

DOI: 10.33663/1563-3349-2022-33-421-433

УДК 349.2

Я. В. СІМУТІНА,
доктор юридичних наук,
старший науковий співробітник*
ORCID: 0000-0001-7579-187X

ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

Стаття присвячена проблемам адаптації національного трудового законодавства до викликів нової цифрової реальності та перегляду у найближчій перспективі традиційного підходу до поняття трудових правовідносин, вироблення гнучких та універсальних їх ознак. Виявлено особливості трансформацій, що відбуваються у сфері праці під впливом цифрових технологій, а також окреслено основні тенденції розвитку трудового законодавства України в умовах цифровізації. Увага приділена правовому регулюванню дистанційної та надомної праці, запровадженню електронного документообігу в трудових відносинах, у тому числі кадрового. Проаналізовані останні законодавчі зміни, що сприяли запровадженню електронних трудових книжок та електронних лікарняних. Окрема увага присвячена дослідженню нової моделі нестандартної зайнятості на підставі гіг-контрактів у межах цифрової платформи Дія Сіті, запровадженій Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні». Обґрунтовано висновок про те, що розвиток трудового законодавства в Україні відбувається значно повільніше, ніж цифрові технології захоплюють ринок праці. Цифровізація економіки кидає виклик сучасному трудовому законодавству, що не повинно стояти на заваді інформаційно-технологічному прогресу й запровадженню нових інформаційних технологій у трудові відносини. При цьому дедалі гостріше постає проблема забезпечення усім працюючим, незалежно від форми трудової діяльності, включаючи неформальну зайнятість, квазі-самозайнятих осіб, зокрема, тих, хто працює на онлайн-платформах, мінімально-го обсягу трудових і соціальних прав.

Ключові слова: цифровізація, трансформація трудових відносин, дистанційна робота, електронний документообіг, електронна трудова книжка, електронний лікарняний, цифрові платформи, гіг-контракт, гіг-спеціаліст.

Simutina Yana. Main Trends in Ukrainian Labour Legislation in the Context of the Digital Economy

The aim of the article is to clarify the features of the transformations taking place in the field of labour under the influence of digital technologies, as well as to outline the main trends in Ukrainian labour legislation in the context of digitalization.

* **Simutina Yana**, Doctor of Juridical Sciences, Senior Research Officer

The author focuses on the legal regulation of remote and home-based work, the introduction of electronic document management in employment relations, including personnel. The latest legislative changes that contributed to the introduction of electronic employment record books and electronic sick lists are analyzed.

Particular focus has been placed on the study of a new model of non-standard employment on the basis of gig contracts within the digital platform “Diia City”, introduced by the Law of Ukraine «On Stimulating the Development of the Digital Economy in Ukraine».

It was considered that there is a need to improve the mechanism of legal regulation of employment relations and revise of their theoretical structures and characteristics in order to solve the problem of providing all workers, regardless of employment, including informal employment, bogus self-employed, working on online platforms, the minimum of labour and social rights in the realities of the digital economy.

Key words: *digitalization, transformation of employment relations, remote work, electronic document management, electronic employment record book, electronic sick list, digital platforms, gig contract, gig worker.*

Актуальність теми. Проблема поширення та застосування цифрових технологій у сфері праці є вельми актуальною протягом останнього десятиліття. Розвиток цифрової економіки неминуче призводить до глибинної трансформації ринку праці. На зміну традиційним трудовим відносинам, зміст яких передбачає переважно безстроковий характер, виконання роботи протягом чітко встановленого робочого часу на певному робочому місці з підпорядкуванням працівника одному роботодавцю, приходять нестандартні форми зайнятості. Звичною практикою сьогодення стає укладення короткострокових трудових договорів, гнучкий робочий час, виконання працівником роботи віддалено від місця знаходження роботодавця тощо.

У документі, підготовленому в рамках проєкту ЄС – МОП «Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці» під назвою «Директиви ЄС та реформування законодавства України з БГП і трудових відносин. Біла книга», також звертається увага, що існуюча концепція трудових відносин дуже тісно пов'язана з промисловою діяльністю у вертикальних і дуже ієрархічних виробничих організаціях. Вона була характерною для фюрдистської організації праці, яка переважала, починаючи з першої половини минулого століття¹.

Натомість зараз «замість традиційних професій і посад на ринку праці виникають абсолютно нові мобільні та гнучкі трудові функції, що передбачають більшу універсальність знань і навичок спеціалістів та робітників, які можуть легко трансформуватися залежно від зміни профілю та видів діяльності компанії, економічної ситуації, що складається на ринку товарів, робіт, послуг, капіталів»².

Огляд літератури з теми дослідження. Проблематика, пов'язана з питаннями цифровізації, діджиталізації, штучного інтелекту, в останні роки привертає увагу великої кількості зарубіжних вчених, як економістів, так і

правників, серед яких Ж. Бергер, П. Валендук, М. Грехем, Г. Джонсон, І. Досен, Н. Лютов, В. де Стефано, К. Томашевський, І. Філіппова та ін. Останніх цікавить передусім вплив інформаційних технологій на сферу праці та зумовлена ним необхідність забезпечення мінімального рівня захисту трудових прав усіх працюючих незалежно від форми трудової діяльності, включаючи неформальну зайнятість, самозайнятих осіб і тих, хто працює на онлайн-платформах. Окремим аспектам нетипових трудових відносин, переважно в контексті їх легалізації, приділяли увагу в своїх статтях С. В. Венедіктов, С. В. Вишновецька, П. Д. Пилипенко, Г. І Чанишева, О. М. Ярошенко та ін. Проте в цілому в українській науці трудового права ці питання залишаються наразі ще малодослідженими.

Постановка проблеми. У зв'язку з цим теоретичного осмислення потребують питання адаптації національного трудового законодавства до викликів нової цифрової реальності та перегляду у найближчій перспективі традиційного підходу до поняття трудових правовідносин, гнучких та універсальних їх ознак.

Мега статті полягає у з'ясуванні особливостей трансформацій, що відбуваються у сфері праці під впливом цифрових технологій, а також окресленні основних тенденцій розвитку трудового законодавства України в умовах цифровізації.

Виклад основного матеріалу. Ще у 2018 р. розпорядженням Кабінету Міністрів України № 67-р від 17 січня 2018 р. була схвалена Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 рр. та План заходів щодо її реалізації³. Ця концепція передбачала здійснення заходів щодо впровадження відповідних стимулів для цифровізації економіки, суспільної та соціальної сфер, усвідомлення наявних викликів та інструментів розвитку цифрових інфраструктур, набуття громадянами цифрових компетенцій, а також визначає критичні сфери та проєкти цифровізації, стимулювання внутрішнього ринку виробництва, використання та споживання цифрових технологій.

Одним із напрямів реалізації Концепції було визначено впровадження концепції цифрових робочих місць. Як зазначали автори Концепції, «в умовах цифрової економіки робочі місця перестають бути прив'язаними до фізичних місць. Вони стають «цифровими», віртуальними, мобільними, тобто такими, що не потребують постійного перебування працівника на робочому місці. Концепція цифрових робочих місць поширюється надзвичайно швидко у бізнес-середовищі та позитивно сприймається переважною більшістю працівників, яким подобаються гнучкі способи роботи, можливість працювати вдома, на відпочинку, тобто з будь-якого місця. Перевагами цифрових робочих місць є зменшення витрат на апаратне забезпечення, офісні приміщення, відрядження тощо».

На думку І. Філіппової, основними напрямками зміни умов праці працівників у зв'язку з впровадженням цифрових технологій є: перехід на електронний

документообіг, у тому числі й між роботодавцями та працівниками; цифровізація контролю роботодавця за виконанням трудових обов'язків працівником за допомогою високотехнологічних засобів контролю; автоматизація робочих процесів через делегування частини функцій складним комп'ютерним програмам (програмам-помічникам або віртуальним асистентам, чат-ботам); автоматизація робочих процесів шляхом використання робототехніки на робочих місцях (оснащення виробничих цехів та складів промисловими роботами, впровадження професійних сервісних роботів у сфері послуг); інтелектуалізація процесів управління через застосування систем підтримки прийняття рішень з елементами штучного інтелекту (алгоритмічний менеджмент) тощо⁴.

Отже, звернемо увагу на основні тенденції розвитку трудового законодавства в Україні в умовах цифровізації економіки на найближчі роки.

«Цифровізація є невід'ємною складовою реформи трудових відносин», наголосив заступник міністра економіки з питань цифрового розвитку, цифрових трансформацій і цифровізації І. Дядюра під час Всеукраїнського форуму «Україна 30. Трудові ресурси», 21 липня. Зокрема, він зазначив, що цифрова трансформація дає змогу значно модернізувати трудові відносини, зокрема, по-перше, забезпечити перехід на ризикорієнтований підхід, тобто інспекції та перевірки відбуватимуться тільки у компаніях, які мають ознаки найбільших ризиків порушення законодавства про працю. Для визначення ризику використовуватимуться цифрові дані, які наявні у державі; по-друге, зменшити кількість обов'язкових кадрових документів. Роботодавці витрачають значну кількість фінансових ресурсів і часу для забезпечення дотримання ведення такої документації, яка зазвичай залишається виключно формальною і може бути або взагалі не скасована, або перенесена в єдиний трудовий договір, або переведена в цифрову форму⁵.

Пандемія COVID-19 значно прискорила запровадження цифровізації у трудові відносини в Україні. Коли співробітників почали масово відправляти додому зі своїх офісів, переважна більшість підприємств намагалися впроваджувати технологічні рішення, що дають змогу їх командам працювати віддалено. Пандемія швидко привела до того, що багато цифрових технологій робочого місця перейшли з категорії nice-to-have у категорію must-have. Програмне забезпечення для зустрічей, корпоративні платформи чату, робочий стіл як послуга – робоче місце стрімко діджиталізується⁶.

За даними дослідження Соціологічної групи «Рейтинг», станом на березень 29% дорослого населення України працювали дистанційно; серед користувачів інтернету (таке дослідження проводила агенція DigData) частка працюючих удома була дещо вищою – 31%. У квітні серед жителів українських міст із населенням понад 50 тис. працювали з дому неповний чи повний робочий день уже 40% (за даними опитування Gradus)⁷.

Водночас пандемія оголила існуючі прогалини в правовому регулюванні трудових відносин, на яких неодноразово наголошували представники науки трудового права. У зв'язку з запровадженням карантинних обмежень най-

більш гостро постала проблема відсутності будь-якої нормативної регламентації дистанційної праці.

В Україні питання дистанційної праці до недавнього часу залишалися поза правовим регулюванням. Щодо надомної праці, то з радянських часів зберігало чинність Положення про умови праці надомників, затверджене ще у 1981 р. постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС, яке не здатне було врегулювати новочасні відносини, що розвивалися у цій сфері.

З прийняттям Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 26 листопада 2015 р. уперше в законодавстві з'явилася згадка про дистанційний режим праці наукових працівників і спеціалістів наукових установ та вищих навчальних закладів. Проте практична реалізація цієї норми викликала ряд проблем, адже відповідні механізми так і не були розроблені. Передбачалося врегулювати питання дистанційної роботи в новому Трудовому кодексі, але жоден з існуючих проєктів так і не був ухвалений парламентом.

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019)» від 30 березня 2020 р., у КЗпП України вперше закріплено поняття дистанційної (надомної) роботи та гнучкого режиму робочого часу. Ці нововведення викликали чимало критики через їх юридичну недосконалість та суперечність, що спонукало парламент невдовзі прийняти Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи» від 04.02.2021 р. № 1213-ІХ. А наказом Міністерства економіки України від 05.05.2021 р. № 913-21, чинний із 16.07.2021 р., було затверджено типові форми трудових договорів про надомну та дистанційну роботу⁸.

Отже, на сьогодні КЗпП України передбачає надомну та дистанційну роботу як дві різні форми організації праці. При цьому надомна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу (ст. 60-1 КЗпП України).

Дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій (ст. 60-2 КЗпП України).

Щоправда, не зрозуміло, чому норми про надомну і дистанційну роботу як форми організації праці законодавець вніс до глави IV КЗпП України

«Робочий час», яка регламентує питання тривалості робочого часу, його режимів та ін. Очевидно, у структурі чинного Кодексу, з огляду на його «поважний вік», не знайшлося більш підходящого місця для унормування цих нестандартних форм зайнятості, що ще раз переконує у неспроможності «точкових» фрагментарних змін і необхідності проведення комплексної та системної рекодифікації трудового законодавства.

Повертаючись до теми цифрової трансформації у сфері праці, варто згадати, що ст. 29 КЗпП України було доповнено частиною третьою, відповідно до якої ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами власника або уповноваженого ним органу щодо їхніх прав та обов'язків допускається з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронного зв'язку. У такому разі підтвердженням ознайомлення вважається факт обміну відповідними електронними документами між власником або уповноваженим ним органом та працівником.

У зв'язку з цим, як слушно зауважує К. Л. Томашевський, самостійну проблему в ході організації дистанційної роботи становить використання електронного цифрового підпису у взаємодії роботодавця та дистанційного працівника. Йдеться як про фінансові витрати на його отримання (на кого вони мають покладатися), так і про необхідність його використання при ознайомленні дистанційного працівника з наказами, посадовою інструкцією, локальними актами роботодавця. Також не вирішеною проблемою залишається можливість притягнення дистанційного (надомного) працівника до дисциплінарної відповідальності, зокрема, в якій спосіб має відбуватися документальна фіксація дисциплінарних проступків такого працівника, встановлення його вини, якщо неналежне виконання трудових обов'язків було зумовлено технічними причинами тощо⁹.

Крім наведених вище змін, покликаних легалізувати дистанційну і надомну роботу, у 2021 р. набрали чинності й інші нормативно-правові акти, що опосередковано впливають на регулювання трудових відносин.

У контексті досліджуваної теми не можна не згадати про триваючий у нашій державі поетапний перехід обліку трудової діяльності та кадрового діловодства на електронну форму.

Значним кроком на цьому шляху став остаточний перехід від паперових до електронних трудових книжок. Спроби цифровізації системи трудових книжок робилися неодноразово, починаючи з 2015 р. Оцінюючи найвагоміші напрацювання законодавця, слід звернути увагу на постанову Кабінету Міністрів України «Про запровадження обліку трудової діяльності працівника, фізичної особи – підприємця, фізичної особи, яка забезпечує себе роботою самостійно, в електронній формі» від 27 листопада 2019 р. № 1084, якою запроваджено електронний облік трудової діяльності. Зокрема, ця постанова передбачала, що відомості про трудову діяльність працівника зберігаються в Реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціально-

го страхування. Причому був встановлений доволі деталізований порядок: копії передбачених законодавством документів, виготовлені шляхом сканування з обов'язковим накладенням страховальником або працівником кваліфікованого електронного підпису, через вебпортал електронних послуг Пенсійного фонду України мали бути внесені до Реєстру застрахованих осіб. І хоча постанова № 1084 не втратила чинності, однак її реалізація на фоні відсутності відповідних положень у законі була під питанням.

Процес оцифрування паперових трудових книжок в Україні фактично розпочався з 10 червня 2021 р. з ухваленням Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі». У найближчі п'ять років всі паперові документи мають перейти в онлайн-формат, а їхні друковані версії будуть недійсними.

Згідно зі ст. 48 КЗпП України облік трудової діяльності працівника здійснюється в електронній формі в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування у порядку, визначеному Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

На вимогу працівника, який уперше приймається на роботу, трудова книжка оформляється роботодавцем в обов'язковому порядку не пізніше п'яти днів після прийняття на роботу. Також на вимогу працівника роботодавець зобов'язаний вносити до трудової книжки, що зберігається у працівника, записи про прийняття на роботу, переведення та звільнення, заохочення та нагороди за успіхи в роботі.

Серед позитивних наслідків цих новацій можна очікувати такі: 1) електронна трудова книжка дасть можливість уповноваженим органам призначати людині пенсію та соціальні виплати автоматично (без звернення) та збирати документи за всю її трудову діяльність; 2) зменшаться витрати роботодавців на ведення паперового документообігу; 3) спроститься доступ до інформації про набутий стаж працівників для призначення виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, насамперед у випадку тимчасової втрати працездатності; 4) не матимуть негативних наслідків втрата трудової книжки, її фізичне пошкодження, фальсифікація та внесення недостовірних відомостей до цього документа.

Водночас, запровадивши електронні трудові книжки, законодавець не дуже квапиться з прийняттям відповідної нормативної бази для остаточної легалізації ведення всього кадрового діловодства в електронній формі.

Основні організаційно-правові засади електронного документообігу та використання електронних документів в Україні встановлює Закон «Про електронні документи та електронний документообіг» від 22.05.2003 № 851-IV. Відносини, пов'язані з використанням удосконалених і кваліфікованих електронних підписів, регулюються Законом України «Про електронні довірчі послуги» від 05.10.2017 № 2155-VIII.

Також діє Порядок роботи з електронними документами у діловодстві та їх підготовки до передавання на архівне зберігання, затверджений наказом Міністерства юстиції України від 11.11.2014 № 1886/5 від (далі – Порядок №1886/5).

Відповідно до п. 5 Порядку № 1886/5 установи організовують діловодство на підставі власних інструкцій з діловодства (далі – інструкція з діловодства установи) з урахуванням вимог цього Порядку. Установи можуть розробляти і затверджувати окремі регламенти роботи з електронними документами з урахуванням вимог цього Порядку, а також специфіки організації діяльності установи, характеристик технічних і програмних засобів, що функціонують в установі¹⁰.

Таким чином, якщо юридична особа планує вводити електронний документообіг, потрібно в такому випадку розробити власну інструкцію з діловодства, яка міститиме порядок електронного документообігу на підприємстві, у тому числі вимоги щодо найменування та зберігання електронних документів. Однак слід звернути увагу на п. 4 Порядку № 1886/5, згідно з яким установи зобов'язані створювати документи постійного та тривалого (понад 10 років) зберігання у двох формах: паперовій, електронній. Створення документів з кадрових питань (особового складу) в електронній формі погоджується з відповідною державною архівною установою, архівним відділом міської ради.

Отже, на сьогодні електронний кадровий документообіг фактично може бути запроваджено за бажанням роботодавця, поза тим, навіть у випадку переходу на електронний документообіг, особові справи та інша кадрова документація, строк зберігання якої понад 10 років, і досі слід зберігати у двох формах – паперовій та електронній.

З першою тенденцією розвитку трудового законодавства напряму пов'язана друга – цифровізація усіх видів державних послуг у соціально-трудовій сфері. Йдеться про електронну форму взаємодії роботодавців з державними органами, зокрема, Пенсійним фондом України, податковою, Державною службою України з питань праці тощо.

Зокрема, важливим кроком стало запровадження електронних листків тимчасової непрацездатності. Формування та видача е-лікарняних стали можливими завдяки ухваленню Порядку організації ведення Електронного реєстру листків непрацездатності та надання інформації з нього, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.04.2019 № 328 (у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 31.03.2021 № 323).

З 1 жовтня 2021 р. всі заклади охорони здоров'я перейшли на оформлення електронних лікарняних. На сьогодні лікарі мають можливість створювати електронний медичний висновок про тимчасову непрацездатність, про що працівник інформується за допомогою системи E-health. На підставі вказаного висновку формується електронний лікарняний в Електронному реєстрі листків непрацездатності. Інформацію про формування такого документа

працівник також отримує в повідомленні від Пенсійного фонду. Крім того, сформований електронний лікарняний у день створення стає доступним для перегляду в особистому кабінеті працівника на порталі електронних послуг фонду. Роботодавці отримують необхідну інформацію про е-лікарняні працівників в особистому електронному кабінеті страхувальника (роботодавця) на порталі Пенсійного фонду.

В останні десятиліття цифровізація сприяла появі такого явища, як цифрові або онлайн-платформи, які дедалі активніше захоплюють сферу послуг. Внаслідок цього з'явилася нова нестандартна форма зайнятості та нові проблеми як визначення статусу фізичних осіб, працю яких використовують онлайн-платформи, так і власне статусу самих цих платформ. За лише кілька років доволі звичними у багатьох українських містах стали послуги такі (Uber, Bolt), кур'єрської доставки (Glovo) тощо. Робота на цих онлайн-платформах в Україні поки що перебуває поза нормами трудового законодавства та вдало маскується під цивільно-правові відносини.

Водночас однією з гучних минулорічних законодавчих новацій став розроблений Міністерством цифрової інформації України Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» № 1667-IX від 15.07.2021, набрав чинності з 14.08.2021 р.

Цим Законом в Україні запроваджується спеціальний правовий режим для реєстрації цифрових платформ – Дія Сіті, а до законодавства вводяться нові категорії – гіг-контракт та гіг-спеціаліст.

Як зазначалося у пояснювальній записці до проекту цього закону, через можливість попросектного залучення і сприятливі умови оподаткування, найбільш поширеною на сьогодні формою співпраці в технологічній індустрії є цивільно-правові договори з фахівцями, які зареєстровані як фізичні особи-підприємці (ФОП). Окрім сприятливого податкового режиму (спрощеної системи оподаткування), така форма найму надає сторонам широку свободу і гнучкість у відносинах, що нехарактерно для трудових відносин, які регулюються КЗпП України та іншими актами трудового законодавства. Водночас при такій формі співпраці компанії позбавлені можливості забезпечити фахівців такими базовими правами, як: право на відпочинок (у тому числі на оплачувану щорічну відпустку); право на компенсаційні виплати у зв'язку з направленням у відрядження; право на оплату днів тимчасової непрацездатності та заборона припинення відносин у цей період тощо. Крім того, модель співпраці між компаніями та ФОПами є вразливою до ризиків перекваліфікації таких відносин у трудові. У зв'язку з цим зазначена модель не сприяє залученню інвестицій та не створює передумов для стабільності ведення бізнесу¹¹.

Відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» гіг-контракт – цивільно-правовий договір, за яким гіг-спеціаліст зобов'язується виконувати роботи та/або надавати послуги відповідно до завдань резидента Дія Сіті як замовника, а резидент Дія Сіті

зобов'язується оплачувати виконані роботи та/або надані послуги і забезпечувати гіг-спеціалісту належні умови для виконання робіт та/або надання послуг, а також соціальні гарантії, передбачені розділом 5 Закону. Фактично гіг-контракт являє собою новий інструмент, який зберігає переваги гнучкості цивільно-правових відносин між компанією замовником та їх виконавцем – фізичною особою, виключає ризики перекваліфікації відносин у трудові (що прямо передбачено Законом) та забезпечує окремі соціальні гарантії гіг-спеціалісту.

Варто звернути увагу, що терміни «гіг-контракт» і «гіг-працівник» не набули широкого вжитку в законодавстві інших країн і є своєрідним українським ноу-хау. «Навіть у символічному і термінологічному вимірі компанії-платформи самі уникають поняття “гіг-працівник” та “гіг-економіка”, називаючи таких працівників “вільними агентами”, адже гіг-дискурс має надзвичайно негативні конотації. Втім, український законодавець закріпив подібний феномен на нормативному рівні»¹².

Водночас у багатьох країнах вже законодавчо визнана окрема категорія працюючих осіб «на межі» трудового та цивільного права, які не визнаються повною мірою працівниками за трудовим договором, поза тим їм гарантуються окремі трудові права. Наприклад, у Великій Британії людина може працювати за класичною моделлю як найманий (штатний) працівник (employee) або мати статус так званого тимчасового робітника (worker), який обмежує коло трудових прав, але надає більшої автономії від роботодавця.

За законодавством України такої категорії працюючих, яка знаходиться між трудовими та цивільно-правовими відносинами, за винятком гіг-спеціалістів, наразі бути не може, а суд у кожному конкретному випадку має класифікувати відносини або як трудові, або як цивільно-правові. Поза тим, з огляду на прагнення представників уряду та законодавця осучаснити українське трудове законодавство, не можна не згадати останні ініціативи щодо легалізації нестандартних форм зайнятості та дерегуляції трудових відносин, а саме урядові законопроекти № 5161 та № 5388, проголосовані парламентом у першому читанні.

Безумовно, модель гіг-контрактів у законі про Дія Сіті була спеціально підлаштована під реалії української ІТ-індустрії, яка тривалий час працює за ФОП моделлю. Масштабувати цей досвід на інші онлайн-платформи, сліпо копіюючи положення про гіг-контракти, однозначно не варто та й, мабуть, неможливо. Більше того, наразі точно не відомо, чи буде ефективною запроваджена модель гіг-контрактів на практиці, адже потрібен час для її повноцінного функціонування¹³.

Водночас питання правової регламентації наділення мінімальними гарантіями соціального захисту так званих «залежних підрядників чи виконавців» або «квазі-самозайнятих», які не належать до категорії працівників у розумінні трудового законодавства, вже зараз потребує широкого обговорення та уваги. Для таких випадків замість класичної ознаки трудових відносин, як

підпорядкування чи субординація одним з нових критеріїв ідентифікації відносин як трудових може бути наявність економічної залежності працюючого, якій притаманне, у тому числі: 1) особисте виконання фізичною особою роботи (надання послуг) для одного замовника на регулярній основі за винагороду; 2) систематичне отримання такою особою визначеної частки усіх своїх прибутків (наприклад, більше третини) від одного замовника¹⁴.

Висновки. На сьогодні є очевидним, що розвиток трудового законодавства в Україні відбувається значно повільніше, ніж цифрові технології заохплюють як ринок праці, так і наше повсякденне життя.

Цифровізація економіки кидає виклик сучасному трудовому законодавству, що не повинно стояти на заваді інформаційно-технологічному прогресу й запровадженню нових інформаційних технологій у трудові відносини з появою яких робота стає дедалі менше прив'язаною до місця й часу, що сприяє зниженню контролю роботодавця за процесом її виконання та надає більшої автономії працівнику. Однак постають інші проблеми, як-то обмеження втручання роботодавця у приватне життя працівника, особливо в контексті права останнього на відпочинок і на так зване відключення, тобто права не бути на зв'язку у позаробочий час.

Отже, удосконалення механізмів правового регулювання індивідуальних і колективних відносин у сфері праці, перегляд їх теоретичних конструкцій та ознак, а також проблема забезпечення усім працюючим, незалежно від форми трудової діяльності, включаючи неформальну зайнятість, квазі-самозайнятих осіб, зокрема, тих, хто працює на онлайн-платформах, мінімального обсягу трудових і соціальних прав у реаліях цифрової економіки набуває першочергового значення.

1. Директиви ЄС та реформування законодавства України з БПП і трудових відносин. Біла книга. 2019. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---eu-gorp/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_689356.pdf 2. Томашевский К. Цифровізація и ее влияние на рынок труда и трудовые отношения (теоретический и сравнительно-правовой аспекты). *Вестник СПбГУ. Право*. 2020. Т. 11. Вип. 2. С. 399. URL: <https://doi.org/10.21638/spbu14.2020.210> 3. Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації: розпорядження Кабінету Міністрів України від 17.01.2018 р. № 67-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-p#Text> 4. Филипова И. Трудовое право: вызовы информационного общества. *Право. Журнал Высшей школы экономики*. 2020. № 2. С. 167. 5. «Саме цифровізація дозволяє забезпечити швидку, якісну та ефективну дерегуляцію трудових відносин, – Ігор Дядюра». Міністерство економіки України, 21 липня 2021 року. Урядовий портал. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/same-cifrovizaciya-dozvolayae-zabezpechiti-shvidku-yakisnu-ta-efektivnu-deregulyaciyu-trudovih-vidnosin-igor-dyadyura> 6. Сердюк К. Цифрове робоче місце 2020: 6 тенденцій, які вас здивують. URL: https://innovation.24tv.ua/tsifrove-robochemistse-2020-6-tendentsiy-novini-dnya_n1409921 7. Філіпчук Л., Ломоносова Н. Коронавірус і дистанційна робота: що зробила держава. URL: <https://www.cedos.org.ua/uk/articles/koronavirus-i-dystantsiina-robota-shcho-zrobyla-derzhava>. 8. Про затвер-

дження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу: наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 05.05.2021 №913-21, зареєстрований у Міністерстві юстиції України 06.07.2021 р. за № 886/36508. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#Text> **9.** Томашевский К. Цит. праця. С. 408. **10.** Порядок роботи з електронними документами у діловодстві та їх підготовки до передавання на архівне зберігання, затверджений наказом Міністерства юстиції України від 11.11.2014 № 1886/5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1421-14#Text> **11.** Пояснювальна записка до проекту Закону про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=70298 **12.** Сандул Г., Кудінська І. Діджиталізація урізання трудових прав? Законопроект про «гіг-працівників», 03.11.2020. URL: <https://trudovi.org/show-news/Trudovi-prava/digitalization> **13.** Мельник О. ФОП або гіг-контракт: як працюватиме трудовий гібрид, який пропонує Дія City. URL: <https://tech.liga.net/technology/opinion/fop-ili-gig-kontrakt-kak-budet-rabotat-trudovoy-gibrid-kotoryu-predlagaet-diya-city> **14.** Сімуґіна Я. Поняття та ознаки трудових правовідносин у контексті поширення нестандартної зайнятості. *Кухня трудових прав: нариси про важливі інкреденти. збірник статей.* Київ: ВД Дакор, 2021. С. 22. URL: <http://trudovi.org/textEditor/Kuhnia%20trudovoykh%20prav.pdf>

References

1. Dyrktyvy YeS ta reformuvannya zakonodavstva Ukrainy z BHP i trudovykh vidnosyn. Bila knyha. 2019. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---eu-rope/--ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_689356.pdf [ukr].
2. Tomashevskiy K. Tsifrovizatsiya i ee vliyanie na ryнок truda i trudovyye otnosheniya (teoreticheskiy i sravnitelno-pravovoy aspektiy). *Vestnik SPbGU. Pravo.* 2020. T. 11. Vip. 2. S. 399. [rus].
3. Pro skhvalennia Kontseptsii rozvytku tsyfrovoy ekonomiky ta suspilstva Ukrainy na 2018-2020 roky ta zatverdzhennia planu zakhodiv shchodo yii realizatsii: rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 17.01.2018 r. № 67-r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-r#Text> [ukr].
4. Filipova I. Trudovoe pravo: vyizovy informatsionnogo obschestva. *Pravo. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki.* 2020. # 2. S. 167 [rus].
5. «Same tsyfrovizatsiia dozvoliaie zabezpechyty shvydku, yakisnu ta efektyvnu derehuliatysiu trudovykh vidnosyn, – Ihor Diadiura». Ministerstvo ekonomiky Ukrainy, 21 lypnia 2021 roku. Uriadovyi portal. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/same-tsifrovizatsiia-dozvoliaie-zabezpechiti-shvidku-yakisnu-ta-efektivnu-dereguliaciyu-trudovykh-vidnosin-igor-dyadyura> [ukr].
6. Serdiuk K. Tsyfrovo roboche mistse 2020: 6 tendentsii, yaki vas zdyvuiut. URL: https://innovation.24tv.ua/tsifrovo-roboche-mistse-2020-6-tendentsiy-novini-dnya_n1409921 [ukr].
7. Filipchuk L., Lomonosova N. Koronavirus i dystantsiina robota: shcho zrobyla derzhava. URL: <https://www.cedos.org.ua/uk/articles/koronavirus-i-dystantsiina-robota-shcho-zrobyla-derzhava> [ukr].
8. Pro zatverdzhennia typovykh form trudovykh dohovoriv pro nadomnu ta dystantsiinu robotu: nakaz Ministerstva rozvytku ekonomiky, torhivli ta silskoho hospodarstva Ukrainy vid 05.05.2021 № 913-21, zareiestrovanyi v Ministerstvi yustytzii Ukrainy 06.07.2021 r. za № 886/36508. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#Text> [ukr].
9. Tomashevskiy K. Tsyt. pratsia. S. 408. [rus].
10. Poriadok roboty z elektronnyimi dokumentamy u dilovodstvi ta yikh pidhotovky do peredavannia na arkhivne zberihannia, zatverdzhenyi nakazom Ministerstva yustytzii Ukrainy vid 11.11.2014 № 1886/5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1421-14#Text> [ukr].
11. Poiasniuvalna zapyska do proektu Zakonu pro stymuluvannia rozvytku tsyfrovoy

ekonomiky v Ukraini. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=70298 [ukr].

12. Sandul H., Kudinska I. Didzhytalizatsiia urizannia trudovykh prav? Zakonoproekt pro «hiv-pratsivnykiv», 03.11.2020. URL: <https://trudovi.org/show-news/Trudovi-prava-digitalization> [ukr].

13. Melnyk O. FOP abo hih-kontrakt: yak pratsiuvatyme trudovi hibryd, yakyi proponuie Diia City. URL: <https://tech.liga.net/technology/opinion/fop-ili-gig-kontrakt-kak-budet-rabotat-trudovoy-gibrid-kotoryy-predlagaet-diya-city> [ukr].

14. Simutina Ya. Poniattia ta oznaky trudovykh pravovidnosyn u konteksti poshyrennia nestanadartnoi zainiatosti. *Kukhnia trudovykh prav: narysy pro vazhlyvi inhdiienty: zbirnyk statei*. Kyiv: VD Dakor, 2021. C. 22. URL: <http://trudovi.org/textEditor/Kuhnia%20trudovykh%20prav.pdf> [ukr].

Simutina Ya. Main Trends in Ukrainian Labour Legislation in the Context of the Digital Economy

Introduction. *The problem of dissemination and application of digital technologies in the field of labour has been extremely relevant over the past decade. The development of the digital economy inevitably leads to a profound transformation of the labour market. Traditional labour relations, the content of which is mostly indefinite, are replaced by non-standard forms of employment, short-term employment contracts, flexible working hours and performance, employees remotely from the location of the employer are becoming common practice.*

The aim of the article is to clarify the features of the transformations taking place in the field of labour under the influence of digital technologies, as well as to outline the main trends in Ukrainian labour legislation in the context of digitalization.

Results. *The author focuses on the legal regulation of remote and home-based work, the introduction of electronic document management in labor relations, including personnel. The latest legislative changes that contributed to the introduction of electronic employment record books and electronic sick lists are analyzed. Particular focus has been placed on the study of a new model of non-standard employment on the basis of gig contracts within the digital platform “Diia City”, introduced by the Law of Ukraine «On Stimulating the Development of the Digital Economy in Ukraine».*

Conclusions. *It has become clear today that the development of labour legislation in Ukraine is much slower than digital technologies capture both the labour market and our daily lives. The digitalization of the economy challenges modern labour legislation, which should not stand in the way of information technology progress and the introduction of new information technologies in labour relations, with the advent of which work becomes less tied to workplace and time, and gives greater autonomy to the employee.*

However, there are other problems, such as limiting the employer's interference in the employee's private life, especially in the context of the employee's right to rest or so-called disconnection (the right not to be in touch during non-working hours). Thus, improving the mechanism of legal regulation of individual and collective labour relations, revision of their theoretical structures and characteristics, as well as the problem of providing all workers, regardless of employment, including informal employment, bogus self-employed, working on online platforms, the minimum of labour and social rights in the realities of the digital economy is of growing importance in the digital economy.

Key words: *digitalization, transformation of labour relations, remote work, electronic document management, electronic employment record book, electronic sick list, digital platforms, gig contract, gig specialist.*