

Міністерство освіти
і науки України

Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича
Юридичний факультет
Кафедра приватного права

Білостоцький державний університет
(м. Білосток, Республіка Польща)

Відділення Білостоцького
університету у м. Вільнюс
(Литва)

Університет «Ovidius» в м. Констанца
University in Constanta
(Румунія)

Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого
(м. Харків, Україна)

Університет імені Матея Бела
в м. Банська Бистриця
(Словакія)

Люблінський католицький університет Іоана Павла II
(Республіка Польща)

Національний університет
«Одеська юридична академія»
кафедра трудового права
та соціального забезпечення
(м. Одеса, Україна)



ПРАВОВІ ВИКЛИКИ СУЧАСНОСТІ: ЗАХИСТ ПРАВ ЛЮДИНИ В ЦИФРОВУ ЕРУ

.....

МАТЕРІАЛИ

У Міжнародної науково-практичної конференції

13 листопада 2024 року
м. Чернівці

Міністерство освіти і науки України

**ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ЮРІЯ
ФЕДЬКОВИЧА ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ПРИВАТНОГО ПРАВА
(М. ЧЕРНІВЦІ, УКРАЇНА)**

**БІЛОСТОЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
(М. БІЛОСТОК, РЕСПУБЛІКА ПОЛЬЩА)**

**ВІДДІЛЕННЯ БІЛОСТОЦЬКОГО УНІВЕРСИТЕТУ У М. ВІЛЬНЮС
(ЛИТВА)**

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО
(М. ХАРКІВ, УКРАЇНА)**

**УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ МАТЕЯ БЕЛА В М. БАНСЬКА БИСТРИЦЯ
(СЛОВАКІЯ)**

**УНІВЕРСИТЕТ «OVIDIUS» В М. КОНСТАНЦА
UNIVERSITY IN CONSTANTA
(РУМУНІЯ)**

**ЛЮБЛІНСЬКИЙ КАТОЛИЦЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІОАНА ПАВЛА ІІ
(РЕСПУБЛІКА ПОЛЬЩА)**

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»
КАФЕДРА ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
(ОДЕСА, УКРАЇНА)**

ПРАВОВІ ВИКЛИКИ СУЧАСНОСТІ: ЗАХИСТ ПРАВ ЛЮДИНИ В ЦИФРОВУ ЕРУ

*Матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції
13 листопада 2024 року
м. Чернівці*



Чернівці
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича
2025

УДК 341.231.14:004.8](08)

П 685

Редакційна колегія:

Ніна Гетьманцева, докторка юридичних наук, професорка, завідувачка кафедри приватного права юридичного факультету Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича (голова);

Оксана Кіріяк, кандидатка юридичних наук, доцентка кафедри приватного права юридичного факультету Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича (відповідальний секретар);

Андрій Бутирський, суддя господарського суду Чернівецької області, доктор юридичних наук, професор;

Анна Доліва-Клепацка, докторка юридичних наук, професорка кафедри європейського права Білостоцького державного університету;

Любіца Сакторова докторка юридичних наук, професорка університету імені Матея Бела в м. Банська Бистриця;

Єнтоні М. Д. Мерфі, асистент, професор університет «Ovidius» в м. Констанца;

Анджей Гербет, декан юридичного факультету, доктор права Люблінського Католицького університету Іоана Павла II;

Роберт Табажєвські, професор Люблінського Католицького університету Іоана Павла II;

Олег Ярошенко, доктор юридичних наук, професор, член-кореспондент НАПрН України, проректор з навчально-методичної роботи Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого;

Олена Середа, докторка юридичних наук, професорка, завідувачка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого;

Галія Чанишева, докторка юридичних наук, професорка, завідувачка кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія»;

Мієчислава Зданович, докторка юридичних наук, професорка відділення Білостоцького університету у м. Вільнюс.

П 685

Правові виклики сучасності: захист прав людини в цифрову еру : матеріали V Міжнар. наук.-практ. онлайн конф. (Чернівці, 13 листопада 2024 року) / [редкол.: Н. Д. Гетьманцева (голова), О. В. Кіріяк (відпов. секр.) та ін.]. Чернівці : Чернівец. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2025. 340 с.

ISBN 978-966-423-929-2

До збірника увійшли матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції «Правові виклики сучасності: захист прав людини в цифрову еру» (Чернівці, 13 листопада 2024 року).

Редколегія не несе відповідальності за науковий зміст і виклад матеріалу, що подано у рукописах.

Для науковців, аспірантів та студентів.

ISBN 978-966-423-929-2

УДК 341.231.14:004.8](08)

Василь Андрійєв,

доктор юридичних наук, професор
кафедри трудового права та права соціального
забезпечення

Київського національного університету
ім. Тараса Шевченка, м. Київ

avm2009@ukr.net

<https://orcid.org/0000-0001-9118-763X>

Тетяна Вахонєва

докторка юридичних наук, професорка
кафедри трудового права та права соціального
забезпечення

Київського національного університету
ім. Тараса Шевченка, м. Київ

tatiana_vah@ukr.net

<https://orcid.org/0000-0002-3495-3622>

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ПЛАТФОРМНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

Зайнятість є основою життєдіяльності людей, джерелом багатства та важливою гарантією досягнення економічного розвитку та добробуту.

Питання активного використання нестандартних форм зайнятості, набувають дедалі більшого поширення при переході суспільства від індустріальної до постіндустріальної епохи, надаючи ринку праці гнучкості та здатності до адаптації. Нові форми зайнятості створюють можливості для диверсифікації робочих місць та здатні відіграти важливу роль у відновленні національної економіки.

На думку Г. Третякової, зараз в експертних колах обговорюється платформна зайнятість, як приклад зайнятості, яка притаманна постіндустріальній хвилі розвитку відносин. Це такий тип зайнятості, коли інтернет-сервіси та майданчики не виступають як роботодавець і виконавець послуг безпосередньо, а дають можливість одній стороні – розмістити запит на виконання того чи іншого завдання, а іншій – виконати ці завдання відповідно до власних компетенцій. Через інтернет-майданчики люди знаходять роботу, створюють колективи, виконують проекти. Такий тип зайнятості стає сьогодні одним із перспективних напрямів розвитку ринку праці. Крім цього, платформна зайнятість має низку переваг, зокрема: зростання рівня зайнятості; залучення праці висококваліфікованих працівників незалежно від місця проживання; розширення можливостей поєднувати роботою на платформі з освітою; розширення можливостей для зайнятості людей із соціальними та медичними обмеженнями; можливість низько кваліфікованим працівникам отримати роботу; доступ шукачів роботи до ширшого кола роботодавців [1].

Трансформація світового ринку праці виражається у зникненні низки професій та загрози зникнення найближчим часом інших видів трудової діяльності, оскільки процеси автоматизації та роботизації замінили працівників комп'ютерними програмами та роботами. Замість традиційних професій на ринку праці з'являються зовсім нові мобільні та гнучкі трудові функції, які характеризуються універсальністю знань та навичок кваліфікованих кадрів, які здатні порівняно легко трансформуватися у відповідності до вимог діяльності компаній, економічної ситуації [2; с. 102]

На необхідності врегулювання зазначених трудових відносин, наголошують і деякі дослідники, адже ринок платформної зайнятості в Україні стрімко розвивається. Очевидно, що уникнути правового врегулювання трудових відносин зайнятості на цифрових платформах не вдасться, оскільки такі відносини зумовлені розвитком суспільних відносин в сучасних умовах. Дійсно, цифровізація як якісна характеристика сучасного суспільного виробництва проникає у

сферу трудових відносин. А отже, якщо відносини не врегульовані у справедливий та цивілізований спосіб, то вони будуть тяжіти до врегулювання у вигідний для сильнішої сторони спосіб, від чого звісно ані працівники, ані роботодавці, ані держава як обтяжена соціальними зобов'язаннями сторона не виграють [3; с. 100].

Можна виділити ключові характеристики платформної зайнятості: гнучкість, платформна зайнятість, зазвичай надає працівникам гнучкий графік та можливість вибирати завдання чи проекти, які їм цікаві; різноманітність завдань, на платформах можна знайти різноманітні види завдань та робіт, починаючи від фрілансу та консультацій до доставки товарів та послуг; підвищення конкурентоспроможності, платформна зайнятість може бути корисною як для підприємців, так і для звичайних працівників, що створює, в свою чергу, умови щодо надання послуг та товарів на світовому ринку, залучення клієнтів зі всього світу; цифрова платформа, всі взаємодії між працівниками та клієнтами відбуваються через цифрову платформу, що забезпечує зручність, прозорість та безпеку угод.

На даний час можна виділити різні форми зайнятості в цифровій економіці: 1) фріланс та віддалена робота. Цифрові технології дозволяють працювати віддалено або надавати свої послуги як фрілансери; 2) гіг-економіка. Популярність платформ створює нові можливості для зайнятості населення: можливість заробляти, надаючи послуги в сферах транспорту, надання побутової допомоги; 3) освіта та навчання. Цифрові платформи для навчання, дозволяють розвивати нові навички та перекваліфікуватися, щоб знаходити роботу у нових сферах; 4) підтримка підприємництва. Інтернет надає доступ до ресурсів для запуску та розвитку власних бізнес-проектів (електронна комерція, створення онлайн-магазинів та ін.); 5) робота на платформах: можливість заробляти гроші через різні онлайн-платформи шляхом продажі контенту або товарів чи послуг; 6) розвиток коворкінгу. Коворкінг-простори надають гнучку інфраструктуру для підприємців, наймачів і фрілансерів, сприяючи спільній роботі та обміну досвідом.

Слід зазначити, що інструменти платформи досить інклюзивні. Робота на платформах має досить багато видів посад та професій, є гнучкою з повною або частковою зайнятістю. Крім цього, платформна зайнятість знаходиться у вигідному положенні під час працевлаштування. Також, важливою відмінністю платформної зайнятості від традиційної зайнятості є те, що платформа стає як організаційним носієм так і організаційним методом працевлаштування. Платформа освоює ресурси та технології великих даних, що генеруються в результаті операції, і займає домінуюче положення у трудових відносинах. Це знаходить свій вияв у таких аспектах. Перш за все, це переваги щодо розробки трудових норм, оскільки для нормальної роботи платформи необхідні правила, а реєстрація на платформі означає прийняття таких правил. Також це технічна перевага використання робочої сили. Платформа має в своєму розпорядженні велику кількість даних щодо споживачів та співробітників, тому здатна використовувати певні алгоритми таких даних, а іноді і штучний інтелект для постійної оптимізації розподілу робочих місць та підвищення ефективності.

Є і проблемні аспекти. Так, досить часто виконавці на платформах 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. Це значить, що цифрові платформи несуть у собі і виклики: відсутність рівноправного статусу у виконавця та замовника, який притаманний справжнім цивільним відносинам, розмиті межі між трудовими відносинами та самозайнятістю, непередбачуваність та неконтрольованість робочого часу [4].

Як зазначають деякі дослідники, у глобальному масштабі за останнє десятиліття кількість онлайн-платформ, заснованих на веб-технологіях та геолокації (таксі та доставка), збільшилася у 5 разів і вони сконцентровані у кількох країнах, які спрямовують значні потоки венчурних інвестицій на їхній розвиток – у США (29%), Індії (8%) та Великобританії (5%). Близько 96%

світових інвестицій у цифрові платформи праці зосереджено в Азії (56 млрд. дол. США), Північній Америці (46 млрд. дол. США) та Європі (12 млрд. дол. США). Хоча у допандемійному 2019 р. цифрові платформи праці в усьому світі принесли дохід у розмірі не менше 52 млрд. дол. США, близько 70% отриманих доходів були зосереджені у США (49%) та Китаї (23%). Три п'ятих із 60 найбільших платформ цифрової роботи/послуг мають штаб-квартири в США. Інші провідні платформні компанії мають штаб-квартири у країнах з великими і малими відкритими економіками (наприклад, у Німеччині та Великій Британії, Ізраїлі та Сінгапурі), у країнах, що розвиваються (наприклад, у Китаї та Індії). Робоча сила, задіяна в платформній економіці, створює феномен глобального ринку праці: наприклад, Uber працює більш ніж у 70 країнах і має зареєстрованих 4 мільйони водіїв та партнерів з доставки; в Upwork зареєстровано понад 12 мільйонів фрілансерів у понад 150 країнах світу. Така географічна різноманітність створює проблеми для регулювання як на національному, так і на регіональному та міжнародному рівнях [5].

Враховуючи те, що нова форма зайнятості, породжена цифровою економікою – це нова модель розподілу трудових ресурсів, ми повинні приймати до уваги як їх загальні риси, так і особливості. В зв'язку з цим, можна висловити певні міркування щодо більш ефективного використання ролі платформної економіки, технологічних інновацій та побудови систем.

1. Необхідно розкрити роль платформної економіки у залученні нових груп зайнятості. Платформна економіка – це новий спосіб організації продуктивності в епоху цифрової економіки, яка має як позитивний, так і негативний вплив на ринок праці. Наприклад, платформна економіка може створювати нові робочі місця та допомагати компаніям підвищувати ефективність виробництва, розширювати масштаби виробництва, збільшувати попит на робочі місця. Розвиток платформної економіки може стикатися з деякими проблемами, які необхідно терміново вирішувати, а також може мати негативний вплив на ринок праці. Саме тому, слід спрямувати зусилля не тільки для посилення позитивного впливу платформної економіки на зайнятість, але і для усунення її негативного впливу. Задля цього, необхідно підтримати прискорений розвиток цифровізації в сфері послуг, надати працівникам більше можливостей для роботи вдома та гнучкої зайнятості.

2. Актуальними є і прискорення дослідження, розробки та застосування загальних цифрових і ключових технологій, реалізувати незалежний контроль над основними технологіями та основними продуктами, а також стимулювати розвиток цифрової індустріалізації, що, безперечно призведе до розвитку нових форм зайнятості.

Список використаних джерел:

1. Інтерв'ю з Головою Комітету Верховна Рада України продовжить оновлення Кодексу законів про працю України у 2023 році / Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів. 15 лютого 2023 року. URL: https://komspip.rada.gov.ua/news/main_news/75824.html
2. Кохан В. П. Платформи цифрової праці як тренд ринку праці / В. П. Кохан // Конституційні засади розвитку інноваційного суспільства: зб. наук. пр. за матеріалами інтернет-конференції, 25 червня 2021 року. Харків: НДІ ПЗІР НАПрН України, 2021. С. 102-107.
3. Яцкевич І. І. Чи потребує платформна зайнятість в Україні правового врегулювання? / Яцкевич І. І. // Збірка тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції «Ринок праці: досягнення, виклики та перспективи у національному та європейському просторі», 18 травня 2023 р., м. Київ / за заг. ред.: В. Б. Сухомлина, Г. А. Пріба ; Академія праці, соціальних відносин і туризму. Київ: Ямчинський О. В., 2023. С. 100-102.
4. Кудінська І. Робота на платформах: регулювати не можна залишити. URL: <https://loyer.com.ua/uk/robota-na-platformah-regulyuvaty-ne-mozhna-zalyshyty/>
5. Панченко В.Г., Резнікова Н.В., Птащенко О.В., Іващенко О.А. Цифрові трансформації міжнародного ринку праці в умовах платформізації зайнятості. //Ефективна економіка. 2024. №2. С. URL: <https://www.nayka.com.ua/index.php/ee/article/view/3063/3099>