

ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У GIG ECONOMY: СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Лета А.В.,

*студентка 2 курсу ОС «Магістр»,
юридичний факультет, спеціальність 081 «Право»
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»
ORCID: 0009-0005-7553-5186*

Савка К.М.,

*студент 2 курсу ОС «Магістр»,
юридичний факультет, спеціальність 081 «Право»
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»*

Бєлова М.В.,

*доктор юридичних наук, доцент кафедри конституційного права
та порівняльного правознавства
юридичного факультету
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»
ORCID: 0000-0003-2077-2342*

Лета А.В., Савка К.М., Бєлова М.В. Особливості трудових відносин у gig есоному: сучасні виклики та перспективи.

У рамках статті представлено результати аналізу тих змін, які відбулися у секторі gig есоному під впливом цифровізації, зокрема у частині регулювання трудових відносин. Обґрунтовується ідея про те, що дефініцію gig есоному можна тлумачити як новий вид організації праці, основним полем діяльності, якого виступають різноманітні цифрові платформи поруч із мобільними застосунками. Сучасна трансформаційна модель gig есоному акумулювала розвиток короткострокових трудових договорів, що по суті стали альтернативою довгострокових трудових відносин, особливо для нових видів працівників.

При цьому сфера gig есоному в контексті трудової діяльності наразі не регламентується колективним трудовим правом, оскільки переважна більшість самозайнятих працівників обирають регулювання своєї діяльності при посередництві цифрових платформ саме за допомогою цивільно-правових договорів. У зв'язку з цим, нашій державі слід створити такі умови, в яких тим робітникам, що нині працюють в тіні, захотілося б офіційно працевлаштуватися і сплачувати податки.

Встановлено, що у випадку потенційного зростання кількості цифрових ринків праці та позиювання їх в якості посередників для отримання, наприклад гіг-спеціалістами конкретного доручення і забезпечення його виконання перед замовниками, виконавці подібних робіт практично втрачають прерогативи соціального забезпечення, і в підсумку це може призвести до такого негативного явища як «цифрова дискримінація». Дискусійним залишається питання приналежності фізичних осіб, які шукають роботу на цифрових платформах до категорії найманих чи то самозайнятих працівників.

Автор приходить до висновку, що пристосування профспілкових організацій до вимог часу та пошук дієвих механізмів захисту прав нових видів працівників, що працевлаштовані у секторі gig есоному, сприятиме підвищенню їх обізнаності, і в тому числі завдяки колективним та скордированим діям профспілкової організації створить для них можливість потенційного захисту їхніх персональних даних.

Ключові слова: гіг-економіка, цифрові платформи, самозайнята особа, трудові відносини, соціальне забезпечення, профспілкові організації.

Leta A.V., Savka K.M., Bielova M.V. Features of labour relations in the gig economy: current challenges and prospects.

The article presents the results of an analysis of the changes that have taken place in the gig economy sector under the influence of digitalisation, in particular, in terms of regulation of labour relations. The author substantiates the idea that the definition of gig economy can be interpreted as a new type of labour organisation, the main field of activity of which is various digital platforms along

with mobile applications. The modern transformational model of the gig economy has accumulated the development of short-term labour contracts, which have essentially become an alternative to long-term employment, especially for new types of workers.

At the same time, the gig economy in the context of labour activity is not currently regulated by collective labour law, as the vast majority of self-employed workers choose to regulate their activities through digital platforms through civil law contracts. In this regard, our state should create conditions in which those workers who are currently working in the shadows would want to be officially employed and pay taxes.

It is established that in the event of a potential increase in the number of digital labour markets and their positioning as intermediaries for, for example, gig worker to receive a specific assignment and ensure its fulfilment in front of customers, the performers of such work practically lose the prerogatives of social security and, as a result, this may lead to such a negative phenomenon as 'digital discrimination'. The issue of whether individuals seeking work on digital platforms belong to the category of employees or self-employed workers remains controversial.

The author comes to the conclusion that the adaptation of trade union organisations to the requirements of the times and the search for effective mechanisms to protect the rights of new types of workers employed in the gig economy sector will help to raise their awareness, and, in particular, through collective and coordinated actions of the trade union organisation, will create an opportunity for them to potentially protect their personal data.

Key words: gig economy, digital platforms, self-employed person, labour relations, social security, trade union organisations.

Постановка проблеми. Нині галузь трудового права розвивається стрімкими кроками, адже перед нею постає чимало сучасних викликів. Один із них – нові види працівників, правовий статус та специфіка роботи, яких містять певні відмінності в порівнянні з класичними найманими робітниками, наприклад в робочому форматі – дистанційна, або ж надомна зайнятість. І підставами цього можуть слугувати як і здатність особи працювати самостійно не розраховуючи на опору профспілкової організації, так і диференціація трудових відносин. І це при тому, що сучасна трансформаційна модель gig есопому акумулювала розвиток короткострокових трудових договорів, що по суті стали альтернативою довгострокових трудових відносин. Ідентична ситуація породжує проблему в правовому полі, адже коли цифровий ринок використовують як майданчик, де можна укласти, скажімо договір про надання послуг між замовником та незалежним працівником, то на платформі досі не покладений обов'язок щодо узгодження мінімальних трудових прав із правами людини, як от свобода на об'єднання у профспілки з метою захисту свобод певної категорії спеціалістів.

Актуальність проблеми пояснюється також фактом різкого зростання кількості зайнятих у вказаній сфері, особливо під час пандемії. За окремими даними, в ЄС на сьогодні діють приблизно 500 платформ, на яких зайнято 28 млн осіб. Очікується, що до 2025 року їх чисельність зросте до 43 млн. За оцінками Європейської комісії, майже 5,5 млн із них помилково класифікуються як самозайняті, хоча за базовими параметрами вони належать до найманих робітників. Відповідно, вони не мають адекватних трудових прав. Аналогічні проблеми існують і в Україні, яка займає перше місце в Європі та четверте у світі за кількістю зайнятих та обсягом фінансових потоків у цій сфері діяльності [3, с. 151]. До речі, значна їх частина належить до неформальної зайнятості, про що зазначено і в Угоді про асоціацію Україна-ЄС (параграф h ст. 420) [2].

Угода містить зобов'язання України зменшити обсяги неформальної економіки шляхом трансформації нелегальної зайнятості [3, с. 151]. У зв'язку з цим лєвова частка осіб, що є учасниками неформальної та нелегальної зайнятості не підлягають правовому регулюванню законодавства у сфері трудових відносин, внаслідок чого останні повинні самостійно нести тягар соціального забезпечення.

Метою дослідження є аналіз та вивчення сучасних викликів та перспектив розвитку трудових відносин у gig есопому.

Стан опрацювання проблематики. Трудові відносини у gig есопому були предметом аналізу багатьох наукових праць провідних вчених (С. Вишневецької, О. Герасименко, Н. Гетьманцевої, А. Колот, О. Лук'янчикова, Д. Новікова, А. Рибаченко, О. Тищенко, А. Юшко, О. Ярошенка та ін.). Окрім того, вже є окрема праця, де досліджувалися проблеми соціально-трудоових прав і викликів цифровізації (Я. Сімутіна, М. Шумило [8]), водночас її недостатньо і проблеми специфіки трудових відносин у gig есопому в Україні досліджені фрагментарно.

Виклад основного матеріалу. Гіг-економіка демонструє перехід від традиційних структур зайнятості, пропонуючи людям свободу брати участь у короткостроковій, орієнтованій на певні завдання роботі в різних галузях. Завдяки цифровим платформам ця еволюція моделей праці пе-

реосмислила відносини роботодавець-працівник, в тому випадку коли співробітники користуються автономією у виборі, коли, де та скільки працювати. Завдяки гнучкості більше людей віддають перевагу гіг-праці, яка відрізняється від традиційних трудових відносин та на якій працівники можуть працювати незалежно від робочого дозволу/візи чи географічного розташування [9, с. 418].

Дефініцію гіг есопому можемо тлумачити як новий вид організації праці основним полем діяльності, якого виступають різноманітні цифрові платформи поруч із мобільними застосунками. Так, деякі із вищезгаданих інструментів дають можливість тим, хто готовий виконувати певний вид робіт, реалізувати себе, як незалежного підрядника чи то самозайнятої особи. Тобто, в цьому випадку відсутнє стандартне розуміння трудових правовідносин.

Водночас питання щодо правового регулювання відносин в гіг-економіці засобами законодавства про працю, як зазначають О. Лук'янчиков і Д. Новіков, у світі вирішується наступними способами: створенням нової категорії працівників, її включенням до сфери регулювання трудовим законодавством та створенням для неї специфічних норм права з урахуванням характеру праці; створенням спеціально-правового регулювання праці співробітників Інтернет-платформ із їх включенням зі сфери дії трудового права, але із наданням певного рівня правового захисту; наділенням самих Інтернет-платформ можливістю розробляти власні правила використання найманої праці на основі базових засад цивільного законодавства [5, с. 223].

Сучасна трансформаційна модель гіг есопому акумулювала розвиток короткострокових трудових договорів, що по суті стали альтернативою довгострокових трудових відносин. Це все трапилось внаслідок ефективних глобалізаційних процесів та цифровізаційних зрушень та сприяло розвитку як і ринкових, так і управлінських відносин. Якщо говорити про останні відносини, то вони винятково впорядковують взаємодію роботодавця та працівника, опісля укладення з ним трудового договору, тоді як ринкові дозволяють одночасно залучити, скажімо розробника для вдосконалення онлайн-платформи або ж незалежного підрядника.

Проте негативною стороною такої праці є те, що трудові відносини, засновані на цифрових платформах, все ще розмиті та складні, – низька оплата, невизначений дохід, ризик звільнення, ненадійні умови праці без соціального страхування та пенсії. Але, у першу чергу, правова невизначеність стосується класифікації працівників цифрових платформ, а саме статусу їх зайнятості, що має значні наслідки для трудових прав, податкових зобов'язань та їх соціальних гарантій [9, с. 418]. Дискусійним залишається питання приналежності фізичних осіб, які шукають роботу на цифрових платформах до категорії найманих чи то самозайнятих працівників? З першою точкою зору навряд чи можна погодитися, особливо у разі відсутності укладення між замовником і фізичною особою трудового договору. До другої позиції є сенс доєднатися, оскільки вільнонаймані робітники самостійно корегують своє робоче навантаження без погодження з роботодавцем, так як, зазвичай вони не перебувають в трудових відносинах.

Справа в тім, що у випадку потенційного зростання кількості цифрових ринків праці та позиціонування їх в якості посередників для отримання, наприклад гіг-спеціалістами конкретного доручення і забезпечення його виконання перед замовниками, виконавці подібних робіт практично втрачають прерогативи соціального забезпечення і в підсумку це може призвести до такого негативного явища як «цифрова дискримінація». Ідентична ситуація породжує проблему в правовому полі, адже коли цифровий ринок використовують як майданчик, де можна укласти, скажімо договір про надання послуг між замовником та незалежним працівником, то на платформи досі не покладений обов'язок щодо узгодження мінімальних трудових прав із правами людини, як от свобода на об'єднання у профспілки з метою захисту певної категорії спеціалістів.

Ця ситуація підкреслює необхідність адаптації профспілкової організації до нових умов і пошуку способів захисту прав працівників, залучених до гіг-економіки. Фрілансери також працюють поза рамками стандартних трудових відносин, що ускладнює їх колективне представництво. Для профспілок слід знайти нові підходи до організації працівників у таких умовах, що може включати в себе створення спеціалізованих профспілкових платформ для фрілансерів, онлайн-спільнот або впровадження цифрових механізмів для комунікації і координації дій [4, с. 879-880]. На наш погляд, такий підхід сприятиме підвищенню обізнаності прав нових видів працівників, і в тому числі створить для них можливість захисту, скажімо їх персональних даних, саме завдяки колективним діям профспілкової організації.

Суб'єкти, чия діяльність пов'язана з цифровими технологіями, найчастіше обирають альтернативні способи оформлення своїх відносин. З одного боку – це не є чимось негативним, оскільки надає людині, яка реалізує своє право на працю, можливість вибору, тим самим створюється підґрунтя для реалізації свободи волі людини в цьому питанні. З іншого ж боку, «втискування» трудових відносин в оболонку цивільно-правових конструкцій, несе значні загрози для соціальних стандартів і гарантій [6, с. 25].

З цього випливає, що таке правовідношення по своїй суті регулюється приватним правом, так як в кінцевому результаті робітник та підрядник знаходяться у рівноправних відносинах. До того ж, цифрові платформи зовсім не виглядають як стандартний роботодавець, адже в деяких випадках робота на їх веб-сторінках керується безпосередньо умовами, що розміщені на їх онлайн – сервісах. Це наштовхує нас на думку, що законодавцеві необхідно виокремити і закріпити декілька характеристик трудового договору, що зі свого боку може дещо підсилити право соціального забезпечення для вільнонайманих робітників.

Зазначимо, що глобальні зміни в робочому форматі організації праці внесли свої корективи і до трудового законодавства. Так, згідно ст. 60² Кодексу законів про працю (далі – КЗпП), дистанційною роботою вважається форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій [1].

Передусім не зрозуміло, чому норми про надомну і дистанційну роботу, як особливі форми організації праці, законодавець помістив до глави IV КЗпП України «Робочий час», яка регламентує питання тривалості робочого часу, його режимів та ін. Очевидно, у структурі чинного Кодексу, з огляду на його «поважний вік», не знайшлося більш підходящого місця для унормування цих нестандартних форм зайнятості, що ще раз переконує в неспроможності «точкових» фрагментарних змін і необхідності проведення комплексної та системної рекодифікації трудового законодавства. Окремою проблемою, є деяка плутанина із розумінням дистанційної та надомної роботи як тимчасової (вимушеної) форми організації праці, зокрема на період карантину, та роботи, що здійснюється постійно на підставі відповідного трудового договору про дистанційну чи надомну роботу [8, с. 183-184].

Безумовно, ця обставина спонукає нас до висновку, що для усунення вищенаведеної проблеми необхідно створити окремий розділ КЗпП. А питання щодо розмежування дистанційної та надомної форм зайнятості можна вирішити такими способами, по-перше, різним порядком укладання трудових договорів і специфікою їх припинення; по-друге, регламентованим робочим часом та часом відпочинку; по-третє, різними підходами до врегулювання можливостей захисту обидвох форм зайнятості за сприяння профспілкових організацій. Окрім того, не можна залишити поза увагою деяку схожість трудового договору про дистанційну роботу з цивільно-правовим договором щодо надання послуг. Розв'язання цієї проблеми, ми вбачаємо у внесенні змін до глави III КЗпП шляхом створення окремої статті під назвою трудовий договір щодо виконання дистанційних робіт тривалого характеру.

В якості ключового доказу вищенаведеного можна продемонструвати Постанову Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду у справі № 420/2174/19 від 09 червня 2021 року, яка вказує на те, що зі співставлення трудового договору з цивільно-правовим договором, відмінним є те, що трудовим договором регулюється процес організації трудової діяльності. За цивільно-правовим договором процес організації діяльності залишається поза його межами, метою договору є отримання певного результату. Виконавець за цивільно-правовим договором, на відміну від працівника, який виконує роботу відповідно до трудового договору, не підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку, хоча і може бути з ними ознайомлений, він сам організовує свою роботу і виконує її на власний ризик, не зараховується до штату установи (організації), не вноситься запис до трудової книжки та не видається розпорядчий документ про прийом його на роботу на певну посаду [7].

З огляду на це сектор *gig economy* в контексті трудової діяльності наразі не регламентується колективним трудовим правом, адже більшість самозайнятих працівників обирають регулювання своєї діяльності при посередництві цифрових платформ саме за допомогою цивільно-правових договорів. У зв'язку з цим, нашій державі слід створити такі умови, в яких тим робітникам, що сьогодні працюють в тіні, захотілося б офіційно працевлаштуватися і сплачувати податки. До таких умов можуть належати: 1) страхування здоров'я; 2) доступ до широкого спектру послуг соціального забезпечення; 3) запровадження програм фахового розвитку; 4) справедлива система оподаткування. Останній пункт цього переліку, ми включили сюди тому, що сфера *gig economy* є чутливою до податкової політики.

Висновки. З наведеного можна зробити висновок, що *gig economy* можемо тлумачити як новий вид організації праці основним полем діяльності, якого виступають різноманітні цифрові платформи поруч із мобільними застосунками. Так, декотрі із вищезгаданих інструментів дають можливість тим, хто готовий виконувати певний вид робіт, реалізувати себе, як незалежного підрядника чи то самозайнятої особи. Нині цифрові платформи зовсім не виглядають як стандартний роботодавець, адже в деяких випадках робота на їх веб-сторінках керується безпосередньо умовами, що розміщені на їх онлайн – сервісах. Це наштовхує нас на думку, що законодавцеві необхідно виокремити

і закріпити декілька характеристик трудового договору, що зі свого боку може дещо підсилити право соціального забезпечення для вільнонайманих робітників.

А питання щодо розмежування дистанційної та надомної форм зайнятості можна вирішити такими способами, по-перше, різним порядком укладання трудових договорів і специфікою їх припинення; по-друге, регламентованим робочим часом та часом відпочинку; по-третє, різними підходами до врегулювання можливостей захисту обидвох форм зайнятості за сприяння профспілкових організацій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю України. Закон України від 27 вересня 2024 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 12.12.2024).
2. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 30 листопада 2023 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text (дата звернення: 12.12.2024).
3. Алексєєнко І.Г. Колективні трудові права у гіг-економіці України: проблеми їх реалізації. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2023. № 1. С. 150–158.
4. Бааджи Н.А. Профспілки в епоху цифрових технологій: нові виклики для свободи об'єднань. *Аналітично-порівняльне правознавство*. № 6. 2024. С. 878–882.
5. Новіков Д.О., Лук'янчиков О.М. Про перспективи трудового права в гіг-економіці. Проблеми реалізації прав громадян в сфері праці та соціального забезпечення: тези доповідей та наук. повідомл. Харків: Право, 2019. С. 220–224.
6. Пономаренко О.М. Проблема розмежування трудового та цивільного договору в умовах гіг-економіки. *Актуальні проблеми інноваційної економіки та права*. 2024. № 3. С. 24–29.
7. Постанова Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду у справі № 420/2174/19 від 09 червня 2021 року. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97533766> (дата звернення: 12.12.2024).
8. Соціально-трудова права і виклики цифровізації: монографія. Кол. авт.: за ред. Я.В. Сімутиної, М.М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. 348 с.
9. Теличко О.А., Рекун В.А. Аналіз законодавства та судової практики щодо правового статусу та соціальних гарантій працівників цифрових платформ у країнах ЄС: виклики та перспективи. *Аналітично-порівняльне правознавство*. № 6. 2024. С. 416–424.
10. Громовчук М.В., Белов Д.М. Гуманізм як філософсько-правова категорія в умовах формування нової парадигми в праві. *Аналітично-порівняльне право*. №3/2022. С. 301–310.
11. Белов Д.М., Белова М.В., Палапа Б.Б. Соціальне підприємництво: поняття та ознаки. *Науковий вісник УжНУ. Серія «Право»*. Випуск 75(1). Ч. 1. 2023. С. 149–155.