

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПЕРЕВАЖНОГО ПРАВА В УМОВАХ ЗАЙНЯТОСТІ НА ЦИФРОВИХ ТРУДОВИХ ПЛАТФОРМАХ

PECULIARITIES OF IMPLEMENTATION OF THE PRE-EMPTIVE RIGHT IN THE CONTEXT OF EMPLOYMENT ON DIGITAL LABOUR PLATFORMS

Шаповалова К.Р., аспірантка кафедри трудового права
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого,
аспірантка кафедри трудового та приватного права, член Digital Society Initiatives
Університет Цюрих (University of Zurich)

В науковій статті досліджуються особливості реалізації переважного права у сфері праці через цифрові трудові платформи. Визначено, що наразі в українському трудовому законодавстві відсутні правові норми, які регулюють реалізацію цього права у сфері праці, що здійснюється через цифрові трудові платформи. Це суттєвим недоліком правового регулювання, який потребує усунення. Водночас визначено, що існують деякі загальні акти щодо окремих аспектів діяльності цифрових платформ (наприклад, P2B, Загальний регламент захисту даних та інші міжнародні акти), однак жоден з цих актів не враховує специфіку трудових правовідносин та цифрові трудові платформи безпосередньо. Проте, в будь-якому випадку, таку нормативно-правову базу доцільно використовувати як зразок для виявлення та усунення прогалин національного трудового законодавства в частині, що стосується реалізації переважного права у сфері праці через цифрові трудові платформи. Деякі прогалини регулювання праці через платформи визнані також на рівні Керівного Органу Міжнародної організації праці, зокрема в «Аналізі нормативних прогалин у сфері гідної праці в платформній економіці» від 24 лютого 2023 року.

У науковій спільноті тривають дискусії щодо того, чи слід відносити зайнятість через цифрові трудові платформи до сфери трудових правовідносин. Автором статті обґрунтовано, що реалізація права у сфері праці через цифрові трудові платформи повинна відноситися до сфери регулювання трудового права з огляду на специфіку правовідносин, які виникають між його учасниками. При цьому, це стає підставою для змін в межах нормативно-правового регулювання переважного права на працю.

Це викликає потребу у внесенні змін до трудового законодавства України та закріплення на законодавчому рівні категорії «реалізація переважного права у сфері праці» на цифрових трудових платформах. Крім того в рамках дослідження проаналізовано розподіл трудових прав залежно від інтенсивності залучення працівника (із врахуванням прямих та непрямих робочих годин) та рівня контролю з боку платформи. Проаналізовано розподіл трудових прав залежно від низької, середньої і високої інтенсивності праці та з одночасним врахуванням фактору рівня контролю з боку платформи. В рамках дослідження наводяться узагальнюючі висновки та пропозиції щодо удосконалення українського законодавства стосовно реалізації переважного права у сфері праці через цифрові трудові платформи.

Ключові слова: трудові правовідносини, переважні права, праця, цифрові платформи, інтенсивність, контроль, законодавство.

This article examines the specific characteristics of exercising the pre-emptive right in the context of labour through digital labour platforms. It is established that the current Ukrainian legislative framework does not encompass any legal provisions that regulate the exercise of this right in the area of labour performed through (or on) digital labour platforms. This represents a significant gap in the legal regulation of this area, which requires further attention. Concurrently, it has been established that there are certain general acts that address specific aspects of digital platforms (e.g., P2B, the General Data Protection Regulation, and other international acts). However, none of these acts directly address the nuances of labour relations and digital labour platforms. Nevertheless, it would be prudent to utilise this legal framework as a model for identifying and eliminating gaps in national labour legislation pertaining to the implementation of the pre-emptive right in the area of labour through digital labour platforms. Furthermore, the Governing Body of the International Labour Organization has identified deficiencies in the regulation of labour through platforms, as evidenced by its Analysis of regulatory gaps in the area of decent work in the platform economy of 24 February 2023.

The ongoing debate within the scientific community concerns the classification of employment through digital labour platforms as labour relations. The author posits that the exercise of labour rights through digital labour platforms should fall within the purview of labour law regulation, given the particularities of the legal relations that arise between the parties involved. Consequently, this provides the foundation for modifications to the legal framework governing the pre-emptive right to work.

This requires the amendment of Ukraine's labour legislation, with the category of «execution of the pre-emptive right to work» on digital labour platforms being enshrined at the legislative level. Furthermore, the study examines the distribution of labour rights in accordance with the intensity of employee involvement (considering both direct and indirect working hours) and the level of control exerted by the platform. The author analyses the distribution of labour rights depending on the intensity of labour, categorised as low, medium or high, while taking into account the level of control exerted by the platform. The study presents generalised conclusions and proposals for improving Ukrainian legislation on the implementation of the pre-emptive right in the field of labour through digital labour platforms.

Key words: labour relations, pre-emptive rights, labour, digital platforms, intensity, control, legislation.

В останні роки трудові правовідносини зазнають кардинальних змін. Через актуалізацію спеціальних правових режимів, таких як пандемія COVID-19, а з 24 лютого 2022 року – кризова військова ситуація, слід говорити про суттєві зміни в характеристиці трудових правовідносин. Безумовно, на ключові ролі в регулюванні трудових відносинах виходять цифрові технології, які також додають певних особливостей щодо трудоправового регулювання. Нині цифрові технології активно розвиваються в усьому світі, і разом з ними набирає популярності використання «цифрових трудових платформ», яких існує більше тисячі по всьому світу [1; див. термін 24, с. 14–15]. Беззаперечно, що цифрова економіка та зайнятість на платформах стають одним із каталізаторів істотних змін у трудовому законодавстві. У результаті розвитку платформної еконо-

міки формується не тільки нова бізнес-модель, але й нова форма зайнятості – зайнятість «через» платформу [2, с. 70]. Саме тому, погоджуємося з думкою науковців, що розвиток цифрового ринку праці можна охарактеризувати як встановлення нових типів взаємодії між роботодавцями та працівниками [3, с. 19], що зумовлює зміни в підході до їх трактування [4, с. 19] й обсягу прав [5, с. 30]. Тому, особливо актуальним постає дослідження особливостей реалізації переважного права у сфері праці через цифрові трудові платформи.

В межах цього дослідження обрано саме термін «цифрові трудові платформи», оскільки саме це поняття віддзеркалює трудову зайнятість, яку ці платформи організовують та координують [24, с. 14]. Цифрова трудова платформа – онлайн-об'єкт або ринок, що працює на

основі цифрових технологій (включно з використанням мобільних додатків), якими володіє та/або керує підприємство(а), сприяючи узгодженню між попитом і пропозицією робочої сили, яку надає працівник через цю платформу (платформа для пошуку та посередництва) або яку він виконує на цій платформі (як засіб виконання) [термін вдосконалено на основі 24, с. 14–15; 33, с. 5]. Цей термін у такому розумінні також справедливий для Директиви ЄС відповідно до статті 3 [див. 35].

Варто зазначити, що існує загальне правове регулювання платформ [6, с. 11], однак воно не вирішує викликів, справедливих для специфіки трудових правовідносин. Зазначене стає одним із блокуючих факторів інновацій, незважаючи на значні сильні сторони зайнятості на цифрових трудових платформах [7, с. 10]. На підставі вказаних актів для нас є актуальною їх структура, яка може бути зразком для запозичення ключових напрямків правового втручання з боку перетину трудового права та цифрових трудових платформ. Так, зокрема, аналіз структури актів [див. 6, 7] спрямовує три такі ключові сфери:

1. Положення, що стосуються умов початку та припинення правовідносин. Серед них: чіткі та недвозначні умови для користувачів, регламентація процедури припинення чи зупинення профілю, можливість подати внутрішню скаргу. Слід обмежити можливість таких умовав договору, які (i) необґрунтовано звільняють платформу від відповідальності за умови праці, недбалість тощо; (ii) не дозволяють працівникам ефективно вимагати компенсації за скарги, які виникають у зв'язку з трудовими відносинами [8].

2. Правила, що стосуються алгоритмічного керування, можуть слугувати моделлю для регулювання роботи на цифрових трудових платформах [8]. Одним з ключових аспектів роботи на платформах є розподіл і контроль праці та її результатів, зокрема оцінка продуктивності працівників, яка здійснюється напівавтоматично або автоматично, причому скарги часто пов'язані з непрозорістю цих алгоритмів [9, с. 11]. Загальний регламент про захист даних ЄС [7], безумовно, передбачає, що під час автоматизованого прийняття рішень, істотно впливаючих на життя суб'єкту даних, має бути надано право вимагати втручання людини. Однак, вказане не враховує істотність впливу деяких рішень цифрової трудової платформи щодо наслідків для трудових правовідносин. Очевидно, що не вказане регулювання потрібно не для кожного незначного рішення, однак має бути дотримано в випадку звільнення чи відмови в виконанні істотної кількості завдань.

3. Положення щодо обробки даних про користувача (працівника). Хоча немає загального зобов'язання платформ ділитися всіма даними з користувачем, застосовуються деякі мінімальні вимоги, наприклад, платформа повинна інформувати користувача, якщо його дані передаються третім особам [8]. Вказані стандарти діяльності мають бути розроблені на підставі чіткого переліку дозволів і заборон з боку платформи щодо запитуваної інформації. Зокрема, параграф 5 та 6 Рекомендацій МОП [10] щодо захисту персональних даних працівників не надають достатньої визначеності щодо допустимих меж, що потенційно призводить до чисельних порушень. Наприклад, відомий випадок з Amazon (Amazon) [11].

Тобто, як ми бачимо вищезазначені положення не вирішують проблем у систематизованому та комплексному вигляді. А тому виникають несприятливі наслідки у сфері трудових відносин.

На підставі вищезазначеного, можемо запропонувати зміни в національному законодавстві в контексті цифровізації, оскільки категорія «реалізація прав у сфері праці» в умовах «праці через платформу» не знайшла свого закріплення, а тому, можна стверджувати, що є певна прогалина. Зокрема, не визначені особливості і щодо переважних прав, які є найбільш порушуваними, зокрема в межах

певної категорії. Наприклад, МОП виявлено дискримінацію щодо жінок та мігрантів, які залучені до виконання праці через цифрові трудові платформи [12, с. 31].

Для вирішення зазначеної проблематики ключовим стає питання щодо природи правовідносин, які існують в межах цифрових трудових платформ. Зокрема, в науці тривають дискусії щодо того, чи слід відносити працю на платформи до сфери трудових правовідносин [13, с. 7]. Вказана проблематика зумовлена тим, що не завжди такі правовідносини мають форму договірних [14, с. 134], а також чи присутнє в них підпорядкування роботодавцю [15, с. 31]. Вказана прогалина щодо актуалізації визначення «трудова правовідносина» та їх розуміння визнана МОП щодо її Рекомендації № 198 «...контекст трудових відносин створює складність його застосування в рамках платформ...» [16]. А отже виникає питання щодо того, кого слід вважати працівником та роботодавцем.

На нашу думку, цифрові трудові платформи мають в тому числі підпадати під сферу регулювання трудового права з урахуванням наступного.

Оскільки одним з критеріїв визначення наявності чи відсутності трудових правовідносин стає підпорядкування [34, с. 136], то розглянемо наявність такої ознаки щодо зайнятості на цифрових трудових платформах.

Так, зокрема, під формами контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків варто розуміти зовнішньо виражені дії суб'єкта контролю (роботодавця), що здійснюються в межах його компетенції та функції в межах, установлених чинним законодавством, колективним договором, іншими локальними правовими актами, трудовим договором (контрактом) [17, с. 135]. Основними формами здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків є спостереження, моніторингова діяльність, аналітична діяльність, перевірка [18, с. 97]. Правовідносини між залученими суб'єктами (між працівником та платформою) відповідають критерію підпорядкування, але при порівнянні з роботою на підприємстві слід говорити певні особливості його реалізації [19]. Особливості підпорядкування на цифровій трудовій платформі зумовлені тим, що одним із її елементів є її алгоритми [20, с. 49]. Це є однією з потенційних перепон для застосування норм трудового права, зокрема з точки зору судової практики [21].

Використання алгоритмічного управління для розподілу, моніторингу та оцінки виконання роботи, а також підпорядкування цифровим інструментам контролю становить відмінну особливість у порівнянні з класичним підходом до розуміння трудового права. При цьому алгоритми відіграють ключову роль в управлінні взаємовідносинами між платформою та зайнятими на ній особами протягом усього періоду їхньої взаємодії. Їх можна розглянути з погляду підпорядкування: воно фактично відбувається для зайнятого через алгоритми по відношенню до цифрової трудової платформи. Це виявляється у встановленні заробітної плати та моніторингу виконання роботи, деактивації профілів працівників чи запровадження санкцій або дисциплінарних заходів. [7]

Таким чином, платформи здійснюють спектр контролю над працівниками платформи, починаючи від «прихованих трудових відносин» і закінчуючи ринками, які накладають відносно мало обмежень на те, як працівники та клієнти взаємодіють один з одним [23]. Водночас платформи дозволяють працівникам працювати із відносною незалежністю чи через стандартні трудові договори, а тому вони створюють складність з погляду конфлікту колізії між галузями права [23]. Ці перетворення хоч і видозмінюють порядок здійснення підпорядкування, але не свідчать про його відсутність. Алгоритми слугують лише прикладом гнучкості щодо інтенсивності здійснення підпорядкування. Отже, якщо раніше це було зоною відповідальності конкретного роботодавця, то зараз це

повністю або частково може бути виконано алгоритмами [22, с. 131].

Робота через цифрову трудову платформу є тристоронньою [24, с. 15], і «зайняті особи» вразливі як до вимог платформи (її алгоритмів та/або прямого роботодавця), так і до своїх щоденно змінюваних клієнтів. Таким чином, слід говорити про наявність підпорядкування на цифрових платформах. Її специфіку можна врахувати при створенні терміну трудових правовідносин [8]. Зміна у способі виконання трудової діяльності та зобов'язання не повинна призводити до того, що особи можуть бути виключені зі сфери трудових правовідносин через те, що право навряд чи встигає зобов'язати «нестандартних» роботодавців дотримуватися принципів справедливої праці.

Однак, незалежно від інтенсивності підпорядкування чи взаємодії працівнику з цифровою трудовою платформою, основні права у сфері праці повинні бути гарантовані. З цього випливає, що цифрові трудові платформи є одним із способів механізму реалізації прав працівників у сфері праці..

З цього випливає, що в даний час однією з обов'язкових характеристик трудових правовідносин в умовах платформної зайнятості стають «відносини, в яких управління та контроль (незалежно від інтенсивності) здійснюються переважно через алгоритми та цифрові інструменти» [ознака розроблена на підставі аналізу 24, с. 15; 4, с. 19; 5, 9, с. 12].

Трудові правовідносини на цифровій трудовій платформі можна як правовідносини в умовах особливого правового режиму [25], які виникають між роботодавцем (їх сукупністю) та зайнятими особами цифрової платформи, в яких управління та контроль здійснюються переважно через алгоритми та цифрові інструменти. Останні мають бути створені з урахуванням їхнього високого ризику.

Досліджуючи права у сфері праці через цифрові трудові платформи, буде складно без визначення роботодавця та працівника як основних суб'єктів трудового права. В свою чергу, працівник цифрової трудової платформи – це фізична особа, яка виконує трудові завдання або надає послуги, що оплачуються, через цифрову трудову платформу на підставі тристоронньої взаємодії, незалежно від її юридичного статусу в рамках національного законодавства. [визначення є авторським та розроблене на підставі аналізу 24, с. 15; 33, с. 5] Побічно ж робота даної особи керується алгоритмами та умовами, встановленими платформою, що створює унікальну форму підпорядкування, яка потребує спеціального правового регулювання для захисту її прав. Зазначене покликане врахувати особливості платформної зайнятості у тих субординації, властивій трудовому праву. Вказане визначення розроблено на підставі класичного розуміння працівника [26, с. 133].

Можна констатувати, що роботодавець цифрової платформи – це суб'єкт трудових відносин, який здійснює управління та контроль за виконанням роботи або наданням послуг через цифрову платформу, при цьому виконуючи одну або кілька ключових функцій роботодавця з різним рівнем інтенсивності. [визначення є авторським та розроблене на підставі аналізу 24, с. 15; 33, с. 5] Ці функції можуть включати: встановлення та припинення правових відносин з працівниками, розподіл роботи та прийом її результатів, здійснення виплат, управління внутрішніми та зовнішніми ринками підприємства [4, с. 19]. Вказане визначення розроблено на підставі класичного розуміння роботодавця [28, с. 111]. У разі цифрових платформ ці функції можуть розподілятися між кількома суб'єктами, що потребує комплексного підходу до визначення відповідальності за дотримання прав працівників [29, с. 134].

Вказане зумовлюється тим, що реалізація переважного права у сфері праці передбачає надання певним категоріям працівників пріоритетного права на отримання робочого місця або на продовження трудових відносин у разі ско-

рочення штатів, а також передбачає широке коло прав у сфері праці протягом дії трудових правовідносин. Це право забезпечує захист окремих категорій працівників, які можуть бути більш вразливими до втрати роботи або яких законодавство вважає такими, що потребують особливого захисту. Наприклад, закріплено певні особливості щодо робочого місця для осіб з інвалідністю, наприклад щодо доступності цього робочого місця для осіб з проблемами пересування [32, с. 200–205].

Отже, із врахуванням наведених вище абзаців можливо дійти висновку, що з боку працівника можлива різна інтенсивність щодо залученості працювати на одній чи декількох цифрових трудових платформах. Одночасно з цим і з боку платформи (як роботодавця чи сукупності роботодавців) можлива різна ступінь інтенсивності щодо контролю за працівниками.

Вважаємо необхідним стає врахування цієї взаємодії і при розроблені нормативно-правових рекомендацій щодо обсягу прав і обов'язків. Вказане спрямоване на актуалізацію положень трудового права щодо справедливого балансу між «правами» працівника та «обов'язками» роботодавця.

Стосовно кожного рівня інтенсивності залученості працівника можна назвати кілька рівнів контролю із боку платформи. Ці рівні визначатимуть, які саме трудові права та обов'язки застосовні та мають бути реалізовані у кожному конкретному випадку на різних етапах трудових правовідносин. При цьому за наявності кількох цифрових платформ слід враховувати їх у сукупності, якщо сукупна кількість відпрацьованих годин становить від 15 годин або більше [30].

Модель гарантованих прав у сфері праці може мати такий вигляд. Розподіл трудових прав залежно від інтенсивності залучення працівника (із врахуванням прямих та непрямих робочих годин) та рівня контролю з боку платформи. Це дозволяє створити гнучку та справедливу систему правового захисту. Це забезпечує відповідність трудових гарантій реального ступеня залежності та контролю з боку платформи, що є особливо важливим в умовах цифрової економіки та не перешкоджає розвитку інновацій.

Відступ за умовами правил платформи від мінімальних гарантій слід вважати не дійсною умовою договору.

Щодо мінімальних гарантованих прав поза залежністю від цих коефіцієнтів слід навести наступне.

Платформи повинні бути зобов'язані вживати відповідних заходів для забезпечення дотримання мінімальних стандартів оплати праці на підставі сукупності коефіцієнтів: мінімального порога гідної оплати праці в галузі (за годину роботи), та національного законодавства працівника цифрової платформи (також за одну годину роботи). Слід розробити коефіцієнти, щоб можливість враховувати пропорційно міжнародний і національний досвід оплати праці. Витрати, пов'язані з роботою, понесені працівниками цифрової трудової платформи при наданні своїх послуг, мають бути враховані, а також має бути надано звіт про винагороду. Процедури визначення мінімальної винагороди для працівників платформи мають бути інтегровані з урахуванням вимог національного законодавства.

У разі відсутності мінімальних стандартів державичлени МОП мають розпочати розробку таких тарифних сіток для працівників платформ. Для досягнення реалізації цих прав слід залучити компетентні органи на національному рівні, до компетенції яких входить перевірка дотримання умов мінімальної заробітної плати. Вказане буде слугувати складовою механізму реалізації зазначених прав в сфері оплати праці.

Розподіл трудових прав залежно від інтенсивності залучення працівника (із врахуванням прямих та непрямих робочих годин) та рівня контролю з боку платформи дозволяє створити гнучку та справедливу систему право-

вого захисту. Це забезпечує відповідність трудових гарантій реального ступеня залежності та контролю з боку платформи, що є особливо важливим в умовах цифрової економіки. Інтенсивність може бути низькою, середньою та високою.

Для визначення подальшого переліку прав необхідним стає звернення до такого поняття як переважні права у сфері праці.

За відсутності законодавчого визначення переважного права у сфері праці на платформі, на наше переконання найбільш ґрунтовним є наступне визначення. Традиційно під переважним правом на працю розуміють гарантовану можливість реалізації складових права на працю (і прав у сфері праці) певними суб'єктами (чи їх групами) трудових правовідносин з урахуванням, серед іншого – принципу індивідуалізму та субсидіарності. [визначення є авторським та розроблено на основі комплексного аналізу літератури]. Для зайнятості на цифрових трудових платформах вказані переважні права надаються та гарантуються з урахуванням критеріїв: 1) залучення працівника у годинах, 2) інтенсивності контрольних алгоритмів з боку платформи. Вказане буде безпосередньо впливати на обсяг прав, гарантованих тим чи іншим працівникам, а отже буде впливати на пріоритетність і переважність одних перед іншими. Це зумовлює істотну відмінність від класичного уявлення про переважне право в межах галузі трудового права, в якій під ним розуміють досягнення рівності у трудових правах через надання додаткових прав певним групам працівників, тобто створення «рівної та однакової точки відліку» щодо всіх стадій трудових правовідносин. Однак, через істотне доповнення трудових правовідносин взаємозалежними критеріями, існує потреба і в зміненому підході до переважного права на працю, якщо це стосується праці через цифрові платформи.

Сутність «переважного права у сфері праці» на теперішньому етапі розвитку галузі трудового права не зводиться лише до пріоритету врахування ролі лише працівників, а тому має також приймати до уваги зміни щодо збільшення «гнучкості» щодо контролю роботодавця, що в сукупності призводить до значних змін в трудових правовідносинах.

Вказане стає викликом для трудового права. Було б безпідставно гарантувати особі повну сукупність трудових та соціальних прав, якщо її загальна залученість становить незначну кількість годин, при цьому здійснюється на декількох платформах, які майже не контролюють таку діяльність. Це є не лише занадто амбітним з точки зору реалізації, а й навряд чи виправданим з точки зору пропорційності: необґрунтовані обтяження для платформи. При цьому, це не є перешкодою для класичних трудових правовідносин, які є відносно стабільними за своєю суттю. Одночасно з цим, ігнорування сукупності трудових прав при розгляді праці на трудових цифрових платформах за значного залучення працівника може призвести до безпідставної відсутності гарантій з боку трудового права, що порушує принцип справедливості: фактично виконуючі повний обсяг обов'язків, притаманних трудовим правовідносинам, особа позбавлена гарантій. При цьому, за деяких випадків щодо такої особи цифрова трудова платформа (її алгоритми) можуть мати навіть більшу кількість контролю та створювати навіть більш значне підпорядкування.

Тому, при розробленні прав для працівників цифрових трудових платформ слід розподілити їх на три категорії в залежності від їх залучення до праці. Вказане утворить переважні трудові права у сфері праці для них. Одночасно з цим, необхідно враховувати і наявність їх підпорядкування платформі.

Саме таке розуміння переважного права на працю є актуальним для працівників цифрових трудових платформ, а тому слід закріпити його в трудовому законодавстві України для одноставного розуміння даної категорії.

Окрім того слід розробити систему гарантування прав працівників та роботодавців, що утворює в тому числі нові правила застосування положень трудового законодавства щодо цієї категорії працівників.

Так, інтенсивність може бути низькою, середньою чи високою – як з боку працівника, так і з боку платформи. Проаналізуємо інтенсивність підпорядкування (також – низьку, середню та високу) та трудові права працівників за кожним рівнем інтенсивності. На підставі цієї взаємозалежності модель переважних прав працівників може виглядати наступним чином.

Так, за мінімального рівня контролю з боку платформи при низькій інтенсивності залучення працівника мають бути гарантовані фундаментальні трудові права (за виключенням колективних прав через непропорційність щодо їх реалізації). Це слід аргументувати, тим, що працівник має право на фундаментальні трудові права, такі як право на оплату праці, право на безпечні та здорові умови праці, право на відпочинок. Незважаючи на низький рівень контролю з боку платформи, працівник повинен бути мінімально захищений, навіть якщо його трудові відносини з платформою не передбачають постійного та повного підпорядкування. При цьому гарантування вказаного не накладає на платформу непропорційних обмежень.

В свою чергу, при непрямому чи частковому контролі результату чи процесу з боку платформи та за низької інтенсивності залучення працівника відбувається гарантування фундаментальних трудових прав, мінімальні гарантії оплати праці (за виключенням колективних прав). У разі прямого контролю над результатом роботи чи процесом виконання платформою, працівнику мають бути забезпечені як фундаментальні трудові права, а й мінімальні гарантії оплати труда. Законодавство має передбачати такі заходи для захисту працівників, які не знаходяться в повній залежності від роботодавця, але потребують захисту від несумлінних умов праці, включаючи право на справедливую оплату та охорону праці вдома.

Більша кількість прав свідчить про наявність різної кількості права у межах однієї категорії працівників. Тобто в залежності від особливостей дій з боку цифрової трудової платформи утворюється різна сукупність гарантованих прав. Тобто утворюється переважне право у сфері праці в залежності від особливості дії цифрової трудової платформи для відносно однакового залучення до праці працівників. Вказане є відмінністю від працівників класичних трудових правовідносин, де слід говорити про більшу типовість дій роботодавця щодо здійснення підпорядкування.

Перейдемо за аналогією до дослідження середнього рівня інтенсивності залучення працівника.

Так, за цього рівня інтенсивності може застосовуватись мінімальний або частковий контроль результату чи процесу праці з боку платформи. В цьому випадку платформа встановлює стандарти якості або (та – в випадку дотримання співмірності) періодично перевіряє їх дотримання. За даного рівня інтенсивності та контролю відбувається гарантування фундаментальних трудових прав (за виключенням колективних прав), зокрема гарантуються мінімальні гарантії оплати праці та додаткові соціальні пільги, такі як страхування здоров'я. Це обґрунтовується тим, що у разі коли платформа встановлює стандарти якості та періодично перевіряє їх дотримання, працівник підпадає під суворіші норми трудового законодавства. На додаток до фундаментальних прав йому повинні надаватись мінімальні соціальні гарантії, такі як страхування здоров'я. Це зумовлено тим, що платформа, хоч і не повністю контролює працівника, все ж таки встановлює вимоги до якості, що посилює її відповідальність перед працівником.

Також за середньої інтенсивності працівника може застосовуватись контроль якості та процесу виконання.

Зокрема, це означає, що платформа регулярно перевіряє якість виконаної роботи, може давати зворотний зв'язок, а також відповідно платформа контролює як результат, так і процес виконання роботи, встановлює терміни. За такого рівня інтенсивності та контролю гарантуються фундаментальні трудові права, зокрема повні соціальні гарантії, мінімальний гарантований дохід. Крім того можливе також врахування пріоритетних прав певних категорій працівників. Це означає, що при регулярному контролі якості виконаної роботи або процесу виконання, а також встановленні термінів платформа діє як фактичний роботодавець. У таких умовах працівник повинен мати право на повні соціальні гарантії, які включають захист від несправедливого звільнення, оплату за вимушений простій, та інші соціальні пільги, застосовні до традиційних трудових відносин.

Вказане створює певні переважні права у сфері праці для зазначених працівників із порівнянні із працівниками з низьким залученням до праці, та позбавляє їх певних трудових прав, що існують для працівників із високим рівнем залучення до праці.

Досліджуючи високий рівень інтенсивності працівників потрібно також звернути увагу, що на високому рівні застосовуються різні рівні контролю.

Так, за високої інтенсивності праці та мінімального контролю гарантуються працівникам всі вищезазначені права, зокрема кількість годин праці на тиждень, а також право на колективні переговори та захист від несправедливого звільнення. Навіть за мінімального контролю, якщо залученість працівника висока, він повинен мати право на колективні переговори та захист від несправедливого звільнення. Це пояснюється тим, що значна кількість годин, відпрацьованих на платформі, формує стабільний трудовий зв'язок, який передбачає більш високий рівень соціального захисту.

За високої інтенсивності праці при прямому чи абсолютному контролі якості та процесу виконання платформа може регулярно перевіряти якість виконаної роботи, може давати зворотний зв'язок: контролювати як результат, так і процес виконання роботи, наприклад встановлюючи терміни. Коли платформа контролює таким чином постійно задіяного працівника, вона перебирає функцію традиційного роботодавця. У таких випадках працівникові мають бути забезпечені всі трудові права та соціальні гарантії, зокрема повне медичне страхування, пенсійні виплати та право на відпустку. За даного рівня інтенсивності усі права гарантовані сукупністю Конвенцій МОП, та які характерні для традиційного трудового договору, включаючи обов'язкові соціальні гарантії, право на відпочинок і компенсації – всі вони мають бути дотримано.

Особливість переважного права на цифрових трудових платформах полягає в тому, що воно передбачає адаптацію традиційних трудових прав до нових умов праці в цифровій економіці, зокрема воно стосується не лише надання певним категоріям працівників пріоритету в отриманні робочих місць, продовженні трудових відносин, тощо, а й може варіюватися залежно від рівня інтенсивності залучення працівника до роботи на платформі та рівня контролю з боку платформи. Останнє впливає на обсяг гарантованих прав, що створює нові категорії осіб із пере-

важним правом в залежності від цього критерію. Наприклад, для працівників з високою інтенсивністю залучення та одночасно високим рівнем контролю з боку платформи має гарантуватись повний спектр трудових прав, включаючи соціальні гарантії, страхування та інші привілеї, які відповідають класичним трудовим відносинам.

Поглиблене дослідження прав за вказаної класифікації може стати предметом подальших наукових досліджень.

Окрім того, уточненню підлягає аналіз переважного права в межах «середньої інтенсивності» залучення працівників і з точки зору класичного підходу до розуміння цього терміну. Зокрема, уточненню підлягає встановлення для з типових категорій працівників (працівники з інвалідністю; особи передпенсійного віку; одинокі батьки; працівники, які мають на утриманні неповнолітніх дітей або інших членів сім'ї; ветерани війни та інші категорії, визначені законодавством) підлягають додатковому захисту з боку трудового права на цифрових трудових платформах.

Вказане має бути відображене враховане в майбутній Конвенції МОП щодо платформної зайнятості, особливості та структура котрої повинна відобразити переважне право на працю зокрема.

Висновки. Цифрові трудові платформи доречно розглядати з точки зору сфери дії трудового права, що відзначається на розумінні трудових правовідносин, працівника та роботодавця. Для розумності дотримання прав працівників з урахуванням суттєвості підпорядкування платформі слід переосмислити підхід до переважних трудових прав працівників цифрових трудових платформ. Зокрема, принцип пропорційності стає критерієм для формування сукупності трудових прав, виконуючи базову роль для врахування коефіцієнтів інтенсивності як залучення такої платформи, так і працівника. Зокрема, вказане має сприяти справедливості щодо встановлення мінімальних трудових прав та інших прав у сфері праці. Зокрема, утворюється декілька груп працівників із різним обсягом прав, що створює переважні права для одних у порівнянні з іншими. Вказане є новелою щодо переважного права на працю в межах класичного трудового права, оскільки враховує особливості не лише щодо працівників, а й щодо роботодавців. Наявність такої розумності та пропорційності в підході до законотворчості має своїм підґрунтям сприяння не перенавантаженню правового регулювання. Зокрема, запропоноване нами рішення щодо пропонування певної градації «переважних прав» призване врахувати надбання цифровізації та не перешкоджати інноваційному розвитку без суттєвих чи несправедливих підстав. Більш за те, підвищення рівня правової визначеності щодо праці на цифрових трудових платформах може позитивним чином вплинути на подальший потенціал їх розвитку.

Конкретизація обсягу класичних аспектів переважних прав у сфері праці в межах кожної з залучених категорій працівників цифрових трудових платформ (в тому числі жінок, осіб з інвалідністю, тощо) має стати предметом подальших досліджень.

Вдячності: Ця робота виконана за підтримки Ініціативи Цифрового Суспільства.

Acknowledgments: This work was supported by Digital Society Initiative (DSI UZH).

ЛІТЕРАТУРА

1. Kassi O. How Many Online Workers are There in the World? A Data-Driven Assessment. 2021. URL: <https://ssrn.com/abstract=3810843>. (дата звернення: 27.08.2024).
2. Aleksynska M. Digital Work in Eastern Europe: Overview of Trends, Outcomes and Policy Responses. *ILO Working Paper*. № 32. 2021. P. 69–81.
3. Hauben H. The platform economy and precarious work, Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament. Luxembourg. 2020. 84 p.
4. Prassl Jeremias A. The Concept of the Employer. 1st ed. *Oxford University Press*. 2015. P. 18–25.
5. Eurofound. The digital age: Implications of automation, digitisation and platforms for work and employment, Challenges and prospects in the EU series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. 2021. 78 p.

6. Regulation (EU) 2019/1150 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on Promoting Fairness and Transparency for Business Users of Online Intermediation Services (P2B Regulation); Publications Office of the EU: Bruxelles, Belgium, 2019. 24 p.
7. Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the Protection of Natural Persons with Regard to the Processing of Personal Data and on the Free Movement of Such Data, and Repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation-GDPR); European Commission: Brussels, Belgium. 18 p.
8. Zódi Z. «Constitutional Values in the Gig-Economy? Why Labor Law Fails at Platform Work, and What Can We Do about It?» *Societies* 11. № 3. 2021. 86. URL: <https://doi.org/10.3390/soc11030086>. (дата звернення: 27.08.2024).
9. Azevedo E, S./de Souza D./Mendonça J. Algorithmic management on digital labour platforms: A systematic literature review. *Contextus Revista Contemporânea de Economia e Gestão*. 21. 2023. P. 1–14.
10. Конвенція про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних: Конвенція, Міжнародний документ від 28.01.1981. *Офіційний вісник України* від 14.01.2011. 2011 р., № 1, / № 58, 2010, ст. 1994 /, с. 701.
11. Oppenheim M. Amazon scraps «sexist AI» recruitment tool. *Independent*. 11.10. 2018. URL: <https://www.independent.co.uk/life-style/gadgets-and-tech/amazon-ai-sexist-recruitment-tool-algorith-ma8579161.html>. (дата звернення: 27.08.2024).
12. Уварова О. О. Права жінок та гендерна рівність : навч. посіб. Харків: Лисенко І. Б., 2018. 202 с.
13. Countouris Nicola. Defining and regulating work relations for the future of work. *Op. cit.* P. 11. See the list of criteries ILO, Protecting Workers in New Forms of Employment. Paper prepared for the BRICS Employment Working Group meeting under China's Presidency, 2022, Geneva. 78 p.
14. Соціально-трудова праця і виклики цифровізації: монографія. Кол. авт.; за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. 348 с.
15. Countouris N./De Stefano V. New trade union strategies for new forms of employment, ETUC. Brussels, 2020. 68 p.
16. Рекомендація МОП 2006 року щодо трудових відносин (№ 198). URL: <https://www.ilo.org/uk/resource/rekomendatsiya-mop-2006-r-no-198>. (дата звернення: 27.08.2024).
17. Іванов Ю. Ф. Трудове право України. Навчальний посібник, 2-ге видання. Вид. Дакор. 2020. 442 с.
18. Трудове право України: навчальний посібник; за ред. В. О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 564 с.
19. Case 66/85, Deborah Lawrie-Blum v Land Baden Wuttemberg [1986] ECR 2121. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61985J0066>. (дата звернення: 27.08.2024).
20. Stark D./Pais I. Algorithmic management in the platform economy. *Sociologica*, Vol. 14, № 3, 2021 P. 47–72.
21. Case 139/85, R. H. Kempf v Staatssecretaris van Justitie [1986] ECR 1741. URL: <http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=CELEX:61985CJ0139>. (дата звернення: 27.08.2024).
22. Костюк В. Л. Трудове право України. Підручник. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с.
23. Douglas O'Connor v. Uber Technologies, Inc., No. C-13-3826 EMC (N.D. Cal. Mar. 11, 2015). URL: <https://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1935&context=historical>. (дата звернення: 27.08.2024).
24. Kocher E. Digital work Platforms at the interface of labour law. Regulating market Organisers – list of cases. Bloomsbury Academic. London, 2022. 248 p.
25. Thouvenin F. Big Data of Complex Networks and Data protection Law. An Introduction to an Area of Mutual Conflict. 2017. https://www.jipitec.eu/issues/jipitec-12-4-2021/5409/thouvenin_pdf.pdf. (дата звернення: 27.08.2024).
26. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник. 4-те вид., стер. Київ: Вікар, 2006. 725 с.
27. Прилипка С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник-2-ге вид., перероб. і доп. Харків: Видавництво «Фінн», 2009. 728 с.
28. Теліпка В. Е. Трудове право України: Навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2009. 456 с.
29. Трудове право України: Академ. курс. За заг. ред. Н. М. Хуторян. Київ: Видавництво А.С.К., 2004. 608 с.
30. Конвенція про обмеження тривалості робочого часу на промислових підприємствах до 8 годин на день та 48 годин на тиждень № 1: Конвенція, Міжнародний документ від 29.10.1919 № 1. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_155#Text. (дата звернення: 27.08.2024).
31. Yaroshenko, O. M., Chanysheva, N. I., Melnychuk, N. O., Melnyk, K. Y., & Ivchuk, Y. Y. Employment of people with disabilities: European experience and ways of improvement in Ukraine. *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*. № 38. 2024. P. 237–254.
32. Сташків Б. І. Право соціального забезпечення. Загальна частина : навчальний посібник. Чернівці : ПАТ «ПВК» «Десна», 2016. 692 с.
33. EU-OSHA, 2021a EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work, Digital platform work and occupational safety and health: A review, 2021a. URL: <https://osha.europa.eu/en/publications/digital-platform-work-and-occupational-safety-and-health-review>. (дата звернення: 29.08.2024).
34. Мельник В. П. Поняття і класифікація принципів трудового права. *Науковий вісник Ужгородського Національного університету* : серія: Право. Ужгород : Видавничий дім «Гельветика», 2017. Т. 1. Вип. 44. С. 134–138.
35. Proposal for a Directive (EU) of the European Parliament and of the Council of 8 March 2024 on improving working conditions in platform work (COM (2021) 762), URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/HIS/?uri=CELEX:52021PC0762> (дата звернення: 27.08.2024).