

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series18.2021.36.04>

Глуценко М. П.

РОЛЬ ПРОФСПЛОК У ЗАХИСТІ ТРУДОВИХ ПРАВ В УМОВАХ РОЗВИТКУ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Стаття присвячена дослідженню питання щодо ролі і значення професійних спілок для відстоювання і захисту трудових прав і законних інтересів працівників в умовах цифровізації економіки та розвитку нестандартних форм зайнятості, зокрема роботи на онлайн-платформах. Наголошено, що в умовах сьогодення роль професійних спілок у захисті соціально-трудова прав – комплексне питання, вирішення якого потребує системних підходів до різних напрямів діяльності профспілок. Враховуючи різноманітність форм реалізації профспілками захисної функції, вони не можуть залишатися незмінними у зв'язку з трансформаціями у сфері праці й зайнятості, зумовленими розвитком інформаційних технологій, зокрема поширенням нестандартних форм зайнятості.

Зазначено, що більшість нестандартних та новітніх форм зайнятості зазвичай передбачають відсутність прямої залежності працівника від роботодавця. Найбільш складні форми зайнятості пов'язані з розвитком Інтернету та пристроїв мобільного зв'язку, в яких не завжди очевидно, чи існують трудові відносини, чи ні, і ще складніше визначити, чи повинні розповсюджуватися на осіб, залучених до таких форм зайнятості, гарантії захисту прав працівників, що існують у стандартних трудових відносинах. Все це зумовлює необхідність запровадження відповідних механізмів, які б дозволяли розповсюдити колективно-договірне регулювання на працівників із нестандартною (нестійкою) зайнятістю, зокрема зайнятих на інтернет-платформах. Однією з гарантій реалізації таких прав може стати включення таких працівників до кола соціальних партнерів шляхом надання їм самостійного права на колективні переговори та/або представництво на ринку праці галузевими профспілками.

Ключові слова: професійні спілки, нестандартні форми зайнятості, інтернет-платформи, право на об'єднання, захист трудових прав.

Постановка проблеми. Актуальність захисту трудових прав найманих працівників зумовлена як динамічними змінами й новими викликами в соціально-економічній сфері нашої держави, так і перманентними спробами реформування трудового законодавства, адже розбудова та розвиток правової соціальної держави неможливі без удосконалення юридичних гарантій здійснення трудових прав працівників та форм їх захисту.

В умовах сьогодення роль професійних спілок у захисті соціально-трудова прав – комплексне питання, вирішення якого потребує системних підходів до різних напрямів діяльності профспілок, враховуючи різноманітність форм реалізації їхньої захисної функції, які не можуть залишатися незмінними у зв'язку з трансформаціями у сфері праці й зайнятості, зумовленими розвитком інформаційних технологій, зокрема поширенням нестандартних форм зайнятості.

Аналіз останніх досліджень. Правове регулювання діяльності професійних спілок у тому чи іншому аспекті було предметом дослідження багатьох науковців України з різних галузей права. Зокрема, Н.А. Циганчук вивчала професійні спілки як суб'єктів трудового права. Теоретичним проблемам участі профспілок у розбудові соціально-правової держави присвятила своє дисертаційне дослідження В.В. Соломінчук. Конституційно-правові засади організації та діяльності професійних спілок в Україні та країнах ЄС у докторській дисертації дослідив О.О. Піфко. До вивчення адміністративно-правового статусу профспілок в Україні зверталася у своїй роботі А.Ю. Шакірова. Однак, незважаючи на значний інтерес учених-правників, проблематика щодо ролі професійних спілок у захисті трудових прав і законних інтересів працівників не втрачає своєї актуальності з огляду на трансформаційні процеси соціально-економічної сфери, зумовлені інформатизацією та цифровізацією.

Мета статті полягає у з'ясуванні ролі профспілок у захисті трудових прав та інтересів працівників в умовах цифровізації економіки та розвитку нестандартних форм зайнятості, зокрема роботи на онлайн-платформах.

Виклад основного матеріалу. Конституція України, гарантуючи громадянам право на об'єднання у статті 36, окремо виділяє право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів [1].

Право на свободу об'єднання є одним з фундаментальних міжнародних прав працівників. Відповідно до преамбули Статуту Міжнародної організації праці (далі – МОП) визнання принципу свободи об'єднання є однією з умов поліпшення умов праці та встановлення миру [2]. Основним міжнародним актом, що гарантує право на свободу об'єднання, є Конвенція МОП № 87 від 09 липня 1948 року «Про свободу асоціації та захист права на організацію», ратифікована ще за часів УРСР, 06 липня 1956 року [3]. При цьому Комітет МОП зі свободи об'єднань відзначає, що той рівень захисту прав профспілок, який закріплений у Конвенції МОП № 87, є мінімальним стандартом, а держави мають працювати над тим, аби встановлювати додаткові гарантії охорони та захисту прав профспілок, зважаючи на свої правові системи та розвиток трудових відносин [4].

У прийнятій у 1998 році Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці принцип свободи асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів закріплено першим із чотирьох основних принципів, які є предметом фундаментальних конвенцій МОП [5].

Крім того, право створювати для здійснення і захисту своїх економічних та соціальних інтересів професійні спілки закріплено у ст. 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права 1966 року [6], ст. 22 Міжнародного пакту про громадянські та політичні права 1966 року [7], ст. 5 Європейської соціальної хартії (переглянутої) 1996 року [8], ст. 11 Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод та право на свободу асоціації [9], а також дістало закріплення в Угоді про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (ч. 2 ст. 291) [10].

Слушною є думка В.В. Соломінчук, яка зазначає, що «необхідні межі втручання держави у діяльність профспілок мають бути зведеними до мінімуму та забезпечувати досягнення оптимального балансу інтересів держави і суспільства, створювати максимально сприятливі умови для реалізації громадянами права на об'єднання у профспілки та для одночасного захисту членів суспільства від можливих зловживань цим правом. Встановлення невинуватих обмежень у створенні та діяльності профспілок призводитиме до порушення фундаментального конституційного права громадян на свободу об'єднання» [11, с. 13].

На думку І.І. Яцкевича, з метою удосконалення правового регулювання повноважень профспілки щодо захисту трудових прав та інтересів працівників варто не лише зберегти чинні норми законодавства щодо повноважень профспілок у сфері захисту трудових прав та інтересів працівників, а й передбачити нові положення, спрямовані на підвищення спроможності професійних спілок на варті трудових прав та інтересів працівників. З урахуванням положень міжнародних актів загальний позитивний ефект на зміцнення позицій профспілок у справ захисту як індивідуальних, так і колективних трудових прав матиме приєднання України до Додаткового протоколу до Європейської соціальної хартії, який передбачає систему колективного оскарження (ETS № 158)115 [12, с. 112].

В умовах цифровізації економіки питання захисту трудових прав та інтересів працівників за допомогою профспілок постають особливо гостро з огляду на стрімкий перехід до надання послуг за допомогою різноманітних інтернет- або онлайн-платформ, які виступають посередником між користувачами послуг та їх надавачами. При цьому особи-надавачі таких послуг (кур'єри, водії таксі тощо) не визнаються працівниками, а отже, позбавлені можливості мати будь-які базові гарантії трудового права та є соціально незахищеними.

За даними МОП, понад 6 працівників із 10 та 4 підприємств із 5 у світі працюють у неформальній економіці. На відміну від старих прогнозів, неформальність із часом не зменшується і навіть зростає у багатьох країнах. Неформальна економіка, як правило, характеризується високим рівнем бідності та серйозним дефіцитом гідної праці [13].

Як зазначає Я.В. Сімутіна, сучасна трудова діяльність істотно відрізняється від тієї, яка була найбільш поширеною у період промислового суспільства, коли сформувалася більшість кла-

сичних норм трудового права. З початку XXI століття у сучасному лексиконі міцно закріпилися поняття «гіг-економіка», «онлайн-платформи» тощо, а найбільш характерні ознаки трудових правовідносин у повному обсязі залишаються притаманними лише для обмеженого кола найманих працівників за трудовим договором [14, с. 144].

У дослідженні МОП 2016 року, присвяченому нестандартній зайнятості, ці форми праці розуміються досить широко. Фахівці МОП виділяють чотири нестандартні форми зайнятості: 1) тимчасову зайнятість (строкові трудові договори, включаючи виконання разових чи сезонних робіт); роботу на умовах неповного робочого часу (включає роботу за викликом та трудові договори з нульовим робочим часом); 3) трудові правовідносини більш ніж із двома сторонами (так звана позикова праця); 4) прихована зайнятість або залежна самозайнятість, за якої трудові відносини оформлюються як цивільно-правові [15]. При цьому не всі форми нестандартної зайнятості слід відносити до нових форм праці, що виникли в результаті інформаційно-технологічної революції. Поза тим більшість із них належать саме до нестандартної зайнятості, частка якої зростає у зв'язку із появою нових форм залучення до праці.

Європейський фонд із покращення умов праці та життя (Єврофонд) у 2015 році опублікував дослідження, присвячене так званим новітнім формам зайнятості. До таких форм, зокрема, віднесені:

– «employee sharing» (з англ. «працівник на обмін» або «спільне використання працівника»), коли індивідуальний працівник спільно найнятий групою роботодавців для задоволення кадрових потреб різних компаній, внаслідок чого такий працівник працює по черзі на різних роботодавців;

– «job sharing» (з англ. «розподіл роботи»), коли роботодавець наймає двох або більше працівників для спільного виконання конкретної роботи, об'єднуючи два або більше неповних робочих місця на повний робочий день;

– «interim management» (з англ. «тимчасове управління»), коли висококваліфіковані спеціалісти тимчасово приймаються на роботу для реалізації конкретного проєкту або вирішення конкретної проблеми, тим самим інтегруючи зовнішні управлінські можливості в організацію роботи;

– «casual work» (з англ. «разова або випадкова робота»), коли роботодавець не зобов'язаний регулярно надавати роботу працівнику, але може викликати його у випадку потреби. Єврофонд виокремив дві схеми разової зайнятості: нерегулярна робота (intermittent work) та робота за запитом (on-call work) або контракти з нульовим робочим часом (zero-hours contracts);

– «ICT-based mobile work» (з англ. «мобільна робота на базі ІКТ»), де працівники можуть у будь-який час виконувати свою роботу з будь-якого місця, застосовуючи сучасні інформаційно-комп'ютерні технології. У законодавстві України ця нестандартна форма зайнятості відома як дистанційна праця, що врешті отримала своє законодавче закріплення під тиском нових викликів, пов'язаних із пандемією COVID19;

– «crowd employment» (з англ. дослівно «зайнятість у натовпі»), коли роботодавці та працівники взаємодіють на певній онлайн-платформі, і завдання розподіляються між працівниками у «віртуальній хмарі» [16].

Більшість нестандартних та новітніх форм зайнятості зазвичай передбачають відсутність прямої залежності працівника від роботодавця. Працівник може вибирати, як і коли він виконує свої завдання. Найбільш складні форми зайнятості пов'язані з розвитком Інтернету та пристроїв мобільного зв'язку, в яких не завжди очевидно, чи існують трудові відносини, чи ні, і ще складніше визначити, чи повинні розповсюджуватися на осіб, залучених до таких форм зайнятості, гарантії захисту прав працівників, що існують у стандартних трудових відносинах [17, с. 426].

Все це зумовлює необхідність запровадження відповідних механізмів захисту соціально-трудова прав працівників цього сегменту ринку праці.

У таких умовах європейські дослідники наголошують на надзвичайній важливості солідарності та об'єднання поза звичними межами робочих місць на підприємствах. Враховуючи це, основним завданням профспілок у державі з цифровою економікою вчені

вважають організаційне об'єднання працівників з нестандартними формами зайнятості [18, с. 130–168].

Однією з гарантій реалізації таких прав може стати включення таких працівників до кола соціальних партнерів шляхом надання їм самостійного права на колективні переговори та/або представництво на ринку праці галузевими профспілками.

Зокрема, у державах, де переважають колективні переговори на галузевому рівні, це може бути шляхом приєднання цифрових платформ до існуючих асоціацій роботодавців або створення ними власних асоціацій та взаємодії з професійними спілками в рамках правил, встановлених національним законодавством. Наприклад, у Німеччині в параграфі 12А Закону про тарифний договір закріплено правило щодо застосування цього акта до осіб, схожих на працівників, тобто таких, які є економічно залежними та потребують соціального захисту в тій самій мірі, в якій і працівники, якщо такі особи працюють на підставі підрядних договорів в інтересах інших осіб або надають послуги переважно особисто (без залучення працівників) для однієї особи та якщо вони мають право на отримання більше половини винагороди, на яку вони б мали право за умов повної зайнятості при дотриманні передбачених законом вимог. Крім того, цей закон поширює на осіб, схожих на найманих працівників, право на страйк [19].

В останні роки в українських ЗМІ почастишали повідомлення про протестні акції кур'єрів Glovo, Bolt Food тощо, на яких все активніше лунають заклики до об'єднання та створення профспілки для відстоювання своїх трудових і соціальних прав. Разом із тим невизначений правовий статус таких осіб, а також норми чинного українського законодавства не дозволяють їм виступати в якості легітимних представників працівників, зайнятих на інтернет-платформах, у соціальному діалозі з бізнесом та державою.

Конституція України гарантує усім громадянам право на участь у професійних спілках. Водночас Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності» (далі – Закон про профспілки) визначає, що членами профспілок можуть бути особи, які працюють на підприємстві, в установі або організації незалежно від форм власності і видів господарювання, у фізичної особи, яка використовує найману працю, особи, які забезпечують себе роботою самостійно, особи, які навчаються в закладі освіти. Незважаючи на те, що Закон про профспілки не містить обмежень щодо того, що трудова діяльність має бути лише колективною, нині профспілки й досі традиційно вважаються представницькими організаціями лише працівників, які перебувають у трудових відносинах з підприємством, установою, організацією. Адже згадка у наведеній вище нормі про осіб, які забезпечують себе роботою самостійно, залишає певний простір для реалізації права на об'єднання «некласичних» працівників, проте відсутність механізмів, які б дозволяли розповсюдити колективно-договірне регулювання на працівників із нестандартною (нестійкою) зайнятістю, зокрема зайнятих на інтернет-платформах, поки що унеможливує ефективний захист трудових прав таких осіб у нашій державі.

У зв'язку з цим захисні дії з боку професійних спілок щодо об'єднання зайнятих на інтернет-платформах реалізуються переважно в площині колективних протестних акцій, що організовуються за допомогою соціальних мереж та месенджерів, через які профспілки планують та координують свої акції, що за своїм змістом нагадують страйки, проте юридично такими не є, виходячи з поняття та порядку оголошення страйку, закріплених нині в нормах Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Водночас, як свідчить практика зарубіжних країн, профспілки працівників з нестандартними формами зайнятості, в тому числі й тих, що залучені до праці через інтернет-платформи, здатні зробити свій відчутний внесок у правову регламентацію діяльності, що нині не вкладається в рамки класичних категорій трудового права, особливо в тих випадках, коли на певні групи зайнятих осіб не поширюються норми законодавства про працю.

У низці європейських країн вже є позитивний досвід укладення на загальнодержавному рівні колективних угод, покликаних покращити умови праці кур'єрів. Зокрема, на початку 2021 року профспілка 3F Transport та Торгова палата Данії уклали загальнонаціональний колективний договір, за яким працівникам служб доставки гарантуються основні трудові права, включаючи забезпечення відпустки по догляду за дитиною, забезпечення пенсійних відрахувань, мож-

ливість вести переговори щодо розміру зарплати, право на оплачувану відпустку, оплачувані лікарняні, при цьому вартість послуг з доставки не змінюється. Компанія Just-Eat, яка використовує працю близько 600 кур'єрів з доставки їжі, першою долучилась до цього договору, забезпечивши їх базовими трудовими правами [20].

Як зазначають експерти в найбільшому об'єднанні профспілок США, нині є три напрями діяльності профспілок у гіг-економіці. Перший полягає у виробленні юридичної стратегії, спрямованої на боротьбу з позовами про оскарження статусу незалежних підрядників працівників гіг-економіки. Другий – розвиток асоціацій та альянсів, які надають різного роду послуги для працівників гіг-економіки та адвокатують за них. І третій – просування реформи законодавства з метою сприяння реалізації права на асоціацію та ведення колективних переговорів для працівників платформ [21].

Висновки. Підсумовуючи, слід зазначити, що одним із найбільш гострих викликів цифровізації економіки в Україні стає вироблення адекватного механізму реалізації працівниками з нестійкою, нестандартною зайнятістю одного з фундаментальних прав – права на об'єднання для колективного захисту своїх соціально-економічних інтересів та застосування законних представницьких повноважень профспілок, у тому числі й у сфері нестандартної зайнятості.

У світлі наведеного не можемо не піддати критиці спроби нинішнього Уряду України знівелювати захисну функцію профспілок. Так, у розробленому Кабінетом Міністрів України проєкті Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо дерегуляції трудових відносин», реєстр. № 5388 від 16.04.2021, який 02 червня 2021 Верховна Рада України прийняла за основу у першому читанні, фактично нівелюються існуючі правові важелі профспілок захищати трудові і соціально-економічні права навіть тих найманих працівників, які працюють на підставі трудових договорів. При цьому загальною тенденцією у розвинених країнах є посилення ролі професійних спілок у колективних переговорах з метою наділення відповідними соціальними гарантіями не тільки працівників, які працюють за трудовими договорами, а й тих, зайнятість яких здійснюється у нестандартних формах.

Нині у світі не вироблено універсальної моделі розвитку колективного представництва працівників із нестандартною зайнятістю, оскільки реалізація права на об'єднання залежить від багатьох факторів, починаючи від специфіки правового регулювання праці в конкретній державі, закінчуючи особливостями діяльності цифрових платформ. Поза тим очевидною є необхідність об'єднання зусиль та взаємодії професійних спілок, роботодавців та держави для адекватної відповіді на вже наявні та майбутні виклики у соціально-трудої сфері.

Використана література:

1. Конституція України. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Статут Міжнародної Організації Праці від 28.06.1919 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_154#Text
3. Конвенція МОП про свободу асоціації та захист права на організацію № 87 від 9.07.1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125#Text
4. Freedom of Association. *Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association / International Labour Office*. Geneva: ILO, 6th edition, 2018. URL: https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V2/1253169950002676?lang=en&viewerServiceCode=AlmaViewer
5. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці, 1998. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260#Text
6. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text
7. Міжнародний пакт про громадянські та політичні права 1966 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text
8. Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text

9. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text
10. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, 29 травня 2014 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text
11. Соломінчук В.В. Участь професійних спілок у розбудові соціально-правової держави (теоретико-правовий аспект): автореферат дис. к. ю. н. 12.00.01. Харків, 2018. 19 с.
12. Яцкевич І.І. Роль профспілок у захисті трудових прав та інтересів працівників. Кухня трудових прав: нариси про важливі інгредієнти: збірник статей. Київ: ВД Дакор, 2021. С. 106–114.
13. Informal economy. URL: <https://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/informal-economy/lang-en/index.html>
14. Сімутіна Я.В. Трансформація ознак трудових правовідносин в умовах інформаційного суспільства / Сучасне право в епоху соціальних змін: Матеріали XI Міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, Національний авіаційний університет, 26 лютого 2021 р. Т. 2. Тернопіль: Вектор, 2021. С. 144–146.
15. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. ILO. Geneva, 2016. P. XXII. URL: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang-en/index.htm.
16. New forms of employment. Research Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/new-forms-of-employment>
17. Tavits Gaabriel. Changing world of labour and social protection / Ефективність норм права : зб. наук. праць. Матеріали VII міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 17 лист. 2016 р.) / за заг. ред. Н.М. Пархоменко, М.М. Шумила, І.О. Ізарової. Київ: Ніка-Центр, 2016. С. 426.
18. Srnicek N., Williams A. Die Zukunft erfinden. Postkapitalismus und eine Welt ohne Arbeit. Berlin, 2016. 384 S.
19. Tarifvertragsgesetz (TVG). URL: https://www.gesetze-im-internet.de/tvg/_12a.html
20. Groundbreaking agreement: Danes can now order takeaways with a clean conscience. URL: https://fagbladet3f.dk/artikel/danes-can-now-order-takeaways-clean-conscience?fbclid=IwAR2VqZYWuDOo5IjHHESaS9_3XN
21. Hannah Johnston, Chris Land-Kazlauskas. Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_624286.pdf.

References:

1. Verkhovna Rada of Ukraine (1996). Konstytutsiia Ukrainy [Constitution of Ukraine]. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, no. 30, art. 141. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> [in Ukrainian].
2. Statut Mizhnarodnoi Orhanizatsii Pratsi vid 28.06.1919 [ILO Constitution of June, 1919]. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_154#Text [in Russian].
3. Konventsiiia MOP pro svobodu asotsiatsii ta zakhyt prava na orhanizatsiiu № 87 vid 09.07.1948 [ILO, Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948, No. 87] Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125#Text [in Ukrainian].
4. Freedom of Association. Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association / International Labour Office. Geneva: ILO, 6th edition, 2018. Retrieved from: https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V2/1253169950002676?lang=en&viewerServiceCode=AlmaViewer
5. Deklaratsiia MOP osnovnykh pryntsyviv ta prav u sviti pratsi, 1998. [ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 1998] Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260#Text [in Ukrainian].
6. Mizhnarodnyi pakt pro ekonomichni, sotsialni i kulturni prava, 1966. [International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1966]. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text [in Ukrainian].
7. Mizhnarodnyy pakt pro hromadyans'ki ta politychni prava, 1966. [International Covenant on Civil and Political Rights, 1966]. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text [in Ukrainian].

8. Ievropeiska sotsialna khartiia (perehliana), 1996. [European Social Charter (revised), 1996] Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text [in Ukrainian].
9. Konventsiiia pro zakhyst prav liudyny i osnovopolozhnykh svobod, 1950 [Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, 1950] Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text [in Ukrainian].
10. Uhoda pro asotsiatsiiu mizh Ukrainoiu, z odnii storony, ta Yevropeiskym Soiuzom, Yevropeiskym spivtovarystvom z atomnoi enerhii i yikhnyimi derzhavamy-chlenamy, z inshoi storony vid 29.05.2014 [Association Agreement between the European Union and the European Atomic Energy Community and their Member States, of the one part, and Ukraine, of the other part of 29 May, 2014] Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text [in Ukrainian].
11. Solominchuk V.V. (2018) Uchast profesiinykh spilok u rozbudovi sotsialno-pravovoi derzhavy (teoretyko-pravovyi aspekt): avtoreferat dys. k. yu. n. 12.00.01 [Participation of trade unions in the development of the social and legal state (theoretical and legal aspect): phd dissertation abstract]. Kharkiv, 2018. 19 s. [in Ukrainian].
12. Yatskevych I.I. (2021) Rol profspilok u zakhysti trudovykh prav ta interesiv pratsivnykiv. Kukhnia trudovykh prav: narysy pro vazhlyvi inhrediienty: zbirnyk statei. [The role of trade unions in protecting labor rights and interests of workers. The kitchen of labor rights: essays on important ingredients: a collection of articles] Kyiv: VD Dakor, 2021. S. 112. [in Ukrainian].
13. Informal economy. Retrieved from: <https://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/informal-economy/lang--en/index.html>
14. Simutina Ya.V. (2021) Transformatsiia oznak trudovykh pravovidnosyn v umovakh informatsiinoho suspilstva / Suchasne pravo v epokhu sotsialnykh zmin. zmin: Materialy XI Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii, Kyiv, Natsionalnyi aviatsiinyi universytet, 26.02.2021 [Transformation of signs of labor relations in the information society / Modern law in the era of social change: Proceedings of the XI International Scientific and Practical Conference, Kyiv, National Aviation University, February 26, 2021]. T. 2. Ternopil: Vektor, 2021, 2021. S. 144-146. [in Ukrainian].
15. ILO. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. Geneva, 2016. P. XXII. Retrieved from: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang--en/index.html
16. New forms of employment. Research Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. Retrieved from: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/new-forms-of-employment>
17. Tavits G. (2016) Changing world of labour and social protection // Efektyvnist norm prava : zb. nauk. prats. Materialy VII mizhnar. nauk.-prakt. konf. (Kyiv, 17 lyst. 2016 r.) / za zah. red. N.M. Parkhomenko, M.M. Shumyla, I.O. Izarovoi. Kyiv: Nika-Tsentr, 2016. S. 426.
18. Srnicek N., Williams A. Die Zukunft erfinden. Postkapitalismus und eine Welt ohne Arbeit [Invent the future. Post-capitalism and a world without work] Berlin, 2016. 384 S. [in German].
19. Tarifvertragsgesetz (TVG) [Collective Agreement Act]. Retrieved from: https://www.gesetze-im-internet.de/tvg/_12a.html [in German].
20. Groundbreaking agreement: Danes can now order takeaways with a clean conscience. Retrieved from: https://fagbladet3f.dk/artikel/danes-can-now-order-takeaways-clean-conscience?fbclid=IwAR2VqZYWuDOo5IjHHESaS9_3XN
21. Johnston H., Land-Kazlauskas C. (2019) Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy. Retrieved from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_624286.pdf

Gluschenko M. P. The role of trade unions in protecting labour rights in the digital economy

The article is dedicated to the study of the role and importance of trade unions for the defense and protection of labour rights and legitimate interests of workers in the digital economy and the development of non-standard forms of employment, in particular, work on online platforms. It is emphasized that in today's conditions the role of trade unions in protecting social and labour rights is a complex issue, the solution of which requires systematic approaches to various functions of trade unions. Given the variety of forms of trade union protection, they cannot remain unchanged due to the transformations in the field of labour and employment due to the development of information technology, in particular, the spread of non-standard forms of employment.

It is noted that most of non-standard and new forms of employment usually involve the absence of direct dependence of the employee on the employer. The complex forms of employment are related to the development of the Internet and mobile devices, in which it is not always clear whether there is an employment relationship or not, and even more difficult to determine whether those involved in such forms of employment should be identified as employees in a standard employment relationship. All this necessitates the introduction of appropriate mechanisms that would allow the extension of collective bargaining to employees with non-standard (unstable) employment, in particular, employed on Internet platforms. One of the guarantees for the realization of such rights can be the inclusion of such workers in the circle of social partners by giving them an independent right to collective bargaining and / or representation in the labour market by industry unions.

Key words: *trade unions, non-standard forms of employment, Internet platforms, the right to association, protection of labour rights.*