
РОЗДІЛ V. ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349-2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.06.61>

ТРАНСФОРМАЦІЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ.

Анатійчук В.В.,*кандидат юридичних наук, асистент,**асистент кафедри приватного права**юридичного факультету**Чернівецького національного університету**імені Юрія Федьковича,*

ORCID: 0000-0002-8036-4351

Анатійчук В.В. Трансформація трудових відносин в умовах цифровізації.

У статті проаналізовано загальнотеоретичні аспекти трансформації трудових правовідносин з огляду на розвиток інформаційних технологій. Ринок праці та зайнятість зазнають значних змін, обумовлених різними чинниками, якими характеризується глобальна економіка. Зокрема, прогрес у технологіях, поява нестандартних форм зайнятості, демографічні зрушення, стрімка урбанізація, дефіцит ресурсів, зміна клімату, війни, епідемії різного роду, впливають на всі сфери життя і прискорюють процеси трансформації суспільних відносин у сфері праці.

Цифровізація економіки, виробництва зміщує свої акценти в інтернет середовище, де успіх виконання роботи залежить від цифрового капіталу.

Констатується, що трансформація трудової діяльності означає зміни у соціально-трудовах відносинах, де сучасні технології формують цифровий ринок праці, цифрову зайнятість, цифрове робоче місце. Сектор Гіг-економіки формує нові моделі роботи, що характеризуються довго і коротко тривалістю, договірним характером умов праці.

Цифровізація потягнула за собою кардинальну трансформацію трудових відносин, змінюючи характер трудових відносин, зміну комунікації між працівником і роботодавцем, забезпечення конфіденційності інформації, появи нових форм зайнятості з використанням програмних платформ. Все це принесло значні зміни до трудового законодавства щодо дистанційної, надомної праці, введення електронного документообігу тощо.

Стверджується про необхідність реформування, забезпечення гнучкості трудового законодавства та оптимального узгодження інтересів

працівника та роботодавця у трудових відносинах.

Зауважується, що цифровізація значною мірою змінила організацію праці на підприємствах, установах, організаціях. Процес праці сьогодні функціонує і управляється в дистанційному режимі, що не може не відобразитися як на статусі фахівця так і його функціональних обов'язках. Істотні зміни відбуваються також у частині трудової міграції.

Фундаментальним завданням є розробка концептуальних основ розвитку нестандартних трудових відносин. Необхідно розробити нові підходи до підготовки кадрів та виходу їх на ринок праці в умовах цифрової економіки.

Ключові слова: цифровізація, працівники, роботодавець, ринок праці, зайнятість, умови праці, компетенції, функціональні обов'язки.

Anatychuk VV. Transformation of labor relations in conditions of digitalization.

The article analyzes the general theoretical aspects of the transformation of labor relations in view of the development of information technologies. The labor market and employment are undergoing significant changes due to various factors that characterize the global economy.

In particular, progress in technologies, the emergence of non-standard forms of employment, demographic shifts, rapid urbanization, scarcity of resources, climate change, wars, epidemics of various kinds affect all spheres of life and accelerate the processes of transformation of social relations in the sphere of work.

Digitization of the economy and production shifts its emphasis to the Internet environment, where the success of work depends on digital capital.

It is noted that the transformation of labor activity means changes in social and labor

relations, where modern technologies form a digital labor market, digital employment, and a digital workplace. The gig economy sector is forming new work models characterized by long and short duration, contractual nature of working conditions. Digitalization entailed a radical transformation of labor relations, changing the nature of labor relations, changing communication between the employee and the employer, ensuring the confidentiality of information, and the emergence of new forms of employment using software platforms. All this brought significant changes to the labor legislation regarding remote work, home work, the introduction of electronic document management, etc.

It is asserted about the need for reform, ensuring the flexibility of labor legislation and optimal coordination of the interests of the employee and the employer in labor relations.

It is noted that digitalization has significantly changed the organization of work at enterprises, institutions, and organizations. Today, the work process functions and is managed in a remote mode, which cannot fail to reflect both the status of the specialist and his functional duties. Significant changes are also taking place in the area of labor migration.

The fundamental task is the development of conceptual foundations for the development of non-standard labor relations.

It is necessary to develop new approaches to the training of personnel and their entry into the labor market in the conditions of the digital economy.

Key words: digitalization, employees, employer, labor market, employment, working conditions, competencies, functional duties.

Постановка проблеми. Для трудового права як галузі, що постійно розвивається, є характерним процес еволюціонування, який можна прирівняти до парадигмального процесу, що опосередкований двома факторами: перманентним для якого є характерним соціально значущі потреби суб'єктів трудового права і темпоральним, в який закладено тип економіки. Нова еволюція трудового права закладає в основу нової його парадигми розширення сфери дії трудового права та розуміння трудових відносин як відносин, в основі яких лежить трудова діяльність, що здійснюється фізичною особою особисто з метою задоволення соціально значущих потреб і підтримання своєї життєдіяльності, у будь-якій формі, під управлінням, контролем, підпорядкуванням суб'єкту, що надає роботу (наймачеві), в інтересах якого здійснюється праця.

Розвиток цифрової економіки та розширення цифрового простору включає в його поле все більше коло суспільних відносин, пов'язаних з

працею та, одночасно, впливає на їх трансформацію. Відповідно, є потреба у пошуку нових, оптимальних моделей регулювання суспільних відносин у сфері праці саме у цифровому середовищі, що потребує ретельного дослідження та розробки необхідних механізмів управління.

Мета дослідження полягає у розкритті впливу цифрового середовища на відносини у сфері праці, що піддаються, у зв'язку з цим, трансформаційним процесам.

Аналіз наукових публікацій. Проблемам розширення цифрового простору та трансформації суспільних відносин, пов'язаних з працею приділялася значна увага вітчизняних науковців, де поряд з висвітленням питання реформування трудових відносин, піддавалися дослідженню проблеми ринку праці, розвиток нестандартних форм зайнятості в умовах впливу цифрових технологій. Серед вчених-трудо-виків можна вказати праці С.В. Вишневецької, Л.П. Гаращенко, О.Г. Середи, Н.Д. Гетьманцевої, Д.І. Сірохи, О.І. Процевського, А.М. Юшко, О.В. Тищенко, С.М. Черноус, О.М. Ярошенка та інших вчених. Подальший розвиток Гіг-економічних процесів, інноваційних технологій змінює як характер, зміст трудових відносин так і ринок праці та відкриває нові можливості для наукових розвідок.

Виклад основного матеріалу. Історично склалося так, що трудове право як галузь права, відображає в цілому соціальне його призначення, визначає його місію в суспільстві. З огляду на дану обставину в коло відносин, що підпадають під сферу регулюючого впливу норм трудового права повинні підпадати саме ті відносини, які відображають «процес розкриття трудової діяльності людини, її різні сторони і сфери в яких протікає така діяльність»; та зрозуміти як функціонує така діяльність під впливом права і як вона сама впливає на право, розкриваючи його сутність. Такою сутністю для трудового права є праця людини, вона і визначає природу правового регулювання [9, с. 62-63]. Адже з правом на працю пов'язане право на достойне життя людини, без права на працю всі інші права втрачають будь-який сенс. Щодо місця права на працю в житті кожної людини свідчить вся історія людства, що підтверджує міжнародне і національне законодавство [18, с. 4-5].

Нова соціально-економічна модель Гіг-економіки, як спільного використання трудових ресурсів та професійних навичок, характеризується поширенням нових видів приватної зайнятості та короткострокових трудових контрактів, які прийшли на зміну довгострокових трудових відносин із роботодавцем на основі штатного працевлаштування, від трудових відносин до платформних відносин, де працівник може одночасно поєднувати відразу кілька посад у різних

компаніях, розташованих у будь-якій точці світу за допомогою цифрових сервісів [5, с. 1373].

Ринок праці та зайнятість зазнають значних змін, обумовлених різними чинниками, якими характеризується глобальна економіка. Зокрема, прогрес у технологіях, поява нестандартних форм зайнятості, демографічні зрушення, стрімка урбанізація, дефіцит ресурсів, зміна клімату, війни, епідемії різного роду, впливають на всі сфери життя і прискорюють процеси трансформації суспільних відносин у сфері праці, Слід зауважити, що зайнятість може передбачати як ринкові відносини, що стосуються процесу, правил і умов, за якими підприємства, установи, організації наймають працівників так і управлінські відносини - повноважень і підпорядкування, що регулюють поведінку працівників і які виникають у працівників після того, як вони уклали трудовий договір (контракт) і, таким чином, погодилися підкорятися дисциплінарній владі роботодавця, локальним актам підприємства, установи, організації.

Ринкові відносини породжують самозайнятість, або альтернативну самозайнятість, які розглядаються як суто ринкові, а не управлінські відносини, причому самозайняті особи розглядаються як рівна сторона з тими, з ким вони уклали контракт та передбачає залучення працівників за потребою, для виконання певного завдання чи частини роботи контрактних робітників, незалежних підрядників, робітників «за викликом», робітників онлайн-платформ, тимчасових робітників, фрілансерів та незалежних працівників, гіг-працівників [3, с. 132], crowd-працівників, які можуть бути різної кваліфікації та досвіду, характеризуватися гнучким графіком, можливістю працювати з будь-якої точки світу, де є доступ до мережі Інтернет, поєднувати кілька робіт (проектів), відповідно, розширювати свої можливості для розвитку та професійного саморозвитку [3, с. 133]. Вважається, що самозайняті особи працюють поза трудовими відносинами і не підкоряються управлінській владі роботодавця, оскільки вони укладають угоди про надання послуг зі своїми клієнтами, які регулюються контрактами [6, с. 485-486]. Однак, у деяких галузях промисловості використовується посередництво із праці між працівниками та клієнтами, які породжують тріадні відносини між сторонами. Ці посередники з праці використовують відсутність інформації у фірм про підрядників, а у підрядників - про вакансії. Посередники, як правило, знаходять робочі місця для працівників, відраховують податки із заробітної плати та час від часу надають медичне страхування в обмін на комісію в розмірі 30-40% від зарплати працівників. Проте, це не передбачає постійних відносин підпорядкування [4, с. 21]. Разом з тим, поява на платфор-

мах самозайнятих працівників також розглядається як «фальшива самозайнятість», де така практика використовується роботодавцями для зменшення податкових зобов'язань або відповідальності роботодавців. Це часто призводить до ситуації, коли працівники стикаються з відсутністю контролю за робочим часом, нестачанням обладнання чи матеріалів тощо [2, с. 139].

Сучасні цифрові технології збільшують свою присутність майже у всіх сферах. Вони здатні замінювати людину, як потенційного працівника, не тільки при виконанні фізичної роботи, операцій, а й у інтелектуальній праці: у банк Інгу, логістиці, охороні здоров'я, страхуванні тощо. Для сучасного етапу є характерним поширення дистанційної праці, на основі онлайн-платформ, що породжує, у свою чергу, певні проблеми пов'язані із технічними аспектами правової організації праці так із захистом їх трудових прав. Законодавець реагує на ці проблеми шляхом адаптації норм трудового законодавства до нових форм зайнятості, наприклад, запроваджуючи до КЗПП України норми, присвячені дистанційні і надомній праці, спрощеного режиму робочого часу тощо.

Цифровізація економіки, виробництва зміщує свої акценти в інтернет середовище, де успіх виконання роботи залежить від цифрового капіталу. А це означає, що право приватної власності роботодавця на засоби виробництва перестають мати вирішальне значення. Цифровізація економіки переводить фокус уваги в інтернет-середовище, де успіх залежить від цифрового капіталу – тобто сукупності доступу користувачів до цифрових технологій та вміння застосовувати їх у професійних та особистих цілях [1, с. 67].

Спеціальні знання і компетенції працівника та інформаційно-комунікаційні технології дозволяють створювати інтелектуальні продукти, не виходячи з дому, бути не залежним від роботодавця і не прив'язаним до робочого місця. Створюються умови для того, щоб оплачувався не сам процес праці, а результати праці. Оплату результатів праці працівник визначає самостійно, враховуючи особисті витрати, організацію свого робочого місця, амортизацію власних основних засобів, змінні витрати; освіта, навчання, підвищення рівня кваліфікації, де все це потребує відповідних витрат.

Трансформація трудової діяльності означає зміни у соціально-трудових відносинах, де сучасні технології формують цифровий ринок праці, цифрову зайнятість, цифрове робоче місце. Сектор Гіг-економіки формує нові моделі роботи, що характеризуються довго і коротко тривалістю, договірним характером умов праці, (якщо інше не передбачено законодавством). Права приватної власності на засоби виробництва роботодавця перестають

мати вирішальне значення, оскільки він втрачає монополію на засоби виробництва, які стають доступними самим працівникам, які мають доступ до цифрових технологій та вміння застосовувати їх у професійних та особистих цілях, іншими словами наділені цифровою компетентністю (цифровим капіталом). В сучасних умовах саме цифрова компетентність є однією з головних компетенцій сучасного працівника, від якої залежить можливість отримати знання та удосконалити не тільки свої професійні навички, а й набути їх у інших сферах життєдіяльності. Слід підкреслити, що на сучасному етапі господарювання в Україні на ринку праці діють різношерсті процеси, одні з яких зумовлюють дефіцит робочої сили, зменшення чисельності населення внаслідок її міграції, що зумовлена військовою агресією росії проти України, а інші – скороченням рівня зайнятості як результату впровадження цифрових технологій у різні сфери життєдіяльності суспільства.

Кодекс законів про працю України, який був прийнятий 10 грудня 1971 р. неодноразово доповнювався, однак, загальні положення, основні засади КЗпП України практично залишилися незмінними. Незмінними за своєю суттю залишилися трудові відносини, ознаки яких, стали свого роду аксіомою, оскільки одночасно заклали фундамент самостійності галузі «трудове право» і відокремили трудові відносини від інших відносин сфери цивільного права.

В умовах цифрової трансформації постає питання, чи розвивається трудове законодавство відповідно до завдань, поставлених у ст. 1 КЗпП України: «Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя працівників, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини». Звісно, що ці завдання потребують суттєвого оновлення, оскільки проблеми, що виникають та загострюються в період цифрових технологій, вимагають нових рішень як у визначенні завдань так і забезпеченні генеральної мети КЗпП України. Якщо звернутися до проекту Трудового кодексу України, то його метою є «встановлення державних гарантій трудових прав і свобод громадян, створення належних, безпечних і здорових умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців» (ст. 1 Проекту) [17]. Необхідно зауважити, що ст. 1 Проекту Трудового кодексу України підкреслює соціальний акцент трудового права в цілому, який впливає із самої суті соціальної держави (ст.ст. 1, 3 Консти-

туції України). Мова йде про державні гарантії трудових прав та свобод громадян. Держава бере на себе зобов'язання забезпечити свободу праці, заборонити дискримінацію та примусову працю [14; 13] та створює певні механізми забезпечення цих зобов'язань.

Трудові відносини у предметі трудового права займають визначальне місце, оскільки відносини, що безпосередньо пов'язані з трудовими, є своєрідною інфраструктурою власне трудових відносин, забезпечуючи їх працевлаштування, організацію і управління підприємства, установи, організації, порядок (процедуру) прийняття локальних актів, професійного розвитку працівників, юрисдикційного захисту у разі порушення їх трудових прав і інтересів, що і згуртовує відносини у єдину систему - галузь права. Без трудових відносин всі інші, безпосередньо з ним пов'язані відносини втрачають сенс. Відповідно, захист прав та інтересів працівника, а відтак і роботодавця повинна бути тією метою, яка поставлена у КЗпП України. Адже у ринковій економіці захист роботодавця як суб'єкта трудових відносин є необхідним, нарівні з працівником, оскільки в результатах його роботи не менше, ніж він сам, зацікавлена держава. Водночас, в науці трудового права, у судовій практиці (актах вищих судових органів) червоною ниткою проходить лінія захисту слабшої сторони – працівника. Часто вчені зауважують, що у трудових відносинах одна із сторін - працівник є слабкішою, залежною стороною, відповідно можна констатувати, що баланс інтересів може бути забезпечений тільки з урахуванням специфіки суб'єктів трудового відношення. Оскільки науковий прогрес, що викликаний цифровізацією є результатом цілеспрямованої поведінки людей, то і відповідним є те, що і трудове законодавство повинно рухатися до мети і завдань, визначених трудовим правом в цілому.

Відповідно до розпорядження Кабінету Міністрів України від 10 липня 2019 р. № 526-р «Про схвалення Стратегії розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 року» передбачено, що «Стратегія успішного розвитку національних економічних систем держав-лідерів останніми роками тісно пов'язана з лідерством у дослідженнях і розробках, появою нових знань, розвитком високотехнологічного виробництва і створенням масових інноваційних продуктів. Розвиток інноваційного потенціалу - це не тільки шлях динамічного розвитку та успіху, а і засіб забезпечення безпеки та суверенітету держави, її конкурентоспроможності у сучасному світі» [16].

Цифровізація потягнула за собою кардинальну трансформацію трудових відносин, змінюючи характер трудових відносин, зміну комунікації між працівником і роботодавцем, забезпечення

конфіденційності інформації, появи нових форм зайнятості з використанням програмних платформ. Все це принесло значні зміни до трудового законодавства щодо дистанційної, надомної праці, введення електронного документообігу тощо.

В юридичній літературі піднімається питання про майбутнє класичних трудових правовідносин, оскільки цифровізація права вимагає глибокого осмислення і формування, у зв'язку з цим, нового ефективного механізму реалізації прав і законних інтересів працівників і роботодавців, збереження існуючих і запровадження нових гарантій, що завжди стояло і буде стояти на порядку денному [7].

Деякі вчені вважають, що комп'ютерні технології змінили не тільки характер передачі інформації, умови праці, а й у значною мірою сам спосіб життя людей, проте це не означає, розмивання і розщеплення класичних трудових правовідносин, а означає набуття ними нових ознак, які раніше не були типовими для них.

Еволюція трудового договору в контексті прав і гарантій людини (працівника) у процесі їх реалізації у сфері праці виступає не лише відображенням економічних, культурних, історичних умов розвитку держави і системи права, що склалася, а й фактором, що зумовлює тенденції у розвитку соціально-трудова правовідносин. Трудове право переживе ще одну промислову революцію, про що неодноразово зауважується на сторінках наукової літератури.

Сьогодні необхідно говорити про реформування, забезпечення гнучкості трудового законодавства та оптимального узгодження інтересів працівника та роботодавця у трудових відносинах. Звичайно, потрібно прагнути до економічних змін, нових її форм, яких вимагає життя, і, що важливо, поєднувати їх з тими, які ще не вичерпали себе. Як показує історія, самостійність трудових відносин, що виникли на основі трудового договору, відмінних від цивільних, показали, що трудовий договір має своїм предметом цінність особливого роду – здатність людини до праці, яка за своєю суттю невіддільна від особистості цієї людини [10, с. 124]. Відповідно, потрібно і починати з праці, визначивши її поняття з правової точки зору, ознаки, властивості, специфіку у нових економічних стандартах та на основі вказаного запропонувати нову модель її функціонування в умовах цифрової ери. Це дасть змогу правильно визначати природу трудових відносин, в основі яких закладена праця та скорегувати правовий статус сторін як працівника так і роботодавця.

Сучасні технології змінюють організацію виробництва, способи здійснення трудової функції, процес взаємодії між працівниками та роботодавцями. Звісно, що проблеми постійно виникали і будуть виникати, проте трудовому

законодавству під силу їх вирішувати. Законодавець і судова практика стоять на позиції гарантій трудових прав і свобод громадян та захисту прав та інтересів працівників та роботодавців як стратегічної мети і завдань трудового права. А це, у свою чергу, поклало і покладе на соціальну державу обов'язок забезпечувати людиноцентристський підхід до сьогоденного і майбутнього трудового права як галузі.

Людино-орієнтований підхід до майбутнього сфери праці, як зауважує І.С. Сахарук, передбачає не лише забезпечення повної й продуктивної зайнятості та просування прав працівників, але й новітні напрями, зокрема: а) підвищення конкурентоспроможності працівників на ринку праці шляхом змін у системі освіти з урахуванням еволюції праці, в тому числі впровадження концепції навчання протягом життя; сприяння переходу від освіти та навчання до роботи (що особливо актуально для молоді); б) створення можливостей для досягнення кращого балансу між роботою та життям (work-life balance), дозволяючи працівникам та роботодавцям домовлятися про рішення, що враховують їхні потреби (включаючи робочий час); в) забезпечення різних форм організації роботи (зокрема, визначено необхідність використання потенціалу технологічного прогресу для зростання продуктивності праці, зокрема застосування гнучкої, дистанційної зайнятості); г) просування переходу від неформальної до формальної економіки (зокрема, з метою мінімізації нерегламентованої та тіньової зайнятості); ґ) впровадження заходів, що забезпечують належну конфіденційність та захист персональних даних працівника; д) реальна протидія насильству та домаганням у сфері праці; е) необхідність регламентації праці у сферах, що стосується цифрової трансформації роботи, включаючи роботу на платформах [20, с. 89].

При розробці законопроектів в сфері трудових відносин необхідно пам'ятати, що більша частина нашого населення – це робітники, а не роботодавці, тому жодна реформа не може проводитися з лейтмотивом потенційного або реального звуження фундаментальних прав людини, якими є трудові та профспілкові права. Реформа трудового законодавства повинна базуватись на дотриманні основних принципів трудового права (свобода праці й зайнятості, заборона примусової праці та дискримінації в праці; право на працю, захист від безробіття, допомога у працевлаштуванні та матеріальна підтримка безробітних; рівноправність у праці й зайнятості, тощо), залученні сторін соціального діалогу до обговорення та узгодження законопроектів, відповідність передовим світовим та європейським практикам і стандартам в сфері трудового законодавства [8, с. 11].

Міжнародна організація праці теж віддає пріоритет трудовим правовідносинам у їх сталому розумінні. У Доповіді Глобальної комісії з питань майбутнього сфери праці у січні 2019 р. наголошується на тому, що МОП слід звернути особливу увагу на необхідність поширення захисту трудових прав працюючих незалежно від форми трудової діяльності, включаючи неформальну зайнятість, самозайнятих осіб та працюючих через онлайн-платформи. Міжнародна організація праці прийняла у 2006 р. Рекомендацію № 198 «Щодо трудових відносин», в якій закріплено, що «національна політика повинна, як мінімум, передбачати заходи, спрямовані на боротьбу з замаскованими трудовими відносинами оскільки це позбавляє працівників належного захисту» [19]. Важливим є те, що у п. 9 Рекомендації вказується найважливіший принцип визначення факту наявності трудових відносин: пріоритет фактів, а не формальностей. Цей принцип є на- правляючим при кваліфікації відносин в якості трудових у більшості країн світу.

Як свідчить історія трудового права, економічно залежний від роботодавця працівник, праця якого через це є несамостійною, потребує захисту трудових прав та гарантій їх реалізації. Яка б трансформація не відбувалася у сфері праці в результаті інформаційно-комунікаційних технологій, захисна функція трудового права має бути збережена, про що неодноразово наголошувалося в юридичній літературі вітчизняними вченими [9; 21].

Соціально-економічна сфера в Україні завжди потребувала державної підтримки з огляду на невисокі темпи розвитку економіки і супутні проблеми низької оплати праці, невчасного перегляду розміру мінімальної заробітної плати, її невідповідності сучасним економічним потребам працівників. Для населення праця виступає основним джерелом доходів, тому безперешкодна реалізація особою конституційного права на працю і отримання захисту цього права у разі його порушення є надзвичайно важливим для гарантування достатнього життєвого рівня для себе і своєї сім'ї, проголошеного у статті 48 Конституції України. Саме тому однією з найважливіших функцій трудового права була і залишається функція забезпечення захисту трудових прав працівників, зауважує у своєму дослідженні М.П. Глушенко [11, с. 17]. Захисна функція трудового права передбачає забезпечення належних, безпечних та здорових умов праці, закріплення порядку вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів, встановлення спеціальних правових засобів і форм захисту трудових прав і законних інтересів, тобто вона спрямована на підтримку суб'єктів трудових відносин.

Розвиток цивілізації завжди супроводжується технологічними революціями в основі яких

закладені інформаційні революції, що створюють відповідні умови для переходу суспільства на новий рівень розвитку соціально-економічних відносин, особливо у сфері праці, де зміни у цій сфері проявляються у різноманітних іпостасях.

Як зауважувалося раніше, цифровізація економіки спрямовує працівника до необхідності отримання нових знань – відповідних компетенцій, навіть тих, які не є властиві для професії працівника. Застосування автоматизованих інформаційних технологій, викликають потребу у володінні тими навичками що тривалий час вважалися компетенцією працівників ІТ-індустрії. Але інновації в сфері інформаційно-комунікаційних технологій простежується як у професійній діяльності кожного працюючого так і в повсякденному його житті. Відповідно, відбудеться певна трансформація у професійній оцінці працівників, оскільки напрямки таких змін можна побачити у вимогах щодо наявності певних знань, умінь та навичок застосування інформаційно-комунікаційних технологій у конкретній предметній галузі. Мова йде не просто про збільшення швидкості виконання працівником поточних операцій, а й про зміну технології праці, тобто про трансформацію набору методів та засобів, за допомогою яких виконується той чи інший вид роботи. У цих умовах значно зростає роль професійної адаптації: здатності працівника відповідати новим вимогам, новим процесам, видам робіт, реалізовувати теоретичні знання на практичні навички, аналізувати позитивну і негативну динаміку розвитку бізнес-процесів організації.

Оскільки економіка тісно пов'язана з працею, суттєвих змін потрібно вбачати у відносинах зайнятості. І це вже спостерігається на ринку праці України.

Необхідно оцінити можливості працездатного населення, розробити державну систему перепідготовки кадрів для різних галузей промисловості та сфер діяльності, переглянути систему професійних стандартів за галузями, державні освітні стандарти для різних рівнів освіти в країні для отримання нових компетенцій. Окрім того, складовою економічних процесів є внутрішньовиробничі трудові відносини, тобто професійне середовище у межах якої працівник реалізує свої професійні компетенції. Традиційні процеси організації виробництва, розподілу матеріальних благ та ресурсів, нормування праці, стимулювання та мотивації працівників, контролю та координації на всіх ділянках виробничого циклу та в рамках усіх функціональних напрямків діяльності підприємства, установи, організації удосконалюються не лише кількісно, а й якісно завдяки прогресу цифрових технологій. Проте слід також зауважити на тому, що «коли права власності розподілені се-

ред багатьох дрібних власників, а ринки капіталу недорозвинені, створюється середовище, де менеджери та профспілкові лідери можуть вступати у взаємовигідні корупційні відносини» [12, с. 218]. У контексті трудових відносин ця форма корупції проявляється через різні схеми взаємної вигоди між керівниками підприємств і лідерами профспілок, що негативно позначається на правах працівників та загальній продуктивності компаній [12, с. 219]. Ендогенна корупція має вкрай негативні наслідки як для функціонування трудових відносин, так і для дотримання прав працівників, ... оскільки часто призводить до того, що призначення на посади та просування по службі здійснюються на основі особистих зав'язків, хабарів або інших корупційних практик, а не на основі заслуг чи кваліфікації працівників. Це підриває принципи справедливості та рівності у трудових відносинах [12, с. 218].

Для довгострокового зниження рівня ендогенної корупції необхідно інвестувати в розвиток людського капіталу, що передбачає навчання нової бізнес-еліти та впровадження найкращих світових практик управління та прозорості. Це дозволить створити умови для стійкого економічного зростання та справедливих трудових відносин [12, с. 219].

Де б не виконувалася робота, якого характеру вона б не набувала, праця економічно залежного суб'єкта (а таким є майже кожен, що виконує роботу, чи надає послуги), все ж таки матиме ознаки, характерні для трудового договору: особистий характер, визначену роботу (трудова функція), дія за вказівкою та на користь роботодавця за обумовлену винагороду. Не включити такий договір у сферу трудового законодавства означає позбавити слабшого суб'єкта – працівника захисту.

Сфера трудового права розширюється, шляхом диференціації, до неї включаються категорії працівників, які близькі за своїм економічним та соціальним становищем, правовим статусом до найманих працівників. Трудове право та законодавство набуває різного роду специфікацій та розвивається шляхом диференціації і цей факт не вимагає доказів. Тому необхідно доповнити КЗпП України розділом «Особливості регулювання праці окремих категорій працівників, яка б відображала специфіку трудових відносин певних категорій працівників: дистанційну, надомну працю, державних службовців, працівників медичної, спортивної, культурної сфери. Адже всі вони виконують роботу, відповідно до набутих професійних (фахових) компетенцій. Тому починати потрібно з праці (роботи) – чи то фізичної, чи розумової (інтелектуальної) досліджувати її правову природу, властивості (ознаки), незалежно від місця її виконання.

Диференціацію можна характеризувати по-різному: як спеціальну норму, як особливість методу трудового права, проте, на наше переконання, головне призначення її полягає у тому, що вона є основним шляхом розвитку трудового права та трудового законодавства. А це говорить насамперед про розширення сфери регулювання трудового законодавства та поширення захисної функції трудового права не лише на працівників як суб'єктів трудового права, а й на інші категорії працюючих, захищаючи та стимулюючи їхню трудову діяльність.

Висновки. Модернізувати трудове право потрібно відповідно до його мети і завдань, з подальшим збереженням фундаментальних засад доктрини трудового права. Не дивлячись на чисельні реформи в сфері соціально-економічних відносин, основним фактором для трудового права будуть виступати соціально значущі потреби, що є незмінними для працівника – основного виробника матеріальних благ. Праця, як і раніше, залишається основним способом отримання засобів для існування для більшості працездатного населення. І саме «дія людини, спрямована на задоволення цих потреб, призводить до виникнення певних зв'язків та відносин» та створює необхідну основу для повноцінної адаптації трудового права до нових умов.

Цифровізація значною мірою змінила організацію праці на підприємствах, установах, організаціях. Процес праці сьогодні функціонує і управляється в дистанційному режимі, що не може не відобразитися як на статусі фахівця так і його функціональних обов'язках. Істотні зміни відбуваються також у частині трудової міграції.

Фундаментальним завданням є розробка концептуальних основ розвитку нестандартних трудових відносин. Необхідно розробити нові підходи до підготовки кадрів та виходу їх на ринок праці в умовах цифрової економіки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Bourdieu, P. The forms of capital. The sociology of economic life. Routledge, 2018. P. 78–92. URL: https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9780429962882_A35112133/preview-9780429962882_A35112133.pdf.
2. Englert, S., Woodcock, J. and Cant, C. (2020) 'Digital Workerism: Technology, Platforms, and the Circulation of Workers' Struggles', TripleC: Communication, Capitalism & Critique. Open Access Journal for a Global Sustainable Information Society, 18, 132–145. URL: <https://www.triple-c.at/index.php/tripleC/article/view/1133>.
3. Maffie, M.D. (2020) 'The Role of Digital Communities in Organizing Gig Workers', Industrial Relations: A Journal of

- Economy and Society, 59, 123–149. URL: <https://metadataetc.org/gigontology/pdf/Maffie%20-%202020%20-%20The%20Role%20of%20Digital%20Communities%20in%20Organizing%20Gig%20.pdf>.
4. Morgan, G. and Pulignano, V. (2020) 'Solidarity at Work: Concepts, Levels and Challenges,' *Work, Employment and Society*, 34, 18–34. URL: https://research-information.bris.ac.uk/ws/portalfiles/portal/210076713/Final_version_Solidarity_at_work_.pdf
 5. *Ocio-Economic Review*, Volume 19, Issue 4, October 2021, Pages 1369–1396. URL: <https://doi.org/10.1093/ser/mwab016>.
 6. Panteli, N., Rapti, A. and Scholarios, D. (2020) 'If He Just Knew Who We Were': Microworkers' Emerging Bonds of Attachment in a Fragmented Employment Relationship', *Work, Employment and Society*, 34, 476–494. URL: <https://doi.org/10.1177/0950017019897872>.
 7. Бурак В.Я. Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників : монографія. Львів : ЛНУ ім. І. Франка, 2021. 440 с.
 8. Внучко С., Скорик М.. Стандарти регулювання трудових відносин: правові норми ЄС та України. К., 2021. 63 с. URL: <https://kgsi.org.ua/sites/default/files/projects/standarti-regulyuvannya-trudovikhfin.pdf>.
 9. Гетьманцева Н.Д. Правове регулювання трудових відносин в сучасних умовах господарювання. дис ... докт. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення: Київський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, Київ, 2016. 481 с. Соціально-трудові права і виклики цифровізації: монографія / кол. авт.; за ред. Я.В. Сімутіної, М.М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. 348 с.
 10. Гетьманцева Особливості правового регулювання трудових відносин: монографія. Чернівці: Технодрук, 2015. 592 с.
 11. Глущенко М.П. Захист трудових прав і законних інтересів працівників в умовах поширення нестандартної зайнятості. дис. ... на здобуття ступеня доктора філософії : 081 «Право» (08 – Право). Інститут держави і права імені В.М. Корецького Національної академії наук України, Київ, 2024. 215 с.
 12. Костогриз Я.О Вплив ендогенної корупції на трудові відносини. *Юридичний науковий електронний журнал* 2024. № 7. С. 217–219. URL: http://www.lsej.org.ua/7_2024/56.pdf.
 13. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків від 8 вересня 2005 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.
 14. Про зайнятість населення від 5 липня 2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>.
 15. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні: Закон України від 15.07.2021 р. № 1667-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text>.
 16. Про схвалення Стратегії розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 р: розпорядження Кабінету Міністрів України від 10 липня 2019 р. № 526-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/526-2019-%D1%80#Text>.
 17. Проект Трудового кодексу України. URL: https://ips.ligazakon.net/document/view/nt4655?utm_source=jurliga.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=jl01.
 18. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права: монографія. Х.: ХНАДУ, 2014. 260 с.
 19. Рекомендація МОП щодо трудових відносин № 198 URL: <https://www.ilo.org/uk/resource/rekomendatsiya-mop-2006-rno-198>.
 20. Сахарук І. С. Ключові вектори розвитку трудового законодавства у контексті Декларації століття МОП про майбутнє праці. Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України № 20 (2019). С. 87–95. URL: https://prc.com.ua/wp-content/uploads/2021/01/vprc_2019_20_13.pdf.
 21. Соціально-трудові права і виклики цифровізації: монографія / кол. авт.; за ред. Я.В. Сімутіної, М.М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. 348 с.