

УДК: 349-2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.02.53>

МОДИФІКАЦІЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ.

Гетьманцева Н.Д.,

докторка юридичних наук, професорка,
завідувачка кафедри приватного права,
Чернівецький національний університет ім. Юрія Федьковича
ORCID: 0000-0002-6143-1627
e-mail: n.getmantseva@chnu.edu.ua

Гетьманцева Н.Д. Модифікація трудових відносин в умовах цифровізації.

У статті розкриваються процеси цифровізації суспільних відносин у сфері найманої праці, які слід оцінювати насамперед з точки зору відповідності інтересам людини-праці, задоволення її потреб, оскільки саме працююча людина є творцем матеріальних і духовних благ. Відповідно, держава зобов'язана утримуватися від довільного втручання в природні та суспільні процеси та зосередитися на основному своєму завданні: захисті прав і свобод людей-праці, яким можуть загрозувати такі процеси.

Зауважується, що розвиток інформаційних технологій призвів до формування нової соціально-трудової структури, яка характеризується інноваційними формами зайнятості. Цифровізація поступово змінює характер праці. І справа не тільки полягає у зростанні обсягу дистанційної праці, а й у виникненні відносин, правова природа яких залишається дискусійною: поширення краудворкінгу, роботи, яка організується он-лайн за допомогою Інтернет-платформ, які дозволяють всю роботу, або її частину, як результат, передавати через інформаційно-телекомунікаційні мережі. Все це також потребує професійного розвитку, професійного зростання працівників.

Констатується, що процеси цифровізації виробництва потребуватимуть вирішення не тільки технічних, правових, але й етичних проблем, що вимагатиме запровадження нових правил та заборони приймати будь-які рішення лише на підставі обробки інформації без участі працівника. Відповідно, це вимагатиме не лише законодавчого, а й колективно-договірного регулювання.

Робиться висновок, що запровадження інноваційних технологій у трудову сферу і оформлення їх у правовій сфері не може замінити важливу функцію трудового права - соціальну, яка одночасно формує повагу до цінностей права, закріпленим у ньому саме людиною. Саме з цих позицій повинна бути дотримана так звана «спадщина» у трудовому праві з його історично і закономерно набутими цінностями.

Ключові слова: цифровізація, робочі місця, штучний інтелект, працівник, роботодавець, трудова мобільність, трудова міграція, ринок праці, ротація кадрів, професійний розвиток, професійне зростання, людський капітал, нестандартні моделі зайнятості, інноваційні технології, функції трудового права.

Hetmantseva N.D. Modification of labor relations in conditions of digitalization.

The article reveals the processes of digitalization of social relations in the sphere of hired labor, which should be evaluated primarily from the point of view of matching the interests of the working person, satisfying his needs, since it is the working person who is the creator of material and spiritual goods. Accordingly, the state is obliged to refrain from arbitrary interference in natural and social processes and focus on its main task: protecting the rights and freedoms of working people who may be threatened by such processes.

It is noted that the development of information technologies led to the formation of a new social and labor structure, which is characterized by innovative forms of employment. Digitization is gradually changing the nature of work. And the matter lies not only in the growth of remote work, but also in the emergence of relations, the legal nature of which remains debatable: the spread of crowdworking, work that is organized online with the help of Internet platforms that allow all or part of the work, as a result, to transmit through information and telecommunication networks. All this also requires professional development, professional growth of employees.

It is noted that the processes of digitalization of production will require the solution of not only technical, legal, but also ethical problems, which will require the introduction of new rules and a ban on making any decisions based only on information processing without the participation of the employee. Accordingly, this will require not only legislative, but also collective agreement regulation.

It is concluded that the introduction of innovative technologies in the labor sphere and

their registration in the legal sphere cannot replace the important function of labor law - the social one, which at the same time forms respect for the values of the law, fixed in it by a person. It is from these positions that the so-called «heritage» in labor law with its historically and naturally acquired values should be respected.

Key words: digitalization, workplaces, artificial intelligence, employee, employer, labor mobility, labor migration, labor market, personnel rotation, professional development, professional growth, human capital, non-standard employment models, innovative technologies, functions of labor law.

Постановка проблеми. Сьогодні весь світ перебуває в стані суттєвих суспільних змін, спричинених швидким розширенням цифрової інфраструктури та впровадженням цифрових технологій. В цьому контексті захист прав людини залежить насамперед від здатності правильно усвідомити, як необхідно захищати права людини в цифровому контексті. Такі кроки потребують ретельного осмислення та аналізу, адже процеси цифровізації на багато кроків попереду аніж їх правове врегулювання [3, с. 17]. З появою інформаційних технологій став змінюватися життєвий устрій людства, впливаючи на сферу трудових відносин що викликає тенденцію щодо появи як нових робочих місць так і нових професій. Сучасні зміни зачепили якісну характеристику зайнятості населення та основних інститутів трудового права. Змінюються підходи до організації робочих місць, режимів робочого часу та часу відпочинку, оплати праці, безпеки та гігієни праці.

Мета дослідження полягає у розкритті особливостей трудових відносин в умовах запровадження і розвитку цифрових технологій.

Стан опрацювання проблематики. Загальнотеоретичні аспекти трансформації поняття й ознак трудових відносин та умов праці з огляду на розвиток інформаційних технологій були предметом розгляду вітчизняних науковців, серед яких: С.В. Вишневецька, Л.Д. Водянка, О.Г. Середа, Л.П. Гаращенко, Я.В. Сімутіна, О.М. Рим, Л.Ф. Купіна, М.М. Шумило, А.М. Юшко та інші вчені. Проте невпинний розвиток цифрової економіки змінює трудову діяльність та відкриває новий потенціал для наукових розвідок.

Виклад основного матеріалу. Глобалізація об'єднала народи, ринки і працю, а цифрова революція змінила життя людей» [1]. Як підкреслюється в юридичній літературі, «така категорія прав, як «цифрові права», до теперішнього часу не отримала загального визнання ні в праві, ні в доктрині, в тому числі з огляду на вітчизняний правовий та правозастосовний досвід. Як зауважується, це пов'язано з тим, що проблема пошуку, визначення специфіки основних прав люди-

ни (їх змісту та реалізації) в цифровому середовищі виникла порівняно недавно і, можливо, вирішення цього питання – справа найближчого майбутнього» [6, с. 19]. Проте слід зауважити на той факт, що мова йде про регулювання приватних і публічних відносин, що виступають у цифровій формі, за допомогою характерних для них способів регулювання. Відповідно, цифрова форма визначає особливості регулювання приватних і публічних відносин, але не робить ці відносини новими у буквальному сенсі цього слова, що могло б призвести до становлення предмету якоїсь особливої галузі чи інституту цифрового права.

Розвиток цифрової економіки України лише починає набирати обертів і важливо правильно вибрати напрями його реалізації [5, с. 24]. Відповідних напрямків реалізації у сфері цифрових технологій потребують і трудові відносини. Використання цифрових технологій у всіх сферах суспільного життя надає трудовим відносинам певної специфіки, яка повинна враховуватися при правовому регулюванні на державному і договірному рівнях. Цифровізація може торкатися всіх елементів трудових відносин: суб'єктів, об'єктів, змісту, способів захисту тощо, однак щоб з'ясувати вплив цифровізації на трудові відносини, потрібно враховувати, повторимося, їх специфіку. У цьому напрямку кардинально змінюється і діяльність держави. Вона поступово перетворюється з суб'єкта соціально-трудова відносин та його головного арбітра, у організатора (плеймейкера). Саме держава вибудовує новий формат соціально-трудова відносин, адекватно реагує на трансформаційні шоки в системі трудових відносин та створює відповідну систему соціального захисту [8, с. 125]. Принаймні, так повинно бути.

Проблема забезпечення прав і свобод людини у його цифрових взаєминах із державою полягає у тому, що, з одного боку, законодавче регулювання не повинно стримувати потенціал цифрових технологій, а з іншого – має забезпечити конституційні права та свободи людини. Держава має дотримуватися і захищати права та свободи людини і громадянина. Адже «права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави» (ст. 3 Конституції України). Ця конституційна гарантія повною мірою поширюється на права людини, виражені у цифровій формі. Тому й процеси цифровізації суспільних відносин у сфері найманої праці слід оцінювати насамперед з точки зору відповідності інтересам людини-праці, задоволення її потреб, адже саме працююча людина є творцем матеріальних і духовних благ. Відповідно, держава зобов'язана утримуватися від довільного втручання в природні та суспільні процеси та зосередитися на основному своє-

му завданні: захисті прав і свобод людей – праці, яким можуть загрозувати такі процеси. Про вказане досить часто підкреслюють вчені-трудовики у своїх наукових дослідженнях [7].

За оцінками Світового банку, впровадження цифрових технологій веде до розмивання географічних і фізичних кордонів і відкриває нові перспективи для економічного, соціального та культурного розвитку країн, а також до зростання регіональної і глобальної конкурентоспроможності [9, с. 34].

Умови, що склалися на ринку праці, глобалізація економіки та потреба в гнучких механізмах, викликали необхідність цифровізації, яка призвела до розробки нових продуктів, платформ та послуг в збільшила потребу в трудових мігрантах, у додатковій інформації, навчанні та онлайн-послугах. Вказані зміни підвищили ефективність державного сектора за рахунок прискорення процесів та вивільнення часу працівників. Цифровізація надала країнам можливість залучати кращих професіоналів, впроваджувати портали для надання державних послуг в електронній формі, навчати громадян, щоб допомогти їм оволодіти відповідними цифровими навичками та кваліфікацією. Міграція, яка має за мету працевлаштування є однією з найбільш поширених форм мобільності, що прискорюється хвилею цифровізації та постійно зростає. Широке запровадження цифрових технологій, автоматизація та засоби організації віддаленої роботи не лише розширили можливості пошуку роботи у різних регіонах, а й суттєво змінило динаміку трудової міграції.

Ринок праці суттєвим чином змінився з переходом до цифрової економіки. Розвиток інформаційних технологій призвів до формування нової соціально-трудової структури, яка характеризується інноваційними формами зайнятості. Наразі відбувається трансформація соціальної структури; стрімкий технологічний прогрес формує нові вимоги до всіх гравців ринку праці: змінюються практики найму працівників; підвищується гнучкість і мобільність; проходить відповідна ротація кадрів, здійснюється професійний розвиток, професійне зростання працівників, що потребує відповідного рівня вимог до освіти. Стрімко розвиваються технологічні інновації, роботизація і штучний інтелект, що істотно перетворюють якість і кількість доступних робочих місць.

Технології здатні полегшити життя, підвищити його продуктивність, якість і тривалість. Технічний прогрес і процеси глобалізації природним чином сприяють виникненню нових форм використання робочої сили, таких як *contingent working*, тобто непостійної зайнятості. Під цим маються на увазі такі форми праці, які роблять головним принципом кадрової політики різнома-

нітне і максимально гнучке використання робочої сили. Носії людського капіталу отримали новий рівень свободи і можливості для самореалізації, а роботодавці – доступ до інтелектуальних ресурсів усього світу. Цифровий ринок праці сприяє формуванню інноваційної зайнятості [2].

Перехід до нового постіндустріального суспільства, економіки знань, глобального світу, інформатизації призвів до появи і зростання на ринку праці нестандартних моделей зайнятості, що характеризуються такими особливостями, як автономізація, дестандартизація, віртуалізація трудових відносин, зниження частки фізичної праці та підвищення ролі послуг. Сьогодні нестандартні форми зайнятості охоплюють масові прошарки працівників. Залучення працівників до вказаних форм зайнятості дозволяє організаціям економити на утриманні офісних приміщень і допоміжного персоналу, істотно розширити діапазон пошуку нових співробітників з будь-якої точки світу. Однак, не всі підприємства та установи готові до найму віддаленого персоналу, оскільки цей ринок ще не повною мірою структурований та й не існує на сьогодні універсального та ефективного механізму добору працівників. Стандартна зайнятість на ринку праці перестала бути єдиною у соціально-трудова відносинах. Відбувається зміна тенденції від постійної зайнятості до тимчасової; від роботи у штаті – до роботи поза штатом; від роботи на основному підприємстві – до роботи у філіалі; від праці на великому підприємстві – до роботи на малому. Слід відзначити, що стандартна зайнятість – це явище, яке є характерним для певного періоду. Такий вид зайнятості більшою мірою пов'язаний з глибинними процесами індустріалізації і в сучасних умовах підтримується не соціально-економічними процесами, а нормативно-правовим регулюванням з боку держави. Стандартна зайнятість сформувала та розвинула діючі в індустріальних країнах колективно-договірне регулювання, соціальне партнерство, трудове законодавство та систему соціального захисту. Проте це не повинно ставити під загрозу систему колективно-договірного регулювання та соціального партнерства, діяльність яких багато в чому здійснюється в мережі Інтернет, починаючи від проведення загальних зборів і закінчуючи обговоренням проектів локальних правових актів. Можливо, більшість інститутів, в тому числі інститут соціального партнерства, стане більш цифровим у частині інформаційної взаємодії.

Цифровізація поступово змінює характер праці. І справа не тільки полягає у зростанні обсягу дистанційної праці, а й у виникненні відносин, правова природа яких залишається дискусійною: поширення краудворкінгу, роботи, яка організується он-лайн за допомогою Інтер-

нет-платформ, які дозволяють всю роботу, або її частину, як результат, передавати через інформаційно-телекомунікаційні мережі. Все це також потребує професійного розвитку, професійного зростання працівників. Адже «професійний розвиток є довготерміновим за своєю природою і більше стосується максимізації індивідуального потенціалу. Він фокусується як на потребах особистості, так і підприємства. Результатом професійного розвитку є вдосконалення компетенцій особистості та більш продуктивної праці» [4, с. 259]. Основною метою професійного розвитку працівників з точки зору роботодавця є підвищення ефективності результатів використання працівниками поставлених підприємством, установою мети та завдань, поліпшення виробничого потенціалу колективу та соціально-психологічного клімату. З позиції працівників підприємства, установи, організації, професійний розвиток полягає у формуванні та постійному збагаченні особистісних характеристик, професійних знань, навичок та умінь, які необхідні їм для ефективного виконання своїх посадових функцій, прав та обов'язків. Відповідно, професійний розвиток можна розглядати як результат взаємодії потреб та вимог роботодавця з характеристиками та інтересами конкретного працівника – тільки в цьому випадку цей процес буде цілеспрямований і результативний. В умовах цифрового суспільства важливим є також планування кар'єрного росту працівником, яке допомагає сприяти індивідуальному його розвитку і професійному зростанню, підвищувати його значимість для підприємства, установи, організації і, таким чином, забезпечувати відповідність кваліфікації працівника новим можливостям, які можуть із запровадженням нових технологій, виникнути в майбутньому.

Слід зауважити, що в рамках сучасних досліджень форм зайнятості, зумовлених цифровізацією у всіх форматах, виявляються нові проблемні аспекти: технічна організація праці; можливість притягнення до відповідальності як працівника так і роботодавця; захист трудових прав. Вченими піднімаються актуальні питання сумісності цифровізації та трудового права [7]. Ця ситуація вимагає зміни норм трудового законодавства як на державному так і договірному рівнях.

Використання нових технологій вносить до порядку денного питання безпеки праці працівників, його фізичного і психічного здоров'я. Це не тільки захист персональних даних а й забезпечення інформаційної їх безпеки. На глобальному рівні внаслідок конкуренції вартість праці і безпека праці знижуються. Цифрова зайнятість прискорила ці процеси на основі посилення світової конкуренції в різних сферах діяльності і в інформаційних технологіях (види робіт з тек-

стом і перекладом, з аналізу даних, маркетингу, фінансових послуг та ін.) [10, с. 116]. Процес цифровізації виробництва потребуватиме вирішення не тільки технічних, правових, але й етичних проблем, що вимагатиме запровадження нових правил та заборони приймати будь-які рішення лише на підставі обробки інформації без участі працівника. Виплата заробітної плати, інших платежів може проходити не тільки в електронній формі, а й у цифровій валюті. Відповідно, це вимагатиме не лише законодавчого, а й колективно-договірного регулювання. Кадрова документація також стає цифровою. Використання технології блокчейн, електронних ключів та підписів має звести до мінімуму пошук та надання різного роду відомостей, довідок. Проте, запровадження інноваційних технологій у трудову сферу і оформлення їх у правовій сфері не може замінити важливу функцію трудового права – соціальну, яка одночасно формує повагу до цінностей права, закріпленим у ньому саме людиною. Насамперед йдеться про захист трудових прав і свобод працівника, серед основних у яких посідає право на працю, де людина, шляхом працевлаштування отримує нові знання та навички, компетенції для успішної адаптації в умовах запровадження нових технологій, штучного інтелекту в трудову діяльність. Саме з цих позицій повинна бути дотримана так звана «спадщина» у трудовому праві з його історично і закономірно набутими цінностями. Є класика, яка повинна бути збережена, а решта – починає нескінченно модифікуватися, нові технології, штучний інтелект потребують нового кодування, оновлення нормативної бази, внесення змін у доктрину трудового права, а можливо і її суттєвого оновлення.

Висновки. Цифрова економіка веде до трансформації трудових відносин, глибину якої нині неможливо визначити, але необхідно правильно визначити напрямки і механізм їх реалізації з урахуванням специфіки цих відносин. Зміст трудових відносин в умовах цифровізації виявляє нові їх форми, що потребують додаткової регламентації на державному та локальному рівнях, розкривають відповідні механізми, що вимагають від роботодавця та працівника використання сучасних методів та способів реалізації своїх прав та обов'язків та необхідності їх спеціального регулювання у міру появи і розвитку нових технологій.

З кожним роком сфера трудових відносин стає дедалі орієнтованішою на кар'єрно-професійний розвиток працівників. Більшість керівників висувають високі вимоги щодо підготовки кадрів, що спрямовані на постійне навчання, швидку адаптацію до організаційних змін, вироблення критичного мислення та інших універсальних навичок та вважають за важливе використання

індивідуалізованого підходу до вдосконалення компетенцій своїх фахівців. Сьогодні питання кар'єрного планування мають досліджуватися з різних позицій (вибір професії, визначення стратегій зростання співробітників, досягнення балансу між роботою та відпочинком, отримання мотивації від виконання поставленої мети і завдань тощо). Проте, запровадження інноваційних технологій у трудову сферу і оформлення їх у правовій сфері не може замінити важливу функцію трудового права - соціальну, яка одночасно формує повагу до цінностей права, закріпленим у ньому саме людиною.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Human Development Report 2016. Human Development for Everyone URL: http://hdr.undp.org/sites/default/files/2016_human_development_report.pdf.
2. Водянка Л.Д, Харовська А.В. Вплив цифрової економіки на тенденції сучасного ринку праці. URL: https://www.researchgate.net/profile/VodiankaLiubov/publication/358179025_/61fa6fd0007fb504472fb980/INFLUENCE--TRENDS-OF-THE-MODERN-LABOR-MARKET.pdf.
3. Гиляка О.С. Новітні технології та права людини: аналіз деяких критичних проблем цифрової ери. *Вісник Національної академії правових наук України*. 2023. Т. 30. № 2. С. 15–30. URL: https://ccu.gov.ua/sites/default/files/gylyaka_o._novitni_tehnologiyi_ta_prava_lyudyny_2023_0.pdf.
4. Дорошенко Т.М. Стимулювання професійного розвитку працівників в системі стратегічного розвитку підприємства. *Наукові праці КНТУ. Економічні науки*. Випуск 15, 2009. С. 258–263. URL : [https://](https://core.ac.uk/download/pdf/55293887.pdf)
5. Касяненко І.А., Гринько І.М. Реалізація стратегії цифровізації економіки в умовах Індустрії 4.0, міжнародний досвід країн ЄС. *«Економічний вісник НТУУ «Київський політехнічний інститут»* № 21, 2022. С. 24–33 URL: <https://ev.fmm.kpi.ua/article/view/254838/253900>.
6. Петришин О.В., Гиляка О.С. Права людини у цифрову епоху : виклики, загрози та перспективи. *Вісник Національної академії правових наук України*. 2021. Т. 28. № 1. С. 7–35. URL: https://ccu.gov.ua/sites/default/files/petryshyn_o._v._gylyaka_o._s._prava_lyudyny_v_cyfrovu_epohu.pdf.
7. Соціально-трудові права і виклики цифровізації: монографія / кол. авт; за ред. Я.В.Симутіної, М.М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. 348 с.
8. Тютюнникова С.В., Броницька В.В. Соціально-трудові відносини в умовах цифрової економіки. С. 122–142. URL: <http://dspace.puet.edu.ua/bitstream/123456789/10230/1/%D0%A1.%20%D0%92.%20%D0%A2%D1%8E%%92.%20%D0%91%D1%80%D0%BE%D0%BD%D0%B8%D1%86%D1%8C%D0%BA%D0%B0.pdf>.
9. Цифрова економіка: тренди, ризики та соціальні детермінанти. Центр Разумкова. 2023. URL: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2020_digitalization.pdf.
10. Червінська Л.П. Зайнятість на цифрових платформах. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Економіка» : науковий журнал. Острог : Вид-во НаУОА, березень 2020. № 16(44). С. 113–117.