

ШЕВЧЕНКО Сергій В'ячеславович

аспірант кафедри міжнародного права та порівняльного правознавства
Національний університет біоресурсів і природокористування України

(м. Київ, Україна)

<https://orcid.org/0009-0009-0792-2781>

**ЦИФРОВІЗАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ТРУДОВУ
МІГРАЦІЮ: ПРАВОВІ ВИКЛИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ В КОНТЕКСТІ
ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ (НА ПРИКЛАДІ ПЛАТФОРМНОЇ
ЗАЙНЯТОСТІ ТА ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ)**

Цифровізація трансформує глобальний ринок праці, створюючи нові форми зайнятості, серед яких особливе місце посідає платформенна зайнятість та дистанційна робота. Ці явища відкривають значні можливості для трудової мобільності, зокрема для українських громадян, які шукають роботу на міжнародних ринках, особливо в контексті євроінтеграційних прагнень України. Однак, поряд з перевагами, виникає низка правових викликів, пов'язаних із класифікацією трудових відносин, захистом прав працівників, обробкою персональних даних та доступом до правосуддя.

Однією з центральних проблем платформенної економіки є правова природа відносин між цифровою платформою та особою, яка виконує роботу (надавачем послуг). Платформи часто класифікують таких осіб як незалежних підрядників або самозайнятих осіб, що дозволяє їм уникати обов'язків, передбачених трудовим законодавством (мінімальна заробітна плата, оплачувані відпустки, соціальне страхування тощо). Як зазначає Європейська комісія у своїй пропозиції щодо Директиви про поліпшення умов праці в платформеній роботі, така неправильна класифікація може призвести до "недостатнього соціального захисту, нестабільності доходів та відсутності доступу до прав на колективні переговори". А в Україні ще й до колапсування солідарної пенсійної системи.

Відсутність чіткого законодавчого визначення статусу платформених працівників створює правову невизначеність. Європейський Союз активно працює над вирішенням цієї проблеми. Зокрема, пропозиція щодо Директиви ЄС про поліпшення умов праці осіб, що працюють через цифрові платформи (2021), передбачає презумпцію наявності трудових відносин за наявності певних критеріїв контролю з боку платформи. Імплементація подібних підходів в українське законодавство є важливим кроком на шляху євроінтеграції та захисту прав таких працівників, проте потребує узгодженості щодо збереження гнучкості доступу до платформеної роботи, що є її ключовою цінністю, а також часто основою бізнес-моделі платформ.

Окремої уваги заслуговує тема захисту персональних даних, що є фундаментальним правом в ЄС, закріпленим у Загальному регламенті про захист даних (GDPR). Положення GDPR мають екстериторіальну дію і застосовуються до обробки персональних даних осіб, які перебувають в ЄС, навіть якщо контролер або обробник даних знаходиться за межами ЄС. Це особливо актуально для українських платформених працівників, які:

- надають послуги клієнтам в ЄС через онлайн-платформи;
- працюють на платформи, зареєстровані або орієнтовані на ринок ЄС.

Платформи збирають значний обсяг даних про своїх працівників: від ідентифікаційних даних до інформації про продуктивність, місцезнаходження та фінансові транзакції. "Прозорість та контроль працівника над власними даними є ключовими принципами, які мають бути забезпечені" [ст. 5, 12-15 GDPR]. Необхідно забезпечити належний рівень захисту персональних даних, включаючи право на доступ, виправлення, видалення даних та право на перенесення даних. Імплементація Україною стандартів, аналогічних GDPR, у національне законодавство (Закон України "Про захист персональних даних") та забезпечення його ефективного виконання є важливим євроінтеграційним зобов'язанням.

Ще одним важливим аспектом є доступ платформених працівників до надійних та прозорих фінансових інструментів для отримання оплати праці. Часто розрахунки відбуваються через міжнародні платіжні системи або криптовалюти, що може створювати ризики затримок, непрозорих комісій або навіть шахрайства. Варто також розглянути питання обміну даними та інтеграції українських банківських та платіжних систем з європейськими для спрощення транскордонних платежів для трудових мігрантів та платформених працівників.

Захист прав платформених працівників у судовому порядку ускладнюється кількома факторами, особливо в транскордонних справах:

- **Визначення юрисдикції:** Часто умови використання платформ містять положення про розгляд спорів у судах країни реєстрації платформи, що може бути фінансово та логістично обтяжливим для українського працівника. Регламент Брюссель I-біс (Regulation (EU) No 1215/2012) надає певні захисні механізми для працівників в ЄС, дозволяючи їм подавати позови за місцем свого проживання або виконання роботи. Розширення подібних правил або укладення відповідних міжнародних угод з Україною є важливим.

- **Застосовне право:** Визначення права, яке має застосовуватися до спору (право країни платформи, право країни працівника, право країни виконання роботи), є складним питанням. The Rome I Regulation (Regulation (EC) No 593/2008) встановлює правила для визначення застосовного права до договірних зобов'язань, надаючи перевагу праву країни, де працівник зазвичай виконує свою роботу.

- **Проблеми доказування:** Алгоритмічне управління, відсутність чітких трудових договорів та розпорошеність даних ускладнюють збір доказів порушення прав (наприклад, необґрунтоване блокування акаунту, непрозора система оплати). Як зазначають дослідники, "алгоритми, що керують розподілом роботи та оцінкою

ефективності, часто є "чорною скринькою" для працівників, що ускладнює оскарження несправедливих рішень" [V. De Stefano, 2016].

- Доступ до правосуддя: Висока вартість судових процесів, особливо транскордонних, та брак спеціалізованих юридичних знань можуть стати перешкодою для платформенних працівників.

Європейський досвід показує тенденцію до посилення захисту прав платформенних працівників через судову практику та законодавчі ініціативи. Наприклад, суди в деяких країнах ЄС вже визнавали платформенних працівників саме працівниками, а не незалежними підрядниками. Україна, на шляху євроінтеграції, має враховувати ці тенденції, адаптуючи своє процесуальне законодавство та розвиваючи механізми позасудового вирішення спорів для цієї категорії осіб. Важливим є також підвищення обізнаності самих працівників про їхні права та доступні механізми захисту.

Цифровізація ринку праці та зростання платформенної зайнятості створюють як значні можливості для українських трудових мігрантів та фрілансерів, так і серйозні правові виклики. В контексті європейської інтеграції України, першочерговими завданнями є:

1. **Чітке законодавче визначення статусу платформенних працівників**, що буде синхронізовано з підходами ЄС до понятійного апарату у цій сфері.

2. **Забезпечення ефективного застосування стандартів захисту персональних даних**, аналогічних GDPR, до відносин за участю українських платформенних працівників, особливо тих, хто працює на європейські платформи або з клієнтами з ЄС.

3. **Створення прозорих та безпечних механізмів для оплати праці платформенних працівників**, включаючи регулювання використання новітніх фінансових інструментів та спрощення транскордонних розрахунків, та можливе впровадження спеціальних "підприємницьких" рахунків.

4. Посилення механізмів судового захисту прав платформених працівників, зокрема шляхом вирішення колізійних питань юрисдикції та застосовного права, а також полегшення доступу до правосуддя та збору доказів.

Адаптація українського законодавства та правозастосовної практики до стандартів ЄС у сфері регулювання платформеної зайнятості не лише сприятиме захисту прав українських громадян, але й підвищить привабливість України як країни з розвиненим та справедливим ринком праці.

Список використаних джерел:

1. Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work. COM(2021) 762 final.: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021PC0762>
2. 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).: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 07.05.2025).
4. De Stefano, V. (2016). The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy". *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 471-504.: <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2682602>
5. Закон України "Про захист персональних даних" від 01.06.2010 № 2297-VI.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17>

Міністерство освіти і науки України
Національний університет біоресурсів і природокористування України
Юридичний факультет
Кафедра цивільного та господарського права



**АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПРИВАТНОПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ
В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ**

тези доповідей учасників III Міжнародної науково-практичної конференції
присвяченої 127 річниці заснування Національного університету біоресурсів
і природокористування України
(м. Київ, 15 травня 2025 р.)



Київ 2025

За зміст та якість матеріалів відповідальними є автори публікацій.

Актуальні питання приватноправового регулювання в умовах євроінтеграції: тези доповідей учасників III Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 127-річниці заснування Національного університету біоресурсів і природокористування України (м. Київ, 15 травня 2025 року.) / За заг. ред. проф. О.Ю. Піддубного. Київ, 2025. 234 с.

У збірнику розміщено тексти наукових доповідей, присвячених дослідженню актуальних питань у сфері приватного права в Україні та перспектив його розвитку і вдосконалення в контексті євроінтеграції.

Розраховано на науковців, викладачів, аспірантів та здобувачів наукового ступеню, а також суддів, адвокатів та практикуючих юристів, спеціалістів у сфері приватного права.