двох років до 2026 року Директива має бути транспонована до національних законодавств у країнах-членах ЄС. На рівні національних законодавчих ініціатив вже ведеться робота щодо врегулювання статусу зайнятості та роботи через онлайн-платформи. Так, Королівський указ від 12 серпня 2024 року, опублікований в Офіційному віснику Бельгії, вводить обов'язкове страхування від нещасних випадків на виробництві для самозайнятих працівників платформи [2]. З 1 січня 2026 року оператори цифрових платформ, які розміщують замовлення, будуть зобов'язані оформити страховий поліс для своїх працівників, які кваліфікуються як самозайняті, для покриття тілесних ушкоджень, заподіяних останнім у разі нещасного випадку

під час виконання роботи на платформі або на шляху до чи з цієї роботи. Якщо оператори цифрових платформ не оформлять таку страховку, вони будуть нести цивільну відповідальність.

В Нідерландах згідно із Законом про дерегуляцію трудових відносин з 1 січня 2025 року буде скасовано мораторій на застосування «псевдосамозайнятості» (*schijnzelfstandigheid*) [3]. угоди, укладені з тими, хто є псевдосамозайнятими особами, мають бути перекваліфіковані як трудові договори. Податкові органи Нідерландів зможуть застосовувати заходи проти псевдосамозайнятості та накладати податкові нарахування зі штрафами із зворотною дією. Припинення мораторію на застосування псевдосамозайнятості є одним із трьох стовпів для відновлення балансу на голландському ринку праці та для того, щоб нормативні акти щодо праці та самозайнятих осіб стали більш перспективними на майбутнє.

На українському ринку праці також активно розвиваються цифрові моделі використання людського капіталу. Дистанційна робота та зайнятість через онлайн-платформи – це реальність, що стає сучасним стандартом у світі праці. Правове регулювання сфери праці та зайнятості в Україні перебуває у стані постійної триваючої реформи.

Відчутний перший поштовх до перегляду стандартних форм організації соціально-трудових відносин надала пандемія. Можливість застосування та врегулювання дистанційної та надомної роботи задекларовано у прийнятому 04.02.2021 Законі України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу». Щодо врегулювання соціально-трудових відносин, що виникають при роботі на цифрових платформах, українське законодавство знаходиться на початку шляху.

Ключові слова: цифровізація, зайнятість на онлайн-платформах, дистанційна робота, регулювання сфери зайнятості, трудове законодавство.

Список використаних джерел

1. *Improving working conditions of persons working through digital labour platforms. 2021/0414(COD). Ordinary legislative procedure. Legislative Observatory. European Parliament. URL: [https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=en&reference=2021/0414\(COD\)](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=en&reference=2021/0414(COD))*
2. *New law ensures compensation for platform workers after accident. The Brussels Times. 1 April 2024. URL: <https://www.brusselstimes.com/986907/new-law-ensures-compensation-for-platform-workers-after-accident>*
3. *The termination of the enforcement moratorium as of 1 January 2025. Loyens & Loeff. 13-09-2024. URL: <https://www.loyensloeff.com/insights/news--events/news/the-termination-of-the-enforcement-moratorium-as-of-1-january-2025/>*