
РОЗДІЛ XI. МІЖНАРОДНЕ ПРАВО

УДК 342.7

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.06.147>

ПРОФСПІЛКИ В ЕПОХУ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ: НОВІ ВИКЛИКИ ДЛЯ СВОБОДИ ОБ'ЄДНАНЬ

Бааджи Н.А.,

*кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри міжнародного і морського права
Міжнародного гуманітарного університету*

Бааджи Н.А. Профспілки в епоху цифрових технологій: нові виклики для свободи об'єднань.

Ця стаття досліджує вплив цифрових технологій на діяльність профспілок та їхню здатність забезпечувати права працівників. Особливу увагу приділено викликам для свободи об'єднань у контексті змін на ринку праці та цифрової трансформації. На основі аналізу сучасних тенденцій розглянуто, як цифрові інструменти можуть як посилювати, так і обмежувати профспілкову активність. У статті також наведено рекомендації для розвитку профспілок у цифрову епоху.

З точки зору захисту прав робітників в статті розглядаються певні цифрові інструменти як можливість для профспілок модернізувати свою роботу, зокрема через комунікацію та мобілізацію працівників онлайн. Також аналізуються виклики свободи об'єднань у цифрову епоху, включаючи зростання нестабільних форм зайнятості та вплив алгоритмічного управління. У статті наводяться приклади адаптації профспілок та формулюються рекомендації для профспілок, спрямовані на посилення їхньої ролі, для забезпечення їхньої стійкості та активності в умовах цифрової трансформації ринку праці згідно пропозицій Міжнародної організації праці.

У сучасному середовищі захист прав працівників є ускладненим, оскільки більшість нестандартних та інноваційних форм зайнятості зазвичай характеризується відсутністю прямої залежності працівника від роботодавця. Найбільш складні варіанти зайнятості виникають у контексті розвитку Інтернету та мобільних комунікаційних пристроїв, де не завжди очевидно, чи існують трудові відносини, і ще важче визначити, чи повинні поширюватися на осіб, залучених до таких форм зайнятості, гарантії захисту прав працівників, які передбачені для стандартних трудових відносин. Ці обставини підкреслюють необхідність впровадження відповідних меха-

нізмів, які забезпечать розширення колективно-договірного регулювання на працівників з нестандартною (нестійкою) зайнятістю, зокрема тих, що працюють на інтернет-платформах. Однією з можливих гарантій реалізації таких прав може бути включення зазначених працівників до кола соціальних партнерів шляхом надання їм самостійного права на колективні переговори та/або представництво на ринку праці через галузеві профспілки.

Ключові слова: профспілки, цифровізація ринку праці, свобода об'єднань, права робітників, захист прав робітників, цифрові інструменти, алгоритмічне управління, соціальний захист.

Baadzhy N.A. Trade unions in the age of digital technologies: new challenges for the freedom of association.

This article explores the impact of digital technologies on the activities of trade unions and their ability to uphold workers' rights. Special attention is given to the challenges for the freedom of association in the context of labor market changes and digital transformation. Based on the analysis of current trends, the article discusses how digital tools can both enhance and limit trade union activity. Recommendations for the development of trade unions in the digital age are also provided.

From the perspective of protecting workers' rights, the article examines certain digital tools as opportunities for trade unions to modernize their operations, particularly through online communication and mobilization of workers. It also analyzes the challenges to freedom of association in the digital age, including the rise of unstable forms of employment and the impact of algorithmic management. Examples of trade union adaptation are presented, along with recommendations aimed at strengthening their role to ensure resilience and activity in the face of the digital transformation of the labor market, in

accordance with proposals from the International Labour Organization.

In the contemporary environment, the protection of workers' rights has become complicated, as most non-standard and innovative forms of employment typically lack a direct dependency of the worker on the employer. The most complex employment situations arise in the context of the development of the Internet and mobile communication devices, where it is not always clear whether labor relations exist, and it is even more challenging to determine whether protections designed for standard labor relations should apply to individuals engaged in such forms of employment. These circumstances highlight the need for the implementation of appropriate mechanisms that would extend collective bargaining regulation to workers with non-standard (precarious) employment, particularly those working on online platforms. One possible guarantee for the realization of such rights may be the inclusion of these workers among social partners by granting them the independent right to collective bargaining and/or representation in the labor market through sectoral trade unions.

Key words: trade unions, labor market digitalization, freedom of association, workers' rights, protection of workers' rights, digital tools, algorithmic management, social protection.

Постановка проблеми. Цифровізація охопила всі аспекти життя, включно з ринком праці та діяльністю профспілок. Розвиток цифрових технологій змінює структуру працевлаштування, підвищує гнучкість умов роботи та створює нові форми зайнятості, як-от фриланс чи платформи на кшталт Uber. Ці зміни становлять виклик для традиційних профспілок, які історично базуються на колективній організації працівників за певними секторами економіки. Разом із тим цифрові інструменти відкривають нові можливості для профспілкової діяльності.

Профспілки є ключовим елементом суспільного життя, який забезпечує захист прав працівників і сприяє дотриманню їхніх свобод у сфері трудових відносин. Ефективні та незалежні профспілкові організації слугують показником розвитку демократії та соціальної відповідальності в державі, оскільки їхня діяльність сприяє встановленню балансу між інтересами працівників і роботодавців. Вони також відіграють важливу роль у забезпеченні соціального захисту та справедливих умов праці, що є невід'ємною ознакою цивілізованого суспільства.

Сучасний ринок праці зазнає значних трансформацій під впливом глобалізації, цифрових технологій та зміни форм зайнятості. Зростання гіг-економіки, поширення фрилансу, а також розвиток віддаленої роботи змінюють традиційні

моделі працевлаштування. У цих умовах профспілки, які історично відігравали важливу роль у захисті прав працівників, стикаються з новими викликами, такими як нестабільність трудових відносин, фрагментація праці та зменшення кількості офіційно оформлених робочих місць. Водночас ці зміни відкривають нові можливості для розвитку профспілкового руху, якщо організації зможуть адаптуватися до нових умов.

Метою цієї статті є виявлення нових викликів та можливостей для профспілок в умовах цифрової трансформації.

Стан опрацювання проблематики. Питання правового регулювання діяльності профспілок в Україні є глибоко дослідженою вітчизняними науковцями. Багато аспектів функціонування профспілок розглянуті з позицій трудового, конституційного, адміністративного та інших галузей права. Зокрема, Н.А. Циганчук досліджувала роль профспілок як суб'єктів трудового права, В.В. Соломінчук присвятила своє дисертаційне дослідження теоретичним питанням участі профспілок у розбудові соціально-правової держави. Конституційно-правові основи організації та діяльності профспілок в Україні та країнах ЄС досліджував у своїй докторській дисертації О.О. Піфко, а адміністративно-правовий статус профспілок в Україні вивчала А.Ю. Шакірова [1, с. 26]. Втім, з розвитком цифрових технологій і гіг-економіки виникають нові виклики, що потребують переосмислення ролі профспілок у сучасних умовах. Наразі недостатньо опрацьованими залишаються питання захисту цифрових прав працівників, організації профспілкової діяльності у цифровому середовищі та юридичних аспектів впливу автоматизації та платформеної зайнятості на трудові права.

Виклад основного матеріалу. В умовах цифровізації економіки захист трудових прав через профспілки набуває особливої важливості. Швидкий розвиток інтернет-платформ, які виконують роль посередників між замовниками та надавачами послуг (кур'єри, водії тощо), створює нові виклики. Працівники платформ часто не визнаються офіційно зайнятими, що позбавляє їх доступу до базових гарантій трудового права, таких як соціальний захист та колективні переговори. Ця ситуація підкреслює необхідність адаптації профспілок до нових умов і пошуку способів захисту прав працівників, залучених до гіг-економіки.

Вплив гіг-економіки та фрилансу на трудові відносини. Гіг-економіка (англ. gig economy) – це економічна система, в якій тимчасова робота виконується через платформи для короткострокових завдань, найчастіше без стандартного трудового договору. Працівники, такі як кур'єри, водії таксі, фрилансери, не мають постійного роботодавця, що обмежує їхній доступ

до соціальних гарантій та захисту трудових прав [Hannah Johnston, Chris Land-Kazlauskas].

Гіг-економіка передбачає виконання короткострокових контрактів або проектів через платформи на кшталт Uber, Upwork чи Glovo. Працівники гіг-економіки, з одного боку, отримують більше свободи у виборі робочих завдань та гнучкість графіку, але з іншого боку — часто втрачають соціальні гарантії та правовий захист. Вони не мають доступу до таких переваг, як оплачувана відпустка, лікарняні або пенсійні внески.

Фрилансери також працюють поза рамками стандартних трудових відносин, що ускладнює їх колективне представництво. Для профспілок важливо знайти нові підходи до організації працівників у таких умовах. Це може включати створення спеціалізованих профспілкових платформ для фрилансерів, онлайн-спільнот або впровадження цифрових механізмів для комунікації та координації дій.

Гіг-економіка значно ускладнює захист прав працівників, що ставить нові виклики перед профспілками. Оскільки працівники платформ (кур'єри, водії тощо) часто юридично не вважаються найманими, вони не мають доступу до базових трудових гарантій — таких як мінімальна зарплата, соціальний захист чи право на колективні переговори. Відсутність офіційних трудових відносин також знижує можливість організувати профспілки та вимагати покращення умов праці. Тому профспілки змушені адаптувати свої стратегії, використовуючи цифрові платформи та лобіюючи зміни у законодавстві для захисту прав таких працівників.

Згідно з даними Міжнародної організації праці (МОП), понад 60% працівників і 80% підприємств у світі функціонують у неформальній економіці. На відміну від попередніх прогнозів, рівень неформальності не знижується, а в багатьох країнах навіть зростає. Неформальна економіка часто супроводжується високим рівнем бідності та браком гідних умов праці, що створює серйозні соціальні виклики та потребує нових підходів для забезпечення трудових прав і соціального захисту працівників [2].

Зростаючий відсоток віддаленої роботи породжує як нові можливості, так і нові виклики та ризики для профспілок.

Пандемія COVID-19 стала потужним прискорювачем переходу до віддаленої роботи, яка стала новою нормою для багатьох сфер діяльності. Однак віддалена робота створює нові виклики для профспілок, оскільки працівники втрачають фізичний зв'язок з колегами та робочими колективами. У таких умовах зменшується їхня мотивація до участі в профспілкових заходах і послаблюється відчуття спільноти.

Для підтримки зв'язку з працівниками, які працюють дистанційно, профспілки можуть ви-

користуватися цифрові платформи для спілкування, проведення зустрічей та голосування. Це дозволяє забезпечити ефективне прийняття колективних рішень, навіть за відсутності фізичної присутності працівників в офісі. Водночас важливо врахувати загрози, пов'язані з кібербезпекою та захистом персональних даних.

Профспілки відіграють важливу роль у захисті прав працівників в умовах загроз кібербезпеці та забезпечення захисту персональних даних. З переходом до цифрових платформ і онлайн-роботи зростає ризик порушення конфіденційності, витоку даних та зловживань персональною інформацією працівників. Профспілки можуть стати ключовим елементом у процесі створення безпечного цифрового середовища для своїх членів.

Профспілки можуть допомагати працівникам зрозуміти їхні права в цифровій сфері, інформувати про правила конфіденційності та кібербезпеки. Наприклад, вони можуть проводити тренінги щодо захисту особистих даних, використання безпечних паролів і розпізнавання кіберзагроз.

У той час, як деякі компанії можуть впроваджувати моніторинг своїх працівників у цифрових системах, мета профспілок – протидіяти надмірному контролю, захищаючи право працівників на приватність.

Профспілки можуть брати участь у розробці національних та міжнародних політик щодо захисту даних і кібербезпеки. Завдяки колективному впливу вони можуть підтримувати або лобіювати закони, які захищали права працівників у цифрову епоху, наприклад, ініціативи, подібні до Загального регламенту ЄС із захисту даних (GDPR) [3].

Профспілки можуть вимагати від роботодавців впровадження належних кібербезпекових заходів, що забезпечують безпечне зберігання та обробку персональних даних працівників. Наприклад, можна встановити вимоги до шифрування даних, обмеження доступу та періодичної перевірки систем на вразливість.

У випадках порушень прав, пов'язаних із кібербезпекою чи використанням персональних даних, профспілки можуть надавати правову підтримку своїм членам. Вони можуть допомагати з юридичними консультаціями або підтримувати у випадках судових позовів, пов'язаних з кіберінцидентами чи порушенням конфіденційності.

Ще одним викликом для зайнятості є автоматизація та використання алгоритмів для управління робочими процесами. Багато рутинних та низькокваліфікованих робіт замінюються автоматизованими системами, що призводить до скорочення робочих місць у традиційних секторах економіки. Це ставить перед профспілками

завдання пошуку нових шляхів захисту працівників, яких торкаються процеси автоматизації.

Профспілки можуть виступати ініціаторами програм перекваліфікації працівників, що втратили роботу через автоматизацію, та лобювати законодавчі зміни для забезпечення соціальних гарантій під час масових звільнень. Важливо також сприяти розвитку діалогу між роботодавцями, урядами та профспілками з метою узгодження інтересів усіх сторін у процесі цифрової трансформації.

Також постає проблема пов'язана із змінами у формі зайнятості, сучасні працівники все менше зацікавлені в участі в профспілках. Серед причин цього явища можна виділити індивідуалізацію трудових відносин, зменшення ролі колективної праці та зростання впевненості у власних силах без підтримки колективних організацій. Це створює нові виклики для профспілок, які повинні шукати способи підвищення своєї привабливості та актуальності в очах молодих працівників.

Все це зумовлює необхідність запровадження відповідних механізмів захисту соціально-трудових 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 [4, с. 16].

Міжнародна організація праці (МОП) пропонує декілька стратегій для захисту прав працівників в умовах гіг-економіки. Оскільки працівники в цій сфері зазвичай мають нестабільну зайнятість, обмежені соціальні гарантії та неформальні трудові відносини, МОП прагне забезпечити дотримання їхніх прав через ключові ініціативи такі як, розширення соціального захисту – створення більш доступних і всеохоплюючих систем соціального захисту для працівників гіг-економіки. Це включає страхування від безробіття, медичне страхування та пенсійні програми, які мають бути доступними для тих, хто працює на умовах непостійної зайнятості або через цифрові платформи. Такий підхід допомагає забезпечити основні соціальні гарантії незалежно від типу зайнятості. Правове визнання трудових відносин – вдосконалення трудового законодавства, щоб включити гіг-працівників у сферу правового захисту. Це може бути досягнуто шляхом розширення правового визначення «працівника», що дозволить працівникам платформ мати доступ до таких прав, як мінімальна зарплата, оплачувані відпустки та захист від безпідставного звільнення.

Колективні переговори та свобода об'єднань – зосередження на важливості колективних переговорів та права на об'єднання навіть для гіг-працівників. Це передбачає право створювати профспілки та вести переговори щодо умов праці [5]. Гіг-платформи, як і традиційні роботодавці, мають забезпечувати можливість для таких об'єднань, що сприятиме зміцненню позицій працівників і захисту їхніх прав. Поліпшення умов праці та забезпечення безпеки – стандартизація умов праці на платформах, що включає безпеку праці, обмеження робочого часу та забезпечення права на відпочинок [6]. Організація також акцентує увагу на здоров'ї та безпеці працівників, особливо тих, хто зазнає фізичних ризиків, як-от кур'єри чи водії. Регулювання цифрових платформ – впровадження регуляцій для цифрових платформ, які повинні брати на себе частину відповідальності за добробут працівників. Це може включати зобов'язання щодо прозорості алгоритмів (які впливають на розподіл роботи та оплату), а також обмеження щодо збору та використання персональних даних працівників. Глобальна співпраця та обмін досвідом – акцент на важливості міжнародної співпраці для створення узгоджених підходів до регулювання гіг-економіки. Досвід різних країн може стати основою для розробки універсальних стандартів і механізмів захисту прав працівників у цьому секторі.

Ці ініціативи МОП спрямовані на адаптацію умов праці до нових економічних реалій та на забезпечення гідної роботи для всіх працівників, незалежно від формату їхньої зайнятості [7]. Дотримання цих рекомендацій дозволить ефективніше захищати права людини в умовах глобальних змін ринку праці.

Висновки. Цифровізація ставить нові виклики перед профспілками, але одночасно відкриває нові можливості для їхнього розвитку. Успішна адаптація потребує від профспілок активного використання цифрових технологій та зміни традиційних підходів до захисту прав працівників. Лише ті профспілки, які зможуть інтегрувати сучасні технології у свою діяльність та враховувати специфіку нових форм зайнятості, збережуть свою актуальність і вплив у майбутньому.

З огляду на цифровізацію, працівникам іноді важко отримати об'єктивну інформацію про свої права та можливості для колективних дій. Профспілки мають посилити свою роль у підвищенні обізнаності працівників, забезпечуючи доступ до актуальної інформації.

Використання цифрових технологій на робочому місці може ставити під загрозу приватність і свободу асоціацій працівників, наприклад, через моніторинг і спостереження. Профспілки мають працювати над розробкою правових ме-

ханізмів для захисту цифрових прав своїх членів.

Умови праці швидко змінюються по всьому світу, і виклики, пов'язані з цифровими технологіями, є глобальними. Профспілкам важливо налагоджувати співпрацю та обмін найкращими практиками для захисту прав трудящих у різних країнах.

Щоб залишатися ефективними, профспілки повинні прогнозувати майбутні виклики та адаптувати свої стратегії під нові технологічні тенденції, такі як штучний інтелект, автоматизація, кібербезпека та цифровий розвиток робочих місць.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Глущенко М.П. Роль профспілок у захисті трудових прав в умовах розвитку цифрової економіки. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова*. 2021. № 36. Серія 18. Право. с. 26.
2. Trade Unions in Transformation: Technological Change and Digitalization. Report of the International Labor Organization. URL: <https://www.ilo.org/resource/project-document/trade-unions-transformation-technological-change-and-digitalisation>.
3. Prassl, J. *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*. Oxford University Press. 2018. DOI: 10.1093/oso/9780198797012.001.0001.
4. Цесарський Ф.А. Захисна функція профспілок та форми її реалізації: автореф. дис. на здобуття наук, ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Ф.А. Цесарський – Харків, 2004. – 20 с.
5. Bales, R., & Stone, K. The Gig Economy: What Future for Unions? *E-Journal of International and Comparative Labor Studies*. 2016. № 41(2). С. 123–135.
6. Forde, C., et al. The Impact of Digitalization on Labour Markets and the Role of Trade Unions. European Trade Union Institute. 2016. № 94. DOI: 10.2139/ssrn.2730550.
7. Hannah Johnston, Chris Land-Kazlauskas. Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy. *Conditions of work and employment series*. 2018. No. 94. International Labor Organization. URL: <https://www.ilo.org/publications/organizing-demand-representation-voice-and-collective-bargaining-gig>.
8. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. ILO. 2016. URL: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang-en/index.htm.
9. Prassl, J. *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*. Oxford University Press. 2018. DOI: 10.1093/oso/9780198797012.001.0001.