

УДК 349.22 (477)

DOI: 10.31733/2078-3566-2023-1-150-158



Ігор АЛЕКСЕЄНКО[©]

кандидат юридичних наук,
доктор політичних наук, професор
(Дніпровський національний університет
імені Олеся Гончара, м. Дніпро, Україна)

КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ ПРАВА У ГІГ-ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ: ПРОБЛЕМИ ЇХ РЕАЛІЗАЦІЇ

У статті розглядаються питання визначення колективних прав працівників цифрових трудових платформ гіг-економіки. Україна, за даними Міжнародної організації праці (далі – МОП), належить до країн із найбільш швидкими темпами зростання гіг-економіки, і тому проблема правового регулювання всього комплексу відносин, що складають систему гіг-економіки як у Європейському Союзі, так і в Україні, серед яких центральне місце займають трудові, є актуальною, теоретично й практично значущою, що обумовлює необхідність її всебічного дослідження з метою модернізації національного законодавства відповідно до права ЄС.

Ключові слова: гіг-економіка, трудові права, цифрова платформа, колективні трудові права працівників гіг-економіки, колективне трудове право, наймані працівники, трудові відносини, право Європейського Союзу.

Постановка проблеми. Останнім часом відбуваються помітні зміни на ринку праці. Маємо на увазі, насамперед, виникнення нових форм взаємовідносин між роботодавцями та робітниками, збільшення питомої ваги нестандартних чи нетипових форм зайнятості. Однією з таких, котрій сприяє розвиток мережі Інтернет та цифрових технологій, є так звана «гіг-економіка». Як вказується в одному з визначень, «феномен гіг-економіки ілюструється випадком, коли співпрацівник замість традиційної системи зайнятості з повним робочим днем у визначеному місці в одній компанії обирає більш гнучку і незалежну роботу, котра забезпечує короткотермінову й тимчасову зайнятість для різних роботодавців (компаній). Гіг-економіка має три основні елементи: робітника, який виконує «гіг» (завдання чи проект) і отримує за це плату; споживача, котрий потребує такого виконання; і компанію, що зв'язує робітника зі споживачем. Мобільна обчислювальна техніка дозволила компаніям використовувати платформи додатків (онлайн-платформи) на мобільних телефонах і персональних комп'ютерах для побудови комунікацій між робітником і споживачем» [1].

Таким чином, гіг-економіка приводить до виникнення певною мірою нових категорій зайнятих, а отже, виникають і проблеми визначення їхнього статусу. За загальною практикою платформи, тобто фізичні і юридичні особи, які мають відповідні інформаційні ресурси, намагаються закріпити за всіма робітниками – надавачами послуг, котрі ними користуються, статус незалежного підрядника (contractor), фізичної особи-підприємця (далі – ФОП) чи самозайнятого (self-employed) і відмовляються визнавати їх співпрацівниками, тобто найманими робітниками (employees). Проте достатньо широкі кола робітників із таким підходом не згодні й вимагають розповсюдити на них дію трудового законодавства, надати відповідні соціальні пільги й гарантії. Зрозуміло, ця проблема доволі складна, оскільки за цілою низкою параметрів вони не цілком відповідають змісту поняття найманого робітника у стандартних формах зайнятості, але за деякими окремими групами все ж таки підійшли до нього доволі близько. Наприклад, за таким визначальним, як залежний, керований характер діяльності, регулювання отримуваних доходів, що наближує їх до зарплатні, виробниче навчання тощо. Отже, виходячи з наведених обставин, суттєвої теоретичної та практичної актуальності набуває проблема не тільки визначення статусу задіяних у сфері гіг-економіки працівників, їх індивідуальних трудових прав, але й колективних, оскільки

© І. Алексеев, 2023

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-2465-7499>

alexeevko@ua.fm

гарантією перших є, насамперед, реалізація останніх. З іншого боку, в дослідженнях висувуються і питання стосовно експлуатації цієї великої групи працівників «цифровим капіталом», що підсилює необхідність їх самоорганізації та колективної боротьби за свої права та інтереси [2].

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 (employees). Відповідно, вони не мають адекватних трудових прав і соціального захисту [3]. 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. До речі, значна їх частина належить до неформальної зайнятості, про що зазначено і в Угоді про асоціацію Україна-ЄС (параграф h ст. 421). Угода містить зобов'язання України зменшити обсяги неформальної економіки шляхом трансформації нелегальної зайнятості [4]. Слід зазначити, що в сучасних умовах війни варто очікувати значного збільшення кількості зайнятих у сфері гіг-економіки, що додатково актуалізує тему статті. Доречно визнати, що різкі характеристики гіг-економіки, що подекуди даються українськими правниками, не в останню чергу стосуються цієї сфери глобальної капіталістичної економіки саме в межах нашої країни. Наприклад, Г. Сандула зазначає, що «гіг-економіка – це темні віки, які були після падіння античності до класичного середньовіччя. Це абсолютне варварство. Це нехтування здобутками, які були за останні 200 років» [5].

Аналіз публікацій, в яких започатковано вирішення цієї проблеми. Проблематика колективних трудових прав робітників гіг-економіки України, так само як і індивідуальних, почала досліджуватися відносно недавно. Авторами публікацій нерідко є фахівці в галузі трудового права, а також правники, пов'язані з профспілковим рухом. Серед них О. Герасименко, М. Глушенко, А. Колот, І. Кудінська, О. Лук'яничков, Д. Новіков, А. Рибаченко, Г. Сандул, І. Сахарук, М. Шумило, Г. Чанишева та ін. Предметом їхніх досліджень нерідко стають питання регулювання діяльності профспілок із захисту прав робітників гіг-економіки. Водночас у Європі увагу правників у галузі трудового права привертають питання реалізації, окрім права на асоціацію, також і права на ведення колективних переговорів, отримання інформації, укладання колективних договорів та угод тощо. Всі ці питання набувають неабиякої актуальності, особливо у зв'язку з наданням Україні статусу кандидата в члени ЄС.

Практичне й теоретичне значення теми і ступінь її розробки науковцями та практиками-юристами обумовили ціль та завдання цієї статті. Переслідуюмо за мету з'ясувати нові підходи щодо визначення колективних прав працівників цифрових трудових відносин на платформі гіг-економіки. Стосовно завдань буде доцільно зупинитися на аналізі змісту колективних трудових прав та можливості їх реалізації у гіг-економіці, правового регулювання відповідних відносин у ЄС, розгляді дотичного законодавства України, визначенні можливих напрямків його модернізації відповідно до права ЄС.

Виклад основного матеріалу. Стосовно поняття колективних трудових прав слід виходити з наявності індивідуальних та колективних трудових відносин. Під останніми розуміються відносини між колективними суб'єктами в процесі виробництва. Вони утворюються на основі законодавства. Як зазначає Г. Чанишева, сучасна наука вітчизняного трудового права відносить до них роботодавців, організації роботодавців, професійні спілки та їх об'єднання, виборні органи профспілок, інші уповноважені на представництво трудовим колективом органи, органи соціального партнерства, примирні органи вирішення трудових спорів та ін. [6, с. 39]. Водночас міжнародне та національне трудове право, так само як і право економічної інтеграції тощо закріплюють колективні права, котрі реалізуються вищезазначеними суб'єктами. Г. Чанишева називає серед них права працівників і роботодавців на свободу об'єднання, на участь в управлінні, на колективні переговори й укладення колективних договорів, на інформацію і консультації, на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) і підкреслює, що Європейською соціальною хартією (переглянутою) закріплені й права працівників та роботодавців на колективні дії, включаючи право на страйк, право працівників отримувати інформацію, на консультації під час колективного звільнення та

тощо [7, с. 40]. Вчена зазначає, що колективні трудові права не можна розглядати як суму індивідуальних трудових прав. Вони мають якісно інші властивості, що визначаються цілями й інтересами колективних утворень. Їх здійснення переслідує за мету задоволення корпоративних інтересів, а не індивідуальних, приватних. З іншого боку, вони щільно пов'язані з індивідуальними трудовими правами, відносно яких мають допоміжний, обслуговуючий характер. Водночас колективні трудові права не мають суперечити міжнародним правам і свободам людини. Щодо значення колективних прав у захисті інтересів найманих чи залежних працівників доречно навести судження відомого англійського історика Е. Хобсбоуна: «Поступ, досягнутий виключно з волі роботодавців [щодо трудових прав робітників] був завжди незначним – тільки організовані робітники здійснюють достатній тиск на роботодавців для того, щоб змінити умови праці» [8, с. 253]. Для наших робітників у сфері гіг-економіки, як вбачається, колективні права та можливості їх реалізації є ще більш важливою і нагальною умовою користування індивідуальними правами, ніж у розвинутих правових державах.

Таке розуміння колективного трудового права й колективних трудових прав у цілому прийнято і в юриспруденції європейських країн. Так, у англійській Вікіпедії зазначено, що колективне трудове право регулює відносини між роботодавцями, їхніми організаціями, найманими працівниками й профспілками. Профспілки при цьому (у США – «трудова спілка») визначаються організаціями, головною метою яких є захист та забезпечення інтересів своїх членів. Вони стосуються зарплати, пільг, обов'язків працівників із виконання трудових договорів, процедур розгляду та вирішення трудових спорів тощо. Вказані відносини регулюються не тільки законами й підзаконними актами, але й нормами колективних угод. У цілому слід зазначити, що колективне трудове право, як підгалузь трудового, на Заході досягло високого рівня розвитку. Його джерельна база тут значно більша, ніж в інших державах. Крім вищезазначених джерел, міжнародного та національного статутного чи законодавчого права, воно охоплює також і такі джерела, як названі вище колективні угоди й договори, кодекси поведінки суб'єктів права, хартії міст, регіонів, судову практику тощо. Особливе місце займає остання. Адже саме при розгляді юридичних справ суди здійснюють професійне тлумачення важливих понять, наприклад, працівника, робітника платформ, їхніх індивідуальних та колективних прав, тієї ж платформи.

Доволі змістовний, хоча й короткий, аналіз розгляду справ щодо працівників онлайн-платформ європейськими судами здійснив М. Шумило [9]. Стосовно законодавства слід зазначити, що у сфері регулювання колективних трудових відносин його роль, на думку західних дослідників, полягає більше не у встановленні норм визначення розподілу результатів праці, закріпленні мінімальних стандартів робочого часу та часу відпочинку, зарплатні (її мінімального розміру), соціальних гарантій, а в підтримці саме групового представництва, участі у переговорах, укладенні трудових договорів та угод тощо.

Розглядаючи питання механізмів правового регулювання колективних трудових відносин у Європейському Союзі, необхідно зауважити, що воно здійснюється на трьох рівнях: національному, комунітарному та міжнародному. Загальна характеристика національно-правових механізмів наведена вище. Те ж саме можна сказати й про міжнародні. На універсальному рівні колективні трудові права і свободи поєднуються з основними правами та свободами людини і розглядаються як похідні від них. Так, ст. 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права 1966 р. встановлює обов'язок держав-учасниць Пакту забезпечити право кожної людини створювати для захисту своїх економічних і соціальних інтересів професійні спілки і вступати в них за власним вибором за єдиної умови дотримання правил відповідної організації. А вже на цій основі формулюються права профспілок (абз. б, с, d ч. 1 ст. 8), тобто колективні. Зрозуміло, до цієї ж низки відносяться і всі конвенції МОП. Але норми перших, так само як і других, практично не регулюють трудові відносини у сфері гіг-економіки, або платформну зайнятість.

Зауважимо, що, принаймні нещодавно, МОП стала приділяти увагу цьому питанню. Так, при Міжнародному бюро праці в серпні 2017 р. була створена Глобальна комісія з питань майбутнього сфери праці під головуванням Президента ПАР та прем'єр-міністра Швеції. У січні 2019 р. Комісія підготувала історичного значення, як її визначили, доповідь «Гідне майбутнє сфери праці: необхідна програма, в центрі якої –

людини». Серед найважливіших задач, названих у Доповіді, вказані регулювання технічного поступу в інтересах забезпечення гідної праці, включаючи розробку міжнародної системи регулювання цифрових трудових платформ [10]. У цій системі належна увага приділяється питанням щодо способів представництва інтересів робітників вуплатформній економіці та ведення ними переговорів про підвищення оплати праці та поліпшення умов праці. Наведені питання все частіше стають предметом наукових досліджень у системі МОП, зокрема тих, що публікуються у журналі МОП «Світ праці» (робочі документи Організації). З останніх привертають увагу дослідження В. Де Стефано, І. Дуррі та ін. «Платформна робота й трудові відносини» [11], а також Ф. Хедвігера «Реалізація можливостей платформної економіки через свободу об'єднання й колективні переговори» [12]. Суттєве значення для розуміння названої проблеми має також Рекомендація МОП № 198 щодо трудових відносин. Вона містить перелік ознак трудових відносин, за наявності певної кількості яких у конкретних відносинах останні можуть визначатися національними законами як трудові, з відповідними правовими наслідками.

На регіональному рівні (європейському) основним джерелом зазначених прав є названа вище Європейська соціальна хартія (переглянута). Колективні трудові права передбачені у ст. ст. 5 і 6 документа [13]. Певною мірою новими з них можна вважати права на консультування й інформування робітників з усіх виробничих питань, котрі їх стосуються, а також на участь у визначенні та поліпшенні умов праці й виробничого середовища.

У праві Європейського Союзу колективні трудові права поряд із іншими у системній формі були закріплені Хартією Співтовариства про основні соціальні права трудящих 1989 р. [14]. Вона в цілому відповідає постановам Європейської соціальної хартії, але слід враховувати, що практика її реалізації у ЄС суттєво поглибила зміст зазначених колективних прав. Сама Хартія з формального боку не є нормативним документом, вона близька до політичної декларації, але держави-члени Співтовариства прийняли зобов'язання дотримуватися її постанов. Останні визнаються принципами, на яких ґрунтується європейська модель трудового права. У подальшому на Хартію посилається преамбула Договору про Європейський Союз, самі принципи повторюються у Хартії основних прав ЄС, а у ст. 151 Договору про функціонування Європейського Союзу (ДФЄС) встановлена обов'язковість соціальних прав, котрі містяться в обох Хартіях, для ЄС. Цим Договором на Комісію ЄС покладено обов'язок підтримувати й доповнювати діяльність держав-членів у реалізації таких колективних прав, як права на інформування й консультації робітників, колективне представництво й колективний захист інтересів робітників (ст. 153). Цей припис Комісія виконує за допомогою видання директив – нормативних актів Союзу, що мають за мету гармонізацію відповідного національного законодавства шляхом визначення мінімальних вимог щодо вказаних прав у державах-членах ЄС. Водночас Комісія має заохочувати їх співробітництво у забезпеченні права робітників і роботодавців на об'єднання (асоціацію) та укладання колективних договорів (ст. 156). Цю функцію названий інститут виконує, передусім, шляхом здійснення у контакті з державами-членами відповідних досліджень, надання висновків та консультування. Не зайвим буде вказати на реальну діяльність Комісії з метою забезпечення колективних прав, а також на те, що Спілка разом зі своїми членами пов'язана із судовою практикою Європейського суду з прав людини. Для них є обов'язковими рішення Суду щодо права на асоціацію, утворення профспілок, членства в них та вільного виходу, права на колективні перемовини, укладання колективних угод і договорів тощо. Значний поштовх розвитку трудового права ЄС надав Стоп (pillar) соціальних прав ЄС – відповідну Декларацію було прийнято на соціальному саміті ЄС у м. Гетеборг у 2017 р. У ній міститься 20 визначальних принципів соціальної політики Союзу, серед яких своє місце посів і принцип 8, котрий саме й передбачає необхідність подальшого розвитку соціального діалогу та участі робітників у діяльності підприємств через їх представницькі асоціації. Документ має політичний характер, але він спрямовує відповідну діяльність (а саме, у сфері соціальної політики) інститутів ЄС, держав-членів та соціальних партнерів. На його основі був прийнятий і План дій із реалізації вказаних принципів на період до 2030 р., з переглядом у 2025 р. (соціальний саміт ЄС у Порто 4 березня 2021 р.). Названі документи, їхній нормативний зміст, подібно до вищевказаних, спрямовані переважно на сферу стандартної зайнятості, увага до гіг-економіки чи платформної зайнятості зростала поступово разом із підвищенням її ролі в економіці. Для

Комісії дуже важливим є завдання доповнити відповідними актами національне право, котре подекуди виявляється недостатнім порівняно з масштабами самої гіг-економіки.

Виконуючи його, Комісія розробила перші правові акти – Директиву 2019/1152 та Рекомендацію Ради ЄС (2019/C387/01). Вони не мали за мету охопити особливості роботи платформи, проте можуть допомогти робітникам цифрових платформ праці отримати деякі основні права. З-поміж таких положень Директиви слід назвати визначення робітника (worker), котре може охоплювати тих, хто працює за замаскованими цивільно-договірними формами, тоді як у дійсності їх незалежність має лише умовний характер (ст. 1). Слід вказати, що концепція «робітника» у праві ЄС постійно розвивається. У Рекомендації ж відкривався доступ до соціального захисту не тільки для робітників, але й для самозайнятих (self-employed), виходячи із загального курсу ЄС на забезпечення доступу до соціального захисту всіх працюючих, а не тільки співпрацівників чи найманих (employees). Дієвість цих актів виявилася доволі обмеженою, значно більшу роль у регулюванні праці у гіг-економіці, на нашу думку, має відіграти Директива ЄС про покращення умов платформної праці, пропозиції щодо якої (проект) Комісія оприлюднила 12 грудня 2021 р. [15]. Термін для їх обговорення та прийняття вже як нормативного акта був визначений ЄС у 2 роки. На нашу думку, проект заслуговує на окреме і прискіпливе вивчення, тож тут вкажемо лише на основні положення. Насамперед, на нормативні дефініції цифрової трудової платформи (digital labour platform) та інших понять, що використовуються у проекті Директиви (ч. 1. Загальні положення, ст. ст. 1-2). Далі, на засади визначення статусу зайнятих на платформах (Employment status), що відображені у ч. 2, ст. ст. 3-5. Тут названі основні ознаки, за наявності яких платформні працівники мають класифікуватися як наймані або співробітники (employee), а сама платформа – як роботодавець, а отже, суб'єкт колективного трудового права. Серед них: 1) визначення чи встановлення верхньої межі винагороди для працівника; 2) вимоги щодо зовнішнього вигляду, поведінки стосовно клієнтів та виконання роботи; 3) нагляд за виконанням роботи, перевірка її якості, в тому числі за допомогою електронних засобів; 4) ефективне обмеження свободи, зокрема, в частині свободи вибору робочого часу та часу відсутності, відмови від виконання замовлення чи використання субпідрядників та заступників; 5) ефективне обмеження можливостей створення власної клієнтської бази чи виконання роботи на користь інших осіб (ст. 4 проекту Директиви). Для класифікації платформи роботодавцем, а працівника – робітником (worker) достатньо лише двох із названих ознак. Поняття «робітник» у праві ЄС, як уже зазначалося, більш широке за обсягом, порівняно з поняттям «співробітник» чи «найманий працівник» (employee), оскільки, крім працюючих на основі трудових договорів або закону, колективних угод, воно охоплює і всіх, хто перебуває у фактичних трудових відносинах. Отже, для встановлення останнього Директива наполягає виходити не лише з формальних актів, але й, перш за все, з фактичних обставин, пріоритету фактів (primacy of facts). У разі спору між платформою та працюючим стосовно визнання за останнім статусу робітника тягар доведення відсутності підстав для цього покладається на роботодавця. Таким чином, Директива має вирішити завдання визначення статусу працівника платформи, відокремити дійсно самозайнятих (ФОП) від тих, що здаються самозайнятими, тобто робітників. Останні саме й набувають основні права за трудовим правом: як індивідуальні, так і колективні. Необхідно також зазначити, що Комісія ЄС не підтримала підхід законодавців окремих держав Союзу, котрі, крім двох названих категорій працівників платформ, запровадили ще й проміжну – самозайнятих, але з деякими трудовими і соціальними правами. Наприклад, економічно залежних самозайнятих. Приблизно така схема впроваджена й у відомий український закон про гіг-економіку. Проте Комісія ЄС в цьому аспекті пропонує більш обґрунтований підхід. Крім норм, що регулюють статус працюючих на платформах, проект Директиви у ч. 3 «Алгоритмічне управління» (Algorithmic management), ст. ст. 6-10, містить норми, спрямовані на збільшення прозорості використання алгоритмів. Вони передбачають право на отримання інформації стосовно вказаних інструментів, на перевірку автоматизованих рішень у разі їх негативного впливу на умови праці робітників, на судове оскарження останніх. Власне, це становить один із основних предметів реалізації колективних прав на інформацію, консультації, ведення колективних переговорів між платформою та представниками робітників (проект не обмежує їх тільки профспілками). Норми заключних трьох частин проекту (ст. ст. 11-24) мають забезпечити більшу прозорість у діяльності платформ, звітність,

покращити дотримання правил, що застосовуються. Вони також встановлюють порядок імплементації у національні законодавства держав-членів. Крім розглянутого проекту Директиви, Комісія висунула ініціативу розробки та прийняття Комунікату (Communication) «Керівні принципи застосування законодавства ЄС про конкуренцію до колективних договорів, котрі стосуються праці індивідуальних самозайнятих осіб» [16]. Отже, в ЄС простежується курс на впровадження основних принципів європейського трудового права щодо регулювання відносин усіх працівників, а не тільки робітників. У тому числі шляхом визнання за певними категоріями самозайнятих колективних трудових прав, зокрема, на інформацію, консультації, колективні переговори. Серед цих категорій – ті, що отримують від одного контрагента (фактично роботодавця) не менше 50 % щорічного трудового доходу або працюють пліч-о-пліч із робітниками за статусом, а також усі індивідуально самозайняті, які працюють за допомогою цифрових трудових платформ. Вважається, що вони перебувають у ситуації, котру можна порівняти із ситуацією робітників. Предметом колективних переговорів та договорів, на думку Комісії, мають бути умови праці, винагорода, робочий час і час відпочинку, свята, відпустки тощо. Таким чином, застосування постанов пропонуваної Директиви дасть змогу суттєво просунути справу поліпшення правового становища певної частини платформних працівників, у тому числі в аспекті гарантування та реалізації колективних трудових прав. З іншого боку, цей документ викликав і критичні зауваження. З останніх доцільно навести резолюцію Виконкому Європейської конфедерації профспілок (ETUC) від 16–17 березня 2022 р. У цілому підтримуючи проєкт Директиви, Виконком вказав на недостатню чіткість визначення поняття «цифрова трудова платформа», оскільки посилення на «організацію праці» як на необхідний елемент останньої дасть змогу багатьом із платформ уникнути впливу на них положень Директиви. За його переконанням, усі платформи, котрі регулюють працю зайнятих робітників, мають класифікуватися як «підприємства», що усувало б сумніви стосовно їх статусу роботодавців. Керівний орган ETUC також зазначив, що в Директиві необхідно посилити колективні трудові права. А тому право на створення профспілок має бути прописане достатньо чітко, а не обмежуватися дещо розмитим поняттям «представники робітників», так само як і право на інформацію, консультації, ведення колективних переговорів, серед предметів яких особливо виокремлювалися питання щодо прозорості алгоритму (поки що вказаний механізм перебуває поза доступом представників робітників під приводом комерційної таємниці), умов праці, норми робочого часу тощо. Конфедерація наполягає на тому, що право вести колективні переговори й укладати колективні договори має бути надане всім працівникам платформи, незалежно від їхнього статусу. А держави-члени ЄС зобов'язані організувати ці колективні переговори згідно зі своїми національними правилами й механізмами [17].

Власне, викладені положення правових документів ЄС стосовно колективних прав працівників цифрових трудових платформ дають змогу оцінити стан регулювання відповідних відносин в Україні. На нашу думку, він далеко не задовільний. У національному законодавстві відсутні поняття колективного трудового права цифрової трудової платформи, вказівки на концепцію «робітника» у праві ЄС. Окремі колективні трудові права закріплені в Конституції України (ст. ст. 36, 44), чинному Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України) від 10 грудня 1971 р. (глави 11 «Колективний договір», 16 «Професійні спілки»), поточних законах України про профспілки, колективні договір та угоди, трудові спори. Але вони орієнтовані переважно на найманих працівників у типових формах трудової діяльності. Зрозуміло, Конституція України, КЗпП України, Закон про профспілки враховують підхід міжнародного та європейського права до визначення права особи на асоціацію, в тому числі й на створення профспілок, свободу участі в них, або навпаки – виходу з них. Наприклад, ст. 6 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії» від 15.09.1999 р. (у чинній редакції) встановлює, що право створювати ці організації для захисту своїх прав, вступати до них і виходити з них мають «громадяни України», а ст. 7 закріплює право на членство у профспілках, поряд із найманими працівниками, також і за особами, «які забезпечують себе роботою самостійно». Тобто, як слушно зазначає І. Сахарук, «теоретично працівники платформ, відповідно до українського законодавства, мають право створювати профспілки, а потенційна профспілка ... може мати право на колективні переговори. Але на практиці таке право може бути оскаржене платформою, оскільки вони, як правило, не мають статусу роботодавця, а працівники платформи не

вважаються найманими працівниками» [18, с. 247]. Зрозуміло, що і всі інші колективні трудові права працівники платформ в Україні можуть мати лише «теоретично». Як і раніше, їхній статус в Україні не визначений, переважна більшість співпрацюють з цифровими платформами в статусі самозайнятих, тобто як ФОП, або навіть без будь-якого правового оформлення своїх відносин. Статус найманих працівників у дійсності має невелика кількість зайнятих, зазвичай ніяк не організованих. Отже, загальне становище в цій сфері трудової діяльності характеризується практично повною відсутністю регулюючого впливу колективного трудового права. Причини цього різні. У сфері правосвідомості можна вказати на відсутність усвідомлення багатьма працівниками змісту та необхідності для них таких прав. До речі, нерідко й індивідуальних. Переважають спрощені моделі цивільно-правового, договірнього регулювання. У позитивному праві України на сьогодні відсутні правові засади визначення правового статусу працівників цифрової трудової платформи відповідно до права ЄС, зокрема, до названих вище нормативних актів (директив) і особливо – проекту Директиви від 12 грудня 2021 р. На сьогодні ще не набув чинності законопроект № 5054 «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності», хоча і він не позбавлений окремих недоліків, оскільки все ж-таки головною підставою наявності цих відносин визнається трудовий договір. Відомий закон «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» від 15 липня 2021 р., котрий інколи вважається головним у нормативній базі регулювання гіг-економіки, на нашу думку, може стосуватися її лише частково. У ньому відсутні основні поняття і норми відповідного права ЄС. Певною мірою має рацію І. Сахарук, коли відносить його до негативних законодавчих ініціатив у сфері гіг-економіки [18, с. 250]. У цілому цей акт намагається створити пільгові умови для бізнесу в сфері ІТ-індустрії, а не окреслити засади регулювання трудових відносин у цифровій економіці. Він, як вказано у ст. 2, «визначає організаційні, правові та фінансові засади функціонування правового режиму Дія Сіті», альтернативного існуючим. Це своєрідне цифрове «місто» саме з такими умовами для « мешканців» або резидентів, юридичних осіб, котрі відповідно до закону та у визначеній ним процедурі набувають вказаний статус. Вони ж мають право укладати цивільно-правові договори із самозайнятими (ФОП), трудові – з працівниками за трудовим правом та особливі – так звані «гіг-контракти». Останні визначені як цивільно-правові, але з особливостями у вигляді нормативних елементів трудового договору та соціальних гарантій. Особи, котрі уклали такі контракти з резидентами Дія Сіті, кваліфікуються як «гіг-спеціалісти». Власне, цими термінами зв'язок вказаного закону з гіг-економікою й обмежується. Вводиться додатковий статус працівника (гіг-фахівця) без будь-яких колективних прав. Його відносини з роботодавцями (резидентами) регулюються виключно вказаним нормативним актом, а не трудовим правом України

Висновки. Підсумовуючи, можна зазначити, що проблема колективних прав працівників у сфері гіг- або платформної економіки на сьогодні практично не вирішена. В українському законодавстві відсутнє поняття колективного трудового права цифрової платформи. Мільйони працівників не мають адекватного правового статусу, а тому й відповідних прав, у першу чергу – колективних. Вирішити окреслену проблему доволі непросто. Самі працівники розпорошені, не утворюють трудових колективів, недостатньою мірою спілкуються особисто. Зважаючи на низький рівень правового регулювання виробничої діяльності в цілому, а особливо у сфері гіг-економіки, курсову політику, котра надає змогу з урахуванням того, що значна частина виробничої активності здійснюється для іноземних замовників з розрахунками у валюті, отримувати нерідко значно більше порівняно з вітчизняними робітниками у типових формах зайнятості, слід визнати, що значна частина гіг-працівників в цілому задоволена існуючим станом речей, своїм формальним статусом ФОП або взагалі його відсутністю.

Отже, на нашу думку, враховуючи курс країни на інтеграцію з ЄС та статус держави-кандидата на вступ до Євросоюзу, першим кроком на шляху вдосконалення правового механізму регулювання відносин у сфері гіг-економіки могло би стати транспонування вищезазначених правових актів ЄС в національне право України.

Список використаних джерел

1. Даутова І. Феномен гіг-економіки. Eurasian Research Institute URL : <https://www.eurasian-research.org/publication/the-phenomenon-of-gig-economy/?lang=ru>.
2. Алексєнко І. Г. До питання про правове регулювання трудових відносин в гіг-

економіці України. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2021. № 3. С. 129–136.

3. J. van der Luit-Drummond. EU Commission: Gig economy companies required to prove workers are not employees. 12.09.2021 URL : <https://www.internationalemploymentlawyer.com/news/eu-commission-gig-economy-companies-required-prove-workers-are-not-employees>.

4. Угода про асоціацію. URL : <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/yevropejska-integraciya/ugoda-pro-asociacyu>.

5. Гіг-економіка: експерт розповів, як українцю не залишитися ошуканим. URL: <http://i-ua-tv>.

6. Чанишева Г. І. Трудові правовідносини. Одеса : Фенікс, 2021. 55 с.

7. Чанишева Г. І. Колективні трудові права за Європейською Соціальною Хартією (переглянутою) й законодавство України. Трудове право. 2021. № 5. С. 69–73.

8. Hobsbown E. Wiek skrajnosci. Spojrzenie na krotkie XX stulecie. – Warszawa. Wydawnictwo krytyky politycznej. 2018. 640 p.

9. Шумило М. Праця на онлайн-платформах (Uber, Uklon, Bolt, Glovo, Raketa etc.): трудові vs цивільні відносини. Юридична газета online. 26 січня 2022 р. URL : <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/pracya-na-onlaynplatformah-uber-uklon-bolt-glovo-raketa-etc-trudovi-vs-civilni-vidnosini-.html>.

10. ILO Working paper 27. Platform work and the employment relationship. 31 March 2021. V.De Stefano, I.Durri, Ch.Stylogiannis, M.Wouters URL : <http://www.ilo.org> https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_protect/protrav/travail/documents/publication/wcms_777866.pdf.

11. ILO Working paper 80. Realizing the opportunities of the platform economy through freedom of association and collective bargaining. 30 September 2022. Felix Hadwiger. URL : https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_857284/lang--en/index.htm.

12. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text.

13. Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers. URL : <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/51be16f6-e91d-439d-b4d9-6be041c28122/language-en/format-PDF>.

14. Commission proposals to improve the working conditions of people working through digital platforms. URL : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=10120&furtherNews=yes>.

15. Commission. Collective Bargaining Agreement for Self-Employed – Scope of application of EU Commission Rules. URL : https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12483-Collective-bargaining-agreements-for-self-employed-scope-of-application-EU-competition-rules_en.

16. ETUC resolution on the proposal of the European Commission of a Directive on improving working conditions in platform work and way forward ahead of the ordinary legislative procedure. URL : <https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-proposal-european-commission-directive-improving-working-conditions>.

17. Сахарук І. С. Правові основи забезпечення свободи асоціації та доступу до колективних переговорів працівників цифрових платформ. Наукові перспективи. 2021. № 10(16). С. 247–258.

Надійшла до редакції 23.02.2023

References

1. Dautova, Y. Fenomen hyh-ékonymyky. Eurasian Research Institute. URL : <https://www.eurasian-research.org/publication/the-phenomenon-of-gig-economy/?lang=ru>.

2. Alyeksyeyenko, I. H. (2021) Do pytannya pro pravove rehulyuvannya trudovykh vidnosyn v hih-ekonomitsi Ukrainy [To the issue of legal regulation of labor relations in the gig economy of Ukraine]. *Naukovyy visnyk Dnipropetrovs'koho derzhavnoho universytetu vnutrishnikh sprav*. № 3, pp. 129–136. [in Ukr.].

3. J. van der Luit-Drummond. EU Commission: Gig economy companies required to prove workers are not employees. 12.09.2021 URL: <https://www.internationalemploymentlawyer.com/news/eu-commission-gig-economy-companies-required-prove-workers-are-not-employees>.

4. Uhoda pro asotsiatsiyu [Association Agreement]. URL : <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/yevropejska-integraciya/ugoda-pro-asociacyu>. [in Ukr.].

5. Hih-ekonomika: ekspert rozpoviv, yak ukrayintsyu ne zalyshytysya oshukanym. URL : <http://i-ua-tv>.

6. Chanysheva, H. I. (2021) Trudovi pravovidnosyny [Labor relations]. Odessa : Feniks. 55 p. [in Ukr.].

7. Chanysheva, H. I. (2021) Kolektyvni trudovi prava za Yevropeiskoiu Sotsialnoiu Khartiieiu (perehliantoiu) y zakonodavstvo Ukrainy [Collective labor rights according to the European Social Charter (revised) and the legislation of Ukraine]. *Trudove pravo*. № 5. P. 69–73. [in Ukr.].

8. Hobsbown, E. (2018) Wiek skrajnosci. Spojrzenie na krotkie XX stulecie. – Warszawa. Wydawnictwo krytyky politycznej. 640 p.

9. Shumylo, M. Pratsya na onlayn-platformakh (Uber, Uklon, Bolt, Glovo, Raketa etc.): trudovi vs tsyvil'ni vidnosyny [Work on online platforms (Uber, Uklon, Bolt, Glovo, Raketa, etc.): labor vs civil relations]. *Yurydychna hazeta online*. 26 cichnya 2022 r. URL : <https://yur->

gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/pracya-na-onlaynplatformah-uber-uklon-bolt-glovo-raketa-etc-trudovi-vs-civilni-vidnosini-.html. [in Ukr.].

10. A human-centred agenda needed for a decent future of work. URL: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_663006/lang--en/index.htm.

11. ILO Working paper 27. Platform work and the employment relationship. 31 March 2021. V.De Stefano, I.Durri, Ch.Stylogiannis, M.Wouters. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_777866.pdf.

12. ILO Working paper 80. Realizing the opportunities of the platform economy through freedom of association and collective bargaining. 30 September 2022. Felix Hadwiger. URL: https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_857284/lang--en/index.htm.

13. Yevropeys'ka sotsial'na khartiya (perehlyanuta) [European Social Charter (revised)] vid 03.05.1996. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text. [in Ukr.].

14. Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/51be16f6-e91d-439d-b4d9-6be041c28122/language-en/format-PDF>.

15. Commission proposals to improve the working conditions of people working through digital platforms. URL : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=10120&furtherNews=yes>.

16. Commission. Collective Bargaining Agreement for Self-Employed – Scope of application of EU Commission Rules. URL : https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12483-Collective-bargaining-agreements-for-self-employed-scope-of-application-EU-competition-rules_en.

17. ETUC resolution on the proposal of the European Commission of a Directive on improving working conditions in platform work and way forward ahead of the ordinary legislative procedure. URL : <https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-proposal-european-commission-directive-improving-working-conditions>.

18. Sakharuk, I. S. (2021) Pravovi osnovy zabezpechennya svobody asotsiatsiyi ta dostupu do kolektyvnykh perehovoriv pratsivnykiv tsyfrovyykh platform [Legal basis for ensuring freedom of association and access to collective bargaining for employees of digital platforms]. *Naukovi perspektvy*. № 10(16), pp. 247–258. [in Ukr.].

ABSTRACT

Ihor Aliksieienko. Collective labor rights in the gig-economy of Ukraine: problems of their implementation. The article considers the issue of determining the collective rights of employees of digital labor platforms of the gig-economy. Ukraine, according to the International Labor Organization, is one of the countries with the fastest growth rates of the gig-economy, and therefore the problem of legal regulation of the entire complex of relations that make up the system of the gig-economy both in the European Union and in Ukraine, among which the central place is occupied by labor, is relevant, theoretically and practically significant. This necessitates a comprehensive study of the mentioned problem, with the aim of modernizing national legislation in accordance with EU law.

The urgency of the problem is also explained by the fact of a sharp increase in the number of people employed in this field, especially during the pandemic. According to separate data, there are approximately 500 platforms operating in the EU today, employing 28 million people. It is expected that their number will increase to 43 million by 2025. According to the European Commission, about 5.5 million of them are mistakenly classified as self-employed, although according to the basic parameters they belong to hired workers (employees). Accordingly, they do not have adequate labor rights and social protection.

Similar problems exist in Ukraine, which ranks first in Europe and fourth in the world in terms of the number of employees and the volume of financial flows in this field of activity. By the way, a significant part of them belongs to informal employment, which is also stated in the Ukraine-EU Association Agreement (paragraph h of Article 421). It should be noted that the concept of collective labor law of the digital platform is absent in the national legislation. Millions of workers do not have adequate legal status, and therefore no corresponding rights. First of all – collective ones. Its solution is quite difficult. The workers themselves are dispersed, do not form labor teams, and communicate very little personally. Taking into account the low level of legal regulation of production activity in general, and especially in the field of the gig-economy, exchange rate policy, which makes it possible, taking into account the fact that a significant part of production activity is carried out for foreign customers with payments in foreign currency, to receive often significantly more compared to domestic ones workers in typical forms of employment – it should be recognized that a significant part of gig workers are generally satisfied with the existing state of affairs, their formal status as a professional worker or its absence at all. So, in our opinion, taking into account the country's course for integration with the EU and the status of a candidate state for joining the Union, the first step on the way to improving the legal mechanism for regulating relations in the field of the gig economy could be the transposition of the above-mentioned legal acts of the EU into the national law of Ukraine.

Keywords: *gig-economy, labor rights, digital platform, collective labor rights of gig-economy workers, collective labor law, employees, labor relations, law of the European Union.*