

РОЗДІЛ V. ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349-2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.03.1.73>

ТРАНСФОРМАЦІЯ ПОНЯТТЯ «ПРАЦЯ» З ПОЗИЦІЙ РОЗВИТКУ НЕСТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ

Анатійчук В.В.,

кандидат юридичних наук, асистент,

асистент кафедри приватного права

юридичного факультету

Чернівецького національного університету

імені Юрія Федьковича,

ORCID: 0000-0002-8036-4351

Анатійчук В.В. Трансформація поняття «праця» з позицій розвитку нестандартних форм зайнятості.

Цифрова ера змінює характер праці в суспільстві: кількість працюючих зростає дистанційно, відповідно, зміни в організації праці та відношенні «працівник – роботодавець», «праця» – «робота» вимагають адекватних законодавчих рішень. Відповідно, є необхідність розуміння і визначення праці на інтернет-платформах, оскільки саме цей вид зайнятості вимагає переосмислення традиційних уявлень про вище вказані правові дефініції.

На основі дослідження МОП 2016 р, дослідження Європейського фонду з покращення умов праці та життя, присвячених новим формам зайнятості, наукових розробок вчених можна констатувати, що роботу на цифрових платформах характеризують такі ознаки як присутність працівника (особи), що виконує роботу (замовлення) особисто, гнучкість, можливість самостійного врегулювання режиму робочого часу, контроль за працівниками, оцінка роботи та організація робочих процесів, визначення рівня оплати. При цьому зауважується, що право контролю щодо виконання трудових обов'язків працівника (надання послуг) є найважливішою ознакою, яка свідчить про наявність трудових правовідносин. Критерій економічної залежності працюючого повинен також розглядатися як умова для застосування норм трудового права до відносин, пов'язаних з працею. Інформаційна залежність від роботодавця також може розглядатися як ознака трудових відносин за умови, коли вищеназвана винагорода (заробітна плата) може бути отримана працівником лише за допомогою інформаційних пристроїв, технологій або самої інформації, яку надають роботодавці.

На основі аналізу ознак нестандартних форм зайнятості визначено поняття праці як це специфічної, інформаційної, економічно – залежної зі сторони цифрової платформи, роботодавця мотиваційної, інноваційної діяльності, яка виступає підродовим видом трудової діяльності, пов'язаної з реалізацією розумових здібностей людини, шляхом її творчих, професійних компетентностей видозмінювати, створювати матеріальні і духовні цінності з метою задоволення своїх потреб та потреб суспільства, держави і така, «що породжує особливий вид суспільних відносин та потребує у зв'язку з цим правового регулювання».

Ключові слова: нестандартні форми зайнятості, праця, послуга, ознаки трудових відносин, Міжнародна організація праці, цифрова ера, цифрові платформи, працівник, фрілансер, штучний інтелект.

Anatychuk V.V. Transformation of the concept of «work» from the perspective of the development of non-standard forms of employment.

The digital era is changing the nature of work in society: the number of people working remotely is increasing, accordingly, changes in the organization of work and the relationship «employee – employer», «labor» – «work» require adequate legislative solutions. Accordingly, there is a need to understand and define work on online platforms, since this type of employment requires rethinking traditional ideas about the above legal definitions.

Based on the 2016 ILO study, the study of the European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions dedicated to new forms of employment, and scientific developments of scientists, it can be stated that work on digital platforms is characterized by such features as the presence of an employee (person) performing the work (order) in person, flexibility, the ability to independently regulate working hours, control over employees, work evaluation and organization of work processes, and determination of the level of pay. It is noted that the right to control the performance of an employee's labor duties (provision of services) is the most important sign indicating the existence of an employment relationship. The criterion of economic dependence of the employee should also be considered as a condition for the application of labor law norms to labor-related relationships. Information dependence on the employer can also be considered a sign of an employment relationship provided that the above-mentioned remuneration (salary) can be obtained by the employee only with the help of information devices, technologies or the information itself provided by employers.

Based on the analysis of the features of non-standard forms of employment, the concept of labor is defined as a specific, informational, economically dependent on the digital platform, employer, motivational, innovative activity, which acts as a subgenre of labor activity associated with the realization of a person's mental abilities, through his creative, professional competencies to modify, create material and spiritual values in order to meet his needs and the needs of society, the state, and such, «which gives rise to a special type of social relations and requires legal regulation in this regard.»

Key words: non-standard forms of employment, labor, service, signs of labor relations, International Labor Organization, digital era, digital platforms, employee, freelancer, artificial intelligence.

Постановка проблеми. Розвиток нових технологій та штучного інтелекту поставило на порядок денний переглянути класичне розуміння поняття праці, трудового договору, трудових відносин та правового статусу суб'єктів трудового права. Звичні уявлення про роботу, найманого працівника і роботодавця в традиційному розумінні руйнуються так званою економікою вільного заробітку (gig economy), що набирає сили, у поєднанні з досягненнями штучного інтелекту. Відбувається осмислення правового фундаменту цифрової економіки тому важливо обрати правильний напрямок його розвитку. Звичайно, розвиток робототехніки і штучного інтелекту несуть для суспільства відповідні ризики, проте, доводиться констатувати, що відмовитися від технічного прогресу неможливо. В умовах подальшого розвитку науково-технічного прогресу та економіки важливо дослідити як технологічні фактори впливають на правову природу понятійного апарату трудового права.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питанням розуміння правової природи і її ознак, нестандартних форм зайнятості, приділялася в юридичній літературі значна увага українських науковців, таких як: Вишневецької С.В., Гаращенко Л.П., Гетьманцевої Н.Д., Глущенко М.П., Купіної Л.Ф., Кудінська І., Михайлової І.Ю., Прогонюк Л.Ю., Рим О.М., Середи О.Г., Сімутіної Я.В., Сірохи Д.І., Черноус С.М., Юшко А.М., Тищенко О.В., Шумила М.М., Щербини В.І., Чанишевої Г.І., Ярошенка О.М. та інших вчених, які внесли значний доробок у розвиток науки трудового права. Але цифрова ера змінює ринок праці, наповнюючи його нестандартними формами зайнятості, піддаючи трансформації категоріальний апарат трудового права що, у свою чергу, видозмінюють традиційне розуміння як поняття праці так і її ознак. Все це потребує подальших наукових досліджень.

Мета статті полягає у дослідженні та розкритті поняття праці з позицій розвитку нестандартних форм зайнятості.

Виклад основного матеріалу. Оскільки економічний уклад у глобальному масштабі зазнає масштабних змін, питання ознак трудових відносин, сфера дії норм трудового права, розмежування власне трудових та цивільно-правових відносин, пов'язаних з працею, стають знову на порядок денний. Поступово наростає тенденція до зміни стандартної моделі трудових відносин і зайнятості.

Цифровізація як серцевина сучасного етапу техніко-технологічного прогресу має своїм наслідком корінні зміни як в організації виробництва, так і в повсякденному житті. Смартфон, Інтернет речей, доповнена реальність, цифрове виробництво, криптовалюта, блокчейн, автоматизація, машинне навчання, штучний інтелект стають радикальними технологіями повсякденного життя людей [13, с. 27]. На переконання фахівців Міжнародної організації праці (МОП), завдяки технологічним досягненням – штучному інтелекту, автоматизації та робототехніці, – обов'язково будуть створюватися нові робочі місця, проте ті, хто втратить роботу в цей перехідний час, будуть найменш підготовленими до того, щоб скористатися новими можливостями. Професійні навички, затребувані сьогодні, не будуть відповідати робочим місцям завтрашнього дня, а знову придбані навички можуть швидко застарівати. А тому загальною тенденцією стало зростання попиту і витрат держав і корпорацій на різноманітні програми професійного перенавчання, підвищення кваліфікації, навчання комп'ютерної грамотності, поліпшення соціально-поведінкових навичок працівників тощо [13, с. 37]. Міжнародна організація праці, у свою чергу, зазначає, що тепер багато праців-

ників не мають доступу до соціального захисту. Вони часто не в змозі брати участь у колективних переговорах, які б дозволили їм вирішувати те чи інше питання [10].

Цифрова ера змінює характер праці в суспільстві: кількість працюючих зростає дистанційно, відповідно, зміни в організації праці та відношенні «працівник – роботодавець», «праця» – «робота» вимагають адекватних законодавчих рішень. Вимагає відповідного законодавчого вирішення і правовий статус осіб, які працюють через інтернет-платформи. Та попри все, щоб реалізувати адекватні законодавчі вирішення цієї проблеми, необхідно переосмислити саме розуміння праці (роботи) в нових економічних реаліях, оскільки саме праця лежить в основі трудових відносин і впливає як на специфіку трудових відносин так і на його носіїв – працівника і роботодавця. Відповідно, є необхідність розуміння і визначення праці на інтернет-платформах, оскільки саме цей вид зайнятості вимагає переосмислення традиційних уявлень про вище вказані правові дефініції.

У юридичній літературі часто висловлюється думка, що відносини між платформою та виконавцем повинні регулюватися саме трудовим законодавством. Трудове законодавство визначає працівника як – «фізичну особу, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю» [18], тобто, вступила в несамостійні, наймані відносини, що підпорядковується господарській владі роботодавця. Відповідно, для осіб, які працюють через інтернет-платформи поширення на них трудового законодавства буде знаходитися у суперечності з деякими концептуальними положеннями трудового права.

Саме з цієї причини перші судові рішення, які стосувалися питання визнання самозайнятих залежними чи виконавцями, виникли під час розгляду діяльності платформ-таксі та платформ з доставки їжі. Так, у Люксембурзі 20 грудня 2017 р. Європейський суд (European Court of Justice) визнав, що послуга, що надається Uber Technologies Inc., є посередницькою, яка полягає у підключенні за допомогою додатка для смартфона, що з'єднує непрофесійного водія на власному транспортному засобі та людину, яка хоче здійснити поїздку. У вказаній ситуації постачальник пропонує транспортні послуги, які він робить доступними за допомогою програмних засобів і чію спільну діяльність він організовує на користь осіб, які бажають прийняти цю пропозицію, щоб здійснити поїздку. Суд відзначає у зв'язку з цим, що Uber надає значний вплив на умови, в яких водії надають свої послуги [7].

Касаційний суд Франції у березні 2020 р визнав статус самозайнятого водія Uber «фіктивним», а самі відносини між водієм та платформою засновані на принципі підпорядкованості, а водія – працівником у рамках трудового законодавства [9].

Верховний суд Великобританії (лютий 2021 р.) виклав докази, за якими визнав водіїв компанії Uber працівниками. Справа стосується статусу зайнятості водіїв приватних автомобілів, які надають свої послуги через додаток для смартфонів Uber. Позивачі є членами групи компаній, що надають послуги з бронювання приватних транспортних засобів у Великобританії та за кордоном. Поїздки бронюються через додаток компаній для смартфонів, який з'єднує пасажирів із водіями. Відповідачами є водії, які є або були активними користувачами цієї програми. Відповідачі стверджують, що протягом періодів, охоплених їхніми претензіями, вони були «працівниками» для цілей Закону про права на зайнятість 1996 року, Національного закону про мінімальну заробітну плату 1998 року та Положення про робочий час 1998 року. Таким чином, відповідачі стверджують, що вони мають право на мінімальну заробітну плату, оплачувану відпустку та інші правові гарантії [8].

Апелянти стверджують, що відповідачі були незалежними сторонніми підрядниками, а не «робітниками» [8]. Після попереднього слухання Трибунал у справах зайнятості встановив, що відповідачі були «робітниками» і що вони «працювали» кожного разу, коли у них (а) був увімкнений додаток апелянтів; (б) перебували на території, на якій їм було дозволено працювати; та (с) були здатні та бажали прийняти завдання. Ці висновки підтвердили апеляційний трибунал із питань зайнятості та апеляційний суд. Потім апелянти подали апеляцію до Верховного суду. Верховний суд одноголосно відхилив апеляцію, а лорд Леггат виніс основне рішення. Суд постановив, що транспортні послуги, які надаються водіями та пропонуються пасажиром через додаток Uber, дуже жорстко визначаються та контролюються Uber. Водії перебувають у підлеглому та залежному стані по відношенню до Uber, тому вони мають невеликі можливості покращити своє економічне становище завдяки професійним чи підприємницьким навичкам [8]. На практиці єдиний спосіб, за допомогою якого вони можуть збільшити свої заробітки, – це працювати більше годин, постійно дотримуючись показників ефективності Uber. Верховний суд вирішив, що порівняння Uber з цифровими платформами, які діють як агенти з бронювання готелів та іншого житла, а також з водіями мікроавтобусів не сприяли його справі. Водіїв справедливо визнали «робочими» [5].

Верховний суд також постановив, що трудовий суд мав право визнати, що час, проведений позивачами, працюючи в Uber, не обмежувався (як стверджувала Uber) періодами, коли вони фактично возили пасажирів до місця призначення, але включав будь-який період, коли водій входив

у програму Uber на території, на якій водій мав ліцензію на роботу, і був готовий приймати поїздки [5].

Верховний суд Великої Британії також заявив, що будь-які спроби організації створюють штучні контракти, спрямовані на обхід основних гарантій зайнятості, є недійсними та не мають юридичної сили. Суди розкритикували контракти, які Uber просив підписати своїх водіїв, а також прийшли до висновку, що водії були саме працівниками, оскільки Uber їх контролював, у тому числі встановлював тарифи і не повідомляв їм про пункти призначення пасажирів, поки його не забрали. Верховний суд Великобританії постановив, що Uber повинен розглядати водіїв як працівників з моменту входу в додаток до моменту виходу із системи. У цьому контексті у них буде більше прав, ніж у незалежних підрядників, але менше, ніж у службовців, які мають право на допомогу по вагітності та родам і можуть оспорити несправедливе звільнення з роботи [8].

М.М. Шумило, досліджуючи трудові відносини на цифрових платформах акцентує увагу на науковій розвідці професора Жосепа Морено Жене¹ (Josep Moreno Gené), який звертає увагу на те, «що основний вплив нових технологій і змін в організації компаній, що впливають з них на індивідуальні трудові відносини, полягає в тому, що вони рішуче сприяли розмиванню і без того нечітких контурів самих суб'єктів, тобто роботодавців і працівників. Крім цього, навіть після рішення Верховного суду Іспанії щодо визнання гловєрів працівниками, компанія продовжувала його ігнорувати. Наслідком ситуації, що склалася, стало прийняття Королівського законодавчого указу № 9/2021 від 11 травня 2021 р., який змінює консолідований текст Закону про статус працівників, затверджений Королівським законодавчим указом № 2/2015 від 23 жовтня 2015 р., щоб гарантувати трудові права людей, які зайняті у сфері доставки послуг із використанням цифрових платформ. Згідно з цими змінами, зауважує вчений, іспанське законодавство було доповнено новелою, а саме: «презумпцією зайнятості на цифрових платформах у сфері доставки», на підставі якої «передбачається, що в сферу дії Закону про статус працівників, входить діяльність осіб, які надають платні послуги, що складаються з доставки будь-якого споживчого продукту чи товарів, за умови, якщо роботодавцями є компанії, які здійснюють повноваження щодо організації, керівництва та контролю прямо, опосередковано чи неявно, через алгоритмічне керування сервісом або умовами роботи, через цифрову платформу». Очевидно, що йдеться про так звану презумпцію *iuris tantum*, коли особі немає необхідності встановлювати факт трудових відносин у суді» [24, с. 205].

З точки зору Українського законодавства відносини між платформою та водієм таксі (кур'єром) лежать поза сферою дії трудового законодавства. Як підкреслює М.М. Шумило, існує значна сфера зайнятості, яка не унормована в трудовому законодавстві, і такий стан спричиняє відсутності будь-якої визначеності у цій сфері, а ринок праці у цьому сегменті економіки розвивається хаотично і безсистемно [24, с. 196]. Причиною цього є незадекларована праця. Основними та найбільш актуальними формами прояву незадекларованої праці в Україні є чотири основних та п'ята додаткова: 1) неформальна зайнятість у формальному секторі; 2) зайнятість у неформальному секторі; 3) приховування фактично відпрацьованого робочого часу та виплата заробітної плати, «в конверті»; 4) підміна фактичних трудових договорів цивільними та господарськими, а також штучне використання дистанційних та аутсорсингових механізмів для приховування найманої праці; 5) не оформлена належним чином вторинна зайнятість осіб, які мають оформлені трудові відносини за основним місцем роботи [16, с. 12]. Окрім того, «залучення до праці в нових формах не завжди оформляється договорами, а інтернет-платформи виступають посередниками, що спричиняє розмивання правового статусу як роботодавця так і працівника» [12, с. 285].

Для того, аби визначити, чи дійсно на цифровій платформі працюють справжні самозайняті, чи приховуються трудові відносини, багато держав застосовують перелік критеріїв наявності трудових відносин. У деяких державах вони напрацьовуються судовою практикою, а в інших - одразу прописуються в законодавстві (дев'ять країн Європи мають окремі законодавчі положення щодо захисту працівників платформ) [15].

В Україні поняття незадекларованої праці є відомим лише у вузькому колі зацікавлених фахівців. Для опису різних форм зайнятості, що не відповідає вимогам законодавства, в Україні на офіційному рівні використовується дві концепції. Концепцію тіньової економіки, що базується на рекомендаціях системи національних рахунків СНР-2008, використовує Мінекономрозвитку України [16, с. 12]. Концепцію неформальної економіки, що базується на рекомендаціях 15-ї МКСП (до 2013 р.) щодо зайнятості у неформальному секторі та рекомендаціях 17-ї МКСП (з 2014 р.) щодо неформальної зайнятості – використовує для проведення регулярних та репрезентативних обстежень Держстат України [16, с. 12]. Наявність даних про незадекларовану працю в Україні, відсутність офіційного визнання терміна «незадекларована праця» в Україні обумовлює брак досліджень щодо її масштабів та особливостей. Явища близькі до тих, що описуються терміном «незадекларована праця», вивчаються в Україні, але для цього використовується різна термінологія,

методологія оцінки якої не завжди обґрунтована та визнана [16, с. 12]. Більшість соціологічних обстежень, де використовується термінологія «неформальна» або «тіньова» зайнятість, як правило, присвячені досягненню іншої мети. Вони проводяться несистематично, у ході їх проведення не дотримуються єдиної методології збору та обробки відповідної інформації. Оцінки, отримані в результаті подібних соціологічних обстежень, припустимо використовувати для формування загального розуміння проблем незадекларованої праці, але не для напрацювання обґрунтованих висновків [16, с. 12]. На практиці єдиним регулярним та методологічно витриманим джерелом інформації щодо окремих форм прояву незадекларованої праці є результати обстеження економічної активності населення України, зокрема в частині обстеження неформальної зайнятості, яке на регулярній основі проводить Держстат України, а також дані системи національних рахунків, які використовує Мінекономрозвитку для оцінки обсягів тіньової економіки [16, с. 12].

Отож, систематична підміна трудових договорів цивільними договорами та приховування найманої праці штучним використанням механізмів дистанційного і аутсорсингового характеру, наявність вторинної зайнятості, яка не є оформленою з правової точки зору вносить у правове поле невизначеність через відсутність законодавчої бази, що регламентує вказані види зайнятості. Проте, «активний розвиток цифрових платформ в Україні, велика кількість людей зайнятих на них, особливо в часи війни, і триваюча реформа трудового законодавства повинні спонукати до врегулювання сфери платформенної економіки, а напрацювання ЄС у цій темі та міжнародний досвід можуть стати орієнтиром майбутніх змін» [15]. Тому щоб врегулювати сферу платформенної економіки, насамперед, потрібно, на нашу думку, визначити поняття праці з правової точки зору і охарактеризувати її основні ознаки відповідно до нових форм праці, а для цього необхідно дослідити які ж саме форми праці передбачає нестандартна зайнятість. Хоча не всі форми нестандартної зайнятості слід відносити до нових форм праці, що є результатом запровадження цифрових технологій. Проте сектор нестандартної зайнятості збільшується за рахунок зростання нових форм праці.

Нестандартній зайнятості було присвячено дослідження МОП 2016 р., де виділяються нестандартні форми зайнятості досить широко: тимчасова зайнятість (строкові трудові договори, включаючи договори щодо робіт у рамках проекту або разових завдань, сезонну роботу; разові роботи, включаючи роботи на один день); роботу на умовах неповного робочого часу (включаючи роботу на запит, а також договори «з нульовим робочим часом»); трудове відношення з більш ніж двома сторонами (позикова праця, субконтракти та ін); прихована зайнятість або залежна самозайнятість (трудова відносина, що видаються за цивільно-правові та ін.) [4].

Європейським фондом з покращення умов праці та життя також було здійснено дослідження, присвячене новим формам зайнятості [1], до яких віднесені: «спільне використання праці працівників (employee sharing), у межах якого група роботодавців одночасно наймає працівників і разом несе перед ними відповідальність. При цьому виділяють дві схеми спільного використання праці: стратегічне та разове (ad hoc). Друга схема схожа на працю через агенції тимчасової зайнятості з тією різницею, що попередній роботодавець не є агентством зайнятості, надання праці працівників не відноситься до сфери його діяльності і його мета полягає у тимчасовому наданні праці працівника, який в подальшому повернеться до нього. Ця практика вже використовується роботодавцями і найчастіше називається секондментом (від англ. secondment) спільне працевлаштування (job sharing, work sharing) – трудове правовідношення, в якому один роботодавець наймає кількох (зазвичай двох) працівників для спільного виконання однієї трудової функції, що сумарно виконується повний робочий час; проміжне управління (interim management) – зайнятість, коли компанія «здає в оренду» працівників іншим компаніям на певний термін і з певною метою. Надання праці – основна сфера діяльності роботодавця при цій формі зайнятості, але, на відміну від агентств тимчасової зайнятості, працівники таких компаній є висококваліфікованими експертами, які направляються в приймаючі компанії для вирішення специфічних управлінських або технічних проблем або для допомоги в складні, з економічної точки зору, періоди діяльності приймаючих компаній; разова робота (casual work) це тип роботи, при якій зайнятість не має стабільності і тривалості, а роботодавець не зобов'язаний регулярно надавати роботу, проте має право викликати працівника за необхідності: мобільна робота, заснована на інформаційно-комунікаційних технологіях (ІКТ, ICTbased mobile work) – трудові відносина, що виконуються частково, але регулярно, за межами «основного офісу», що належить роботодавцю, або спеціально пристосованого домашнього приміщення, з використанням ІКТ для приєднання до загальних комп'ютерних мереж компанії, краудворкінг, краудсорсинг (crowd working, crowd sourcing, crowd employment) – зайнятість, в рамках якої для зв'язку між особою, яка виконує роботу, та замовником використовується спеціальна онлайн-платформа [3].

На платформі, перед тим, як розпочати роботу, необхідно ознайомитись із правилами виконання замовлень на платформі, тобто правилами користування цифровим сервісом. На перший погляд

можна зауважити, що сторони – замовник і виконавець – укладають між собою цивільний договір про надання послуг, який укладається між рівноправними сторонами в силу ст. 901 ЦК України та які є вільні у визначенні умов договору. Проте цифрові платформи підписують так звані договори про партнерство (partnership agreements) де особа, як правило, погоджується лише на умови, які їй пропонують. А це вказує на правила прийняття на роботу за трудовим договором, де особа може прийняти умови праці за трудовою функцією, або відмовитися.

Цифрові платформи з виконавців за свої послуги беруть комісію і, виконавці на цифрових платформах підлягають оцінюванню клієнтами (замовниками). Окрім рейтингу, рішення щодо організації та логістики отримання замовлень у цифрових платформах приймає штучний інтелект. Алгоритм відповідальний за функціонування цифрової платформи, визначення рівня оплати та її нарахування, контроль та перевірку виконання роботи. То й же алгоритм може заблокувати сторінку (профіль) людини, яка працює на платформі, за певними формальними показниками, наприклад, у разі порушення правил користування платформою або скарги від клієнтів (замовників) [15].

Відмінними рисами платформної бізнес-моделі є алгоритмічний менеджмент: за допомогою алгоритмів ЦП досягають ефективного зв'язку між працівниками та клієнтами. Основними складовими такої алгоритмічної сполучуваності є рейтинги, відгуки клієнтів, рівень кваліфікації працівників, відмова від послуг та приймання робіт. Завдяки алгоритмам здійснюється контроль за працівниками, відстеження та оцінювання їхньої роботи, організація робочих процесів [17, с. 51]. Так, у 47 % виконавців клієнти контролювали кількість пропрацьованих годин на платформі, від 46 % вимагали робити скріншоти, як вони працюють, а від 43 % – бути присутніми в конкретні години на «робочому місці» - цифровій платформі [15]. Як зауважує І. Кудінська, «такі умови роботи на платформах почали викликати питання: чи дійсно всі виконавці замовлень на платформах є фрілансерами або незалежними підрядниками (independent contractors), та чи не маскуються трудові відносини під видом самозайнятості (bogus self-employment). У 2019 році вийшов фільм Кена Лоуча «Sorry, We Missed You», який яскраво демонструє всі тонкощі роботи «незалежних підрядників» у сфері доставки» [15]. Часто виконавці на платформах, пише І. Кудінська не мають можливості працювати на своїх умовах, вільно визначати графік роботи та спосіб виконання, залишаються у відносинах підпорядкування із цифровою платформою (хоча цей факт всіляко заперечується компаніями), перебування на робочому місці в конкретні години контролюється, у той час як непрозорі алгоритми часто призводять до безпідставних закриттів профілів на платформах, а відсутність варіантів оскарження таких рішень – до подальшої неможливості працювати на ній [15].

На противагу вище сказаному, роботи на інтернет-платформах визначається як гнучкий формат включення в ринок праці через онлайн-платформи (цифрові платформи), що діють як посередники між постачальниками послуг (виконавцями робіт) і споживачами (клієнтами). Платформна зайнятість може виконувати роль як основної так і додаткової зайнятості, збільшуючи варіативність доступних режимів зайнятості. Зауважується, що перевагою включення до платформної економіки є можливість зберегти свободу у виборі графіка роботи та її обсягу [2].

Отже, можна підкреслити, що роботу на цифрових платформах характеризують такі ознаки як присутність працівника (особи), що виконує роботу (замовлення) особисто, гнучкість, можливість самостійного врегулювання режиму робочого часу, контроль за працівниками, оцінка роботи та організація робочих процесів, визначення рівня оплати. При цьому право контролю щодо виконання трудових обов'язків працівника (надання послуг) є найважливішою ознакою, яка свідчить про наявність трудових правовідносин. Контроль особи (роботодавця, цифрової платформи), може бути спрямований на процес праці, результат праці, де і коли виконується робота. Критерій економічної залежності працюючого повинен також розглядатися як умова для застосування норм трудового права до відносин, пов'язаних з працею.

Залежний характер праці завжди був ознакою трудових відносин. Цифровізація економіки піддала корегуванню вказану ознаку, яка може розумітися у більш ширшому аспекті. Проте слід зауважити, що класична залежність все ж таки буде існувати, коли працівник здійснює свою діяльність під контролем, управлінням зі сторони роботодавця і при цьому підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку, правилам поведінки на підприємстві, в установі, організації, які є складовою правил внутрішнього трудового розпорядку в силу ч. 2 ст. 142 КЗпП України.

Рекомендація МОП № 198 щодо трудових відносин [22] передбачає, що: «держави-члени МОП повинні передбачити можливість визначення у своїх законах і нормативних актах або іншими засобами конкретних ознак існування трудових відносин. Такі ознаки можуть включати: (а) той факт, що робота: виконується відповідно до вказівок і під контролем іншої сторони; припускає інтеграцію працівника в організаційну структуру підприємства; виконується винятково або головним чином в інтересах іншої особи; повинна виконуватися особисто працівником; виконується відповідно до певного графіка або на робочому місці, що вказується або узгоджується стороною, яка замовила

її; має певну тривалість і передбачає певну спадкоємність; вимагає присутності працівника; або передбачає надання інструментів, матеріалів і механізмів стороною, що замовила роботу; (b) періодична виплата винагороди працівникові; той факт, що дана винагорода є єдиним або основним джерелом доходів працівника; здійснення оплати праці в натуральному виразі шляхом надання працівникові, приміром, харчових продуктів, житла або транспортних засобів; визнання таких прав, як щотижневі вихідні дні й щорічна відпустка; оплата стороною, що замовила виконання роботи, поїздки, що здійснюються працівником у цілях виконання роботи; або те, що працівник не несе фінансового ризику [22].

В главі II «Визначення існування трудових відносин» п. 11. Рекомендації МОП 2006 року щодо трудових відносин (№ 198) зазначено періодична виплата винагороди працівникові; той факт, що дана винагорода є єдиним або основним джерелом доходів працівника. Тобто, чи можливо розглядати як ознаку трудових відносин в подальшому, у зв'язку з трансформацією трудових відносин, отримання винагороди від роботодавця як єдине або основне джерело доходів.

В умовах свободи праці, різноманітності способів її реалізації громадянами своїх здібностей до праці, трудове законодавство, здавалося, не може встановлювати як ознаку трудових відносин - що працівник лише тоді включається до сфери дії норм трудового права, коли його винагорода (заробітна плата), одержувана від певного роботодавця, є єдиним або основним джерелом доходів працівника (членів його сім'ї). Так, до прикладу робота осіб зайнятих на Інтернет платформах характеризується певною автономією, працівник може самостійно визначати свій робочий графік і працювати у різних Інтернет платформах у будь яких куточках світу. Платформи надають доступ шукачу роботи до більшої кількості потенційних роботодавців. Це збільшує можливості фахівців вигідно презентувати і реалізовувати свої компетенції. Відповідно, фінансова залежність може розглядатися як ознака трудових відносин, з єдиною поправкою, що «отримана заробітна плата, доходи (дохід) працівнику від виконаної роботи (надання послуг) є, як правило, є джерелом гідного його життя відповідно до його потреб.

Інформаційна залежність від роботодавця також може розглядатися як ознака трудових відносин за умови, коли вищеназвана винагорода (заробітна плата) може бути отримана працівником лише за допомогою інформаційних пристроїв, технологій або самої інформації, яку надають роботодавці.

При цьому необхідно мати на увазі, що цифрові (онлайн) платформи це - «цифровий сервіс, який сприяє взаємодії між двома або більше різними, але взаємозалежними групами користувачів (юридичними чи фізичними особами), які взаємодіють між собою через Інтернет» [6]. Онлайн-платформа – це цифровий сервіс, який полегшує взаємодію між двома або більше різними, але взаємозалежними групами користувачів (чи фірми або фізичні особи), які взаємодіють через службу через Інтернет [6]. Крім того, слово «користувачі» потрібно тлумачити в широкому сенсі цього визначення. До тих, хто користується та отримує користь від онлайн-платформ, відносяться не просто так індивідуальні споживачі, а й працівники, уряди, великі та малі підприємства, які можуть виступати в ролі покупців, продавців або роботодавців [6].

До онлайн-платформ відносять Airbnb, Kickstarter, OLX, Zoom, Uber, Bolt, Amazon, Meta та інші. На рівні міжнародних інституцій, включаючи МОП, не існує офіційно єдиного визначення платформної економіки. Для позначення цього явища використовується багато інших термінів, як-от: collaborative consumption, collaborative economy, sharing economy, peer-to-peer economy, short-term services or gig economy, demand economy or platform economy. Проте, слід зауважити, що не всі компанії-платформи є цифровими трудовими платформами (digital labor platforms), де відбувається організація та здійснення трудових функцій. МОП розрізняє два види цифрових платформ, на яких може здійснюватись робота: online web-based (глобальні онлайн (веб) платформи) та location-based platforms (сервіс на основі місця розташування) [6]. На online web-based платформах завдання виконуються онлайн або ж у дистанційному форматі (віддалено), тобто незалежно від місця перебування виконавця та замовника. Це, наприклад, переклад текстів, юридичні та бухгалтерські послуги, дизайн та редагування текстів, робота в IT, аналіз та систематизація даних, модерування контенту в соцмережах та веб-сайтах, репетиторство, тощо. До такого виду платформ, поширених в Україні, можна віднести Freelancehunt, Upwork, Freelance.ua, Kabanchik.ua та інші [15].

Location-based platforms відрізняються тим, що завдання виконуються особисто у визначених географічних місцях (локальна праця), тобто доставка кур'єром їжі, перевезення в таксі, сантехнічні та інші побутові послуги, ремонт помешкання, прибирання будинку, догляд за дітьми чи особами похилого віку вдома, тощо. Усім нам відомі їх приклади - Bolt, Uber, Uklon, Glovo, Bolt Food, Kabanchik.ua, тощо [15].

Переважає більшість тих осіб, які працюють на платформах, позиціонують себе фрілансерами. Термін фріланс (походить від англ. «free» – вільний), тобто фріланс це виконання роботи (тру-

дових операцій, завдань, в межах своєї професійної компетенції, проектів) особою (виконавцем) поза штатом компанії, від різних замовників. Трудові та соціальні гарантії, які передбачені для звичайних працівників, що працюють у штаті компанії на фрілансерів не розповсюджуються. Вітчизняне законодавство не оперує термінами «фріланс» та «фрілансер». Але Міністерство праці та соціальної політики України визначає «фріланс» як віддалену роботу за допомогою мережі Інтернет, «фрілансера» як вільного працівника (самозайняту особу), позаштатного працівника, який виконує разове замовлення або тимчасову роботу без зарахування до штату підприємства» [25].

Л.Ю Прогонюк досліджуючи проблеми правового регулювання дистанційної роботи в Україні зауважила, що для фрілансера відсутні такі поняття, як «основне місце роботи» та «робота за сумісництвом». Фрілансер протягом певного періоду може як співпрацювати одразу з кількома роботодавцями або лише з одним, так і взагалі тимчасово перебувати без роботи. Фрілансер, як правило, не зобов'язаний підкорятися правилам внутрішнього розпорядку роботодавця та сам визначає для себе норму робочого часу та часу відпочинку. Оплата праці фрілансера не є нормованою та безпосередньо залежить від обсягу виконаної роботи [20, с. 158].

Зазвичай, на фріланс-основі працюють Гіг-спеціалісти які є професіоналами своєї справи, виконують проекти на контрактній основі (Гіг-контракти). Такий працівник обирає проекти, які найкраще відповідають його професійним компетенціям і навичкам. Так, Закон «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» закріплює поняття «Гіг-контракт», під яким розуміється: «цивільно-правовий договір, за яким гіг-спеціаліст зобов'язується виконувати роботи та/або надавати послуги відповідно до завдань резидента Дія Сіті як замовника, а резидент Дія Сіті зобов'язується оплачувати виконані роботи та/або надані послуги і забезпечувати гіг-спеціалісту належні умови для виконання робіт та/або надання послуг, а також надавати соціальні гарантії, передбачені цим Законом» [19]. Що є визначальним у порівнянні із ст. 21 КЗпП України, то це зобов'язання виконати роботу, зобов'язання оплачувати виконані роботи, забезпечувати належні умови для виконання робіт і, основне – надавати соціальні гарантії.

Звертає на себе увагу норма закону про те, що «гіг-спеціаліст зобов'язується виконувати не тільки роботи, а й надавати послуги відповідно до завдань резидента...». Якщо звернутися до ЦК України, то можна зауважити, що систематизований закон не дає офіційного поняття послуга. Статтею 177 ЦК України послуга закріплена як самостійний об'єкт цивільних прав. ЦК України не розкриває зміст цього поняття. Відповідно до ст. 901 ЦК за договором про надання послуг одна сторона (виконавець) зобов'язується за завданням другої сторони (замовника) надати послугу, яка споживається в процесі вчинення певної дії або здійснення певної діяльності, а замовник зобов'язується оплатити виконавцеві зазначену послугу, якщо інше не встановлено договором. Якщо звернутися до Великого тлумачного словника сучасної української мови, то послуга означає дію, вчинок, що дає користь, допомогу іншому; сприяння розвитку, поширенню чогось. Що таке дія, за тим же тлумачним словником, – це перш за все робота, здійснення чого-небудь. Отож, виходить, що дія зводиться до роботи. За тим же тлумачним словником української мови, слово споживання також означає дію, діяльність. Діяльність, у свою чергу, означає сукупність цілеспрямованих дій, що потребують фізичної або розумової енергії і мають своїм призначенням створення матеріальних і духовних благ. Отож мета діяльності – створення матеріальних і духовних благ. Іншими словами це означає працю (роботу).

Оскільки у більшості наукових досліджень праця асоціюється з діяльністю, нам, насамперед, необхідно з'ясувати, чи будь-яка праця є діяльністю, і чи будь-яка діяльність є працею? Адже та сама послуга, споживання є також діями. На перший погляд відмінність між цими поняттями не є суттєвим, оскільки слово «діяльність», у самому широкому розумінні, означає різнобічний процес створення суспільним суб'єктом умов для свого існування і розвитку, процес перетворення соціальної реальності у відповідності із суспільними потребами, цілями і завданнями. Проте діяльність людей має різні форми і види [11, с. 123]. Адже ще не достатньо сказати, що праця є діяльністю. Необхідно, щоб дане поняття розкривало саму суть праці, оскільки праця є саме такою діяльністю, яка має специфічні, тільки їй властиві якості [11, с. 123]. При з'ясуванні співвідношення поняття «діяльність» і «праця» Н.Д. Гетьманцева стверджує, що «діяльність – це спосіб існування і розвитку суспільства і людини, всебічний процес перетворення нею навколишньої природою і соціальною реальності (включаючи його самого) у відповідності з її потребами, метою і завданнями. Дане визначення збігається з визначенням праці як доцільної діяльності, в результаті якої створюються матеріальні і духовні цінності та умови, необхідні для задоволення суспільних та індивідуальних потреб. У цьому сенсі праця характеризує найбільш істотні риси саме людської діяльності. Щоб діяльність перетворити на працю, необхідне дотримання основних умов: «включення діяльності людини в систему суспільної праці; доцільність, результативність процесу діяльності, її необхідність і корисність як для суспільства, так і для окремої людини; адекватна її оплата» [11, с. 124].

Як зауважується в юридичній літературі, «діяльність людини може виступати і умовою і передумовою праці. Праця є, насамперед, процес, а тому в процесі праці працівник зосереджується, пильнує, мислить, уявляє, «якби краще щось зробити», тобто у процесі праці проявляються усі його суб'єктивні функції, які є «внутрішніми аспектами предметної діяльності людини» і в тій чи іншій мірі включаються також в процес праці, якби також його обслуговують....[11, с. 124-125]. «Необхідно вказати також на особистісний момент: діяльність працівника знаходиться в єдності з речовими моментами – предметами і засобами праці. Адже діяльність людини в матеріальному виробництві перестає бути працею, якщо вона не пов'язана з його речовими моментами і виступає як якась «чиста» діяльність не спрямована на зміну предмета праці за допомогою засобів праці. Також діяльність людини перестає бути працею якщо вона здійснюється без будь-якої мети. Праця, як така, існує у двох формах: діяльності та предметності. Можна сказати, що всяка праця - це діяльність, але не всяка діяльність є праця. Необхідні деякі умови для того, щоб діяльність стала працею: діяльність повинна бути перетворюючою, предметною, інноваційною, спрямованою на отримання результату і бути корисною для суспільства і для окремого індивіда» [11, с. 124-125]. Отже, виходячи з вищевикладеного, поняття «послуга» і «споживання» відображають ознаки і суть праці.

Досліджуючи особливості правового регулювання трудових відносин, Н.Д. Гетьманцева дає визначення праці, в її юридичному розумінні: як первинно-необхідну, суспільно-корисну, інноваційну, доцільну, цілеспрямовану, вольову, оціночну діяльність, пов'язану з реалізацією унікальних властивостей людини: фізичних та розумових здібностей, шляхом її творчого і фізичного самоствердження, свідомо і цілеспрямовано змінювати навколишнє середовище, з метою створення (нових) матеріальних і духовних цінностей та задоволення потреб і інтересів людини, суспільства, держави і така, що породжує особливий вид суспільних відносин та потребує у зв'язку з цим правового регулювання. Як бачимо, дане поняття розкриває саму суть праці з правової точки зору, оскільки праця є саме такою діяльністю, яка має специфічні, тільки неї властиві якості. Тому на основі вище вказаного аналізу визначимо поняття праці з точки зору розвитку і запровадження різного роду нестандартних форм зайнятості, тобто цифрових платформ, взявши за основу визначення поняття праці, наведеного у дослідженні Н.Д. Гетьманцевої. Праця на цифрових платформах – це специфічна, інформаційно, економічно залежна зі сторони цифрової платформи, роботодавця мотиваційна, інноваційна діяльність, яка виступає підродовим видом трудової діяльності, пов'язаної з реалізацією розумових здібностей людини, шляхом її творчих, професійних компетентностей видозмінювати, створювати матеріальні і духовні цінності з метою задоволення своїх потреб та потреб суспільства і держави і така, «що породжує особливий вид суспільних відносин та потребує у зв'язку з цим правового регулювання».

Повертаючись до ознак трудових відносин та Закону «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні», та базуючись на положеннях п. 13 Рекомендацій МОП № 198, де наведено перелік ознак трудових правовідносин (серед них: «(b) періодична виплата винагороди працівникові; визнання таких прав, як щотижневі вихідні дні й щорічна відпустка тощо») та на підставі огляду окремих положень Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» від 15.07.2021 р. № 1667-IX (у редакції станом на 01.01.2023 р.), О.В. Тищенко зауважує, що у цьому Законі щодо особливостей Гіг-контрактів застосовуються правові поняття, які характеризують саме трудові відносини. Серед них, такі, як-от: належні умови (п. 1 ст. 1), заробітна плата (п. 12 ст. 1), час відпочинку (п. 2 ст. 20), перерви протягом дня (п. 3 ст. 20), щотижневий відпочинок (п. 3 ст. 20), додаткові компенсаційні виплати та гарантії (п. 6 ст. 20) тощо. Окреслений стан речей дозволяє зробити висновок, що закріплені у Законі «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні», характерні ознаки Гіг-контрактів як виду угоди складають симбіоз цивільно-правових та трудових ознак, розмежування яких варто чітко закріпити у законодавстві з відповідними уточненнями щодо поширення положень кодифікованого акту у сфері праці на відносини між гіг-спеціалістами та резидентами Дія Сіті, вказавши на цю особливість у Проекті ТКУ (п. 3 ст. 9) [23, с. 229].

Як підкреслює М.М. Шумило, «положення Рекомендації з часом не тільки не втратили своєї актуальності, але і стали більш вагомими та нагальними. Очевидно, що зміна економічної парадигми, виклики, спричинені цифровізацією усіх сфер життєдіяльності людини, повсякчас видозмінюють відносини у сфері праці» [24, с. 199]. «Проте, з 2006 р. національне законодавство фактично не зрушилося з місця у своєму розвитку» [24, с. 199]

Рекомендація МОП № 198 щодо трудових відносин у главі «Національна політика захисту працівників у контексті трудових відносин» закріпила, що «Держави-члени повинні розробляти й застосовувати національну політику, спрямовану на перегляд через належні періоди часу і, у разі потреби, на уточнення і адаптацію сфери застосування відповідних законів і нормативних актів із

метою гарантувати ефективний захист працівників, які виконують свою роботу в контексті трудових відносин» [22].

У Рекомендації передбачено, що «національна політика повинна, як мінімум, передбачати заходи, спрямовані на: (а) надання настанов зацікавленим сторонам, зокрема роботодавцям і працівникам, щодо ефективного встановлення факту існування трудових відносин, а також стосовно розрізнення між найманими і самозайнятими працівниками; (б) боротьбу з замаскованими трудовими відносинами в контексті, наприклад, інших відносин, які можуть включати застосування інших форм договірних домовленостей, що приховують істинний правовий статус, беручи до уваги, що замасковані трудові відносини виникають тоді, коли роботодавець поводить з особою не як із найманим працівником, причому таким чином, щоб приховати його або її істинний правовий статус як найманого працівника, і що можуть виникати ситуації, коли договірні домовленості призводять до позбавлення працівників захисту, на який вони мають право; (с) забезпечення норм, застосовних до всіх форм договірних домовленостей, зокрема тих, у яких беруть участь декілька сторін, для того, щоб найманим працівникам надавався захист, на який вони мають право; (d) забезпечення того, щоб норми, застосовні до всіх форм договірних домовленостей, дозволяли встановити особу, яка відповідає за надання передбаченого в них захисту; (е) ефективне забезпечення доступу зацікавлених сторін, зокрема роботодавців і працівників, до належних, швидких, недорогих, справедливих і дієвих процедур та механізмів урегулювання спорів, що стосуються існування та умов трудових відносин; (f) забезпечення дотримання і ефективного застосування законів та нормативних актів щодо трудових відносин; (g) проведення належного і адекватного навчання з питань відповідних міжнародних трудових норм, порівняльного й прецедентного права для співробітників органів судової влади, арбітрів, посередників, інспекторів праці та інших осіб, які відповідають за вирішення питань, пов'язаних із урегулюванням спорів і забезпеченням дотримання національних законів і норм у сфері зайнятості» [22].

Як бачимо, захист працівників є головним мандатом Міжнародної організації праці та відповідає принципам, що закладені у Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці [14], а також у Програмі гідної праці для України, яка є результатом тристоронніх консультацій стосовно підтримки МОП в Україні на 2020–2024 роки [21]. Відповідно, основною ознакою трудових відносин повинна бути така ознака як встановлення державних гарантій трудових прав.

Висновки. Працю на цифрових платформах у юридичному контексті можна охарактеризувати як особливий різновид трудової діяльності, що має інформаційно-економічну залежність від цифрової платформи (роботодавця) і здійснюється з мотивів самореалізації та отримання доходу. Така діяльність ґрунтується на інтелектуальних здібностях, професійних навичках та творчому потенціалі особи, спрямована на задоволення її особистих потреб, водночас формує специфічні суспільні відносини, які вимагають належного правового регулювання.

Доктрину трудового права потрібно модифікувати так, щоб предмет трудового права поширювався на будь-які відносини із застосуванням несамоїсної праці, незалежно від форм її організації. На всіх працюючих повинні поширюватися норми таких інститутів трудового права, як охорона праці, соціальне страхування та по мірі можливості, соціальне партнерство.

На державні органи покладається обов'язок забезпечити належне правове регулювання відносин у сфері праці та соціального забезпечення. Держава фактично вдалася лише до нормотворчої функції і усунулася від забезпечення і захисту прав осіб, які застосовують свою несамоїсну працю у відносинах, що не вписуються в класичний предмет трудового права та доктрину єдиного трудового правовідношення. Цифрова ера диктує необхідність вироблення нових підходів до визначення поняття «праця», «робота», «трудова правовідносини», «працівник», «роботодавець», що дозволить за допомогою норм трудового права включити в сферу захисту значно ширше коло працюючих. З урахуванням змін у структурі самозайнятих осіб, появою нових форм самоїсної праці, поширення нестандартних форм зайнятості необхідна модифікація, нове тлумачення поняття «праця» та існуючих ознак трудових правовідносин, які повинні бути закріплені у новому Трудовому кодексі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Eurofound. New forms of employment. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. 168 p. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf.
2. Eurofound (2018), Employment and working conditions of selected types of platform work, Publications Office of the European Union, Luxembourg. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/219377081.pdf>.
3. Green, A., de Hoyos M., Barnes, S.-A., Baldauf, B., Behle, H., & Stewart, J. (Ed.). (2013). Exploratory research on Internet-enabled work exchanges and employability: Analysis and

- synthesis of qualitative evidence on crowdsourcing for work, funding and volunteers. Luxembourg: Publications Office of the European Union. URL: <http://ftp.jrc.es/pub/EURdoc/EURdoc/JRC85646.pdf>.
4. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects – Overview International Labour Office – Geneva: ILO, 2016. 37p. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_534496.pdf.
 5. New Judgment: Uber BV and Ors v Aslam and Ors [2021] UKSC 5 – UKSCBlog. URL: <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html>.
 6. OECD (2019), An Introduction to Online Platforms and Their Role in the Digital Transformation, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/53e5f593-en>.
 7. Press Release No 136/17 Luxembourg, 20 December 2017 Judgment in Case C-434/15 Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain SL / Court of Justice of the European Union. URL: <https://ru.scribd.com/document/458947006/UBER-studiu-de-caz>.
 8. Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents). URL: <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029>.
 9. Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 4 mars 2020, 19-13.316, Publié au bulletin. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000042025162>.
 10. World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work International Labour Office – Geneva: ILO, 2021. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_771749.pdf.
 11. Гетьманцева Н.Д. Правове регулювання трудових відносин в сучасних умовах господарювання. дис ... докт. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення: Київський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, Київ, 2016. 481 с.
 12. Гетьманцева Н.Д., Вакарюк Л.В. Соціальна політика держави на ринку праці. *Юридичний науковий електронний журнал*, 2024. № 4. С. 282–285. URL: http://www.lsej.org.ua/4_2024/66.pdf.
 13. Гриценко А, Бурлай Т. Вплив цифровізації на соціальний розвиток. *Економічна теорія*. 2020. № 3: С. 24–51. URL: http://etet.org.ua/docs/ET_20_3_24_uk.pdf.
 14. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці від 18 червня 1998 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260#Text.
 15. Кудінська І. Робота на платформах: регулювати не можна залишити. URL: <https://trudovi.org.ua/analytics/roboata-na-platformakh-rehuliuvaty-ne-mozhna-zalyshyty>.
 16. Незадекларована праця в Україні: форми прояву, масштаби та шляхи її подолання. 2018. 89 с. URL: <https://dsp.gov.ua/wp-content/uploads/2018/05/protydija-nezadeklarovanij-praci-1.pdf>.
 17. Новікова Н., Дьяченко О, Гончаренко О. Цифрові платформи як драйвер розвитку економіки. *Науковий журнал. Scientia Fructuosa*, № 4 (150). 2023. С. 47–67. URL: https://www.researchgate.net/publication/382083022_cifrovi_platформи_ak_drajver_rozvitku_ekonomiki.
 18. Про профспілки їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>.
 19. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні: Закон України від 15.07.2021 р. № 1667-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text>.
 20. Прогонюк Л.Ю Проблеми правового регулювання дистанційної роботи в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал*, № 1, 2022. С. 157–160. URL: http://www.lsej.org.ua/1_2022/38.pdf.
 21. Програмі гідної праці для України на період 2020–2024 pp. URL: <https://me.gov.ua/view/ad264f95-cbc5-44c5-ad30-3420a2efad0f>.
 22. Рекомендація МОП № 198 щодо трудових відносин від 31.05.2006. URL: [file:///C:/Users/User/Downloads/wcms_748379%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/wcms_748379%20(5).pdf).
 23. Тищенко О.В Проект трудового кодексу України: Концептуальні проблеми змісту. *Юридичний науковий електронний журнал*, 2024. № 7. С. 228–233. URL: http://www.lsej.org.ua/7_2024/56.pdf.
 24. Шумило М. Трудові відносини на цифрових платформах: складнощі унормування та проблеми правозастосування Соціально-трудова права і виклики цифровізації: монографія / кол. авт.; за ред. Я.В. Сімутіної, М.М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. С. 195–252
 25. Щодо проблем застосування актів законодавства про працю: Лист Міністерства праці та соціальної політики України № 105/13/116-08 від 15.05.2008 р. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN43309.htm.