

**СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

*Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису*

КОТЛЯРОВА ІРИНА ЮРІЇВНА

УДК 349.2

**ДИСЕРТАЦІЯ
ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТА ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У
КОНТЕКСТІ ЦИФРОВІЗАЦІЇ**

081 «Право»

08 «Право»

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії. Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело
_____ І.Ю. Котлярова

Науковий керівник –
Арсентьєва Олена Сергіївна
кандидат юридичних наук, професор

Київ – 2025

АНОТАЦІЯ

Котлярова І. Ю. Правове регулювання та захист трудових прав працівників у контексті цифровізації. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право». Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, Міністерство освіти і науки України. Київ, 2025.

Робота присвячена дослідженню впливу цифрової трансформації на трудові відносини в Україні. Актуальність теми зумовлена глибокими змінами, які цифровізація вносить у сферу праці, створюючи нові виклики та ризики для працівників. Нові форми зайнятості, як-от гіг-праця, платформна зайнятість, дистанційна робота дають гнучкість, але водночас ставлять працівників перед загрозою нестабільності, відсутності соціальних гарантій та обмеження можливостей захисту своїх прав. Підкреслюється, що чинне національне трудове законодавство відстає від темпів технологічного прогресу та не повною мірою враховує нові формати трудових відносин, що сприяє правовій невизначеності та ускладнює ефективний правовий захист працівників у цифровому середовищі.

В роботі визначено сутність і зміст ключових категорій, придатних для застосування в цифровому правовому середовищі. Подано авторські дефініції понять «цифровізація трудових відносин»; «цифрові трудові права»; «цифрові трудові обов'язки», «дистанційна робота», «цифрові платформи», що сприяє усуненню термінологічної невизначеності й закладає основу для подальшої кодифікації цифрових явищ у трудовому праві.

Авторкою з'ясовано, що цифровізація праці виступає багатоаспектним і системоутворюючим процесом, який охоплює не лише зміну змісту трудової діяльності, а й трансформацію структури ринку праці та характеру правового регулювання трудових відносин, а також виокремлено три основні аспекти цифрової трансформації на ринку праці: 1) зміна природи та змісту праці; 2) структурна зміна ринку праці; 3) трансформація трудових відносин.

Підкреслено, що ці зміни вимагають негайної адаптації законодавства та відповідних соціальних інститутів, що забезпечить створення адекватного правового поля, гарантуючи справедливість, безпеку та гідність у сфері праці.

На основі аналізу досвіду міжнародного регулювання трудових відносин, зазначається, що цифрова економіка впливає на класичний розподіл суб'єктного складу трудових правовідносин «працівник–роботодавець», змінюючи найменування працівника на сторону конкретної угоди – фрілансер, підприємець, самозайнята фізична особа, незалежний виконавець, тощо. Авторка робить висновок, що наразі українське законодавство тяжіє до створення нової категорії «працівники інтернет-платформ (цифрових платформ)», включивши їх до сфери дії трудового права та одночасно розробляючи специфічні норми, які враховують особливості праці на таких цифрових платформах. Саме такий підхід дає змогу зберегти принцип єдності та диференціації галузі національного трудового права.

Доведено, що особливістю цифрових трудових правовідносин є те, що вони реалізуються в особливому віртуальному середовищі, на цифрових платформах, без реальної (або за обмеженої) комунікації сторін трудових правовідносин, що вимагає від працівників та роботодавців, крім професійних, наявності інформаційних знань та умінь, а також забезпечення їх безпечного інтернет-співробітництва та здійснення цифрових трудових прав.

У дослідженні представлена класифікація цифрових правовідносин у сфері праці за різними підставами. Залежно від обсягу використання інструментів цифровізації виокремлено правовідносини: а) які доповнюють, за допомогою цифрових інструментів, класичні трудові правовідносини (наприклад, шляхом використання електронних трудових книжок або електронного цифрового підпису), б) щодо безпосереднього здійснення прав та обов'язків суб'єктів в процесі виконання трудової функції у віртуальному середовищі, коли взаємодія сторін здійснюється віддалено, без фізичного контакту, який замінюють цифрові технології. В залежності від періоду зайнятості сторін трудового договору у віртуальному середовищі: а) цифрові трудові правовідносини, які пов'язані із

застосуванням виключно дистанційної (віддаленої) праці - працівник та роботодавець укладають угоду про дистанційну роботу на постійній основі; б) змішані трудові правовідносини, які передбачають чергування роботи в офісі з віддаленою працею, в тому числі до цієї групи включаються ситуації, коли віддалена робота застосовується без урахування бажання працівника (тимчасове переведення працівника у виняткових випадках).

У дисертації обґрунтована необхідність створення правової основи для регулювання дистанційної роботи, цифровізації робочого часу та права на відключення в Україні. Авторка вважає необхідним внесення змін до чинного КЗпП України шляхом закріплення на законодавчому рівні права на відключення, а також визначення чітких санкцій за його порушення. Зміни до КЗпП України можуть бути сформульовані як частини статті наступним чином: «Ч.1. Працівник має право не виконувати робочі обов'язки та не підтримувати зв'язок з роботодавцем поза межами встановленого робочого часу, якщо інше не передбачено трудовим договором або колективною угодою. Ч.2. Роботодавець зобов'язаний забезпечити реалізацію права працівника на відключення шляхом: встановлення чіткого робочого графіка; утримання від вимог щодо виконання працівником робочих завдань поза робочим часом, за винятком випадків, передбачених законодавством або договором; розробки та впровадження політики щодо права на відключення, яка включає правила використання робочих комунікацій поза робочим часом та визначає випадки, коли це може бути необхідно. Ч.3. Залучення працівника до виконання робочих обов'язків поза встановленим робочим часом допускається лише у випадках: надзвичайних ситуацій, що вимагають негайного втручання; інших випадках, передбачених законодавством або трудовим договором. Ч.4. У разі порушення права на відключення працівник має право звернутися до органів державного нагляду за дотриманням трудового законодавства або до суду для захисту своїх прав та отримання компенсації. Ч.5. За порушення права працівника на відключення роботодавець несе відповідальність відповідно до чинного законодавства».

Також авторка узагальнила розуміння поняття права на відключення та вказала, що регулювання цього права за своєю суттю має встановити три основні елементи: 1) обмеження робочого часу (на рівні трудового законодавства); 2) право на відпочинок (перерви, щоденні та щотижневі відпочинки, щорічна відпустка); 3) право на приватність (на рівні конституційного та трудового законодавства).

Авторка доводить необхідність чіткого формулювання та законодавчого закріплення інших цифрових трудових прав та гарантій для захисту працівників від неправомірного використання цифрових технологій, зокрема, права на прозорість алгоритмів оплати, права на інформацію про алгоритмічний моніторинг, права на цифрову приватність та захист персональних даних, права на захист від дискримінації, спричиненої алгоритмічними рішеннями роботодавця, тощо. Ці права є новими для українського правового поля, але вони активно реалізуються працівниками у європейських країнах, досвід яких має бути цікавим та корисним для вітчизняної правозастосовчої практики. Акцентується на доцільності встановлення відповідальності роботодавця за порушення норм цифрової трудової етики.

В роботі вказується на необхідність закріплення у трудовому законодавстві України визначення цифрових трудових прав «як сукупності прав працівників, пов'язаних із використанням цифрових технологій у процесі виконання трудових функцій» та цифрових трудових обов'язків «як комплексу зобов'язань працівників, що включає дотримання норм кібербезпеки, відповідальне використання цифрових ресурсів та комунікаційних платформ, забезпечення коректної взаємодії з алгоритмічними системами управління працею».

З метою забезпечення правової визначеності у сфері цифровізації праці та робочого часу, авторка вважає за доцільне: а) розробити механізми цифрового обліку робочого часу для дистанційних працівників з обов'язковими стандартами щодо захисту персональних даних; б) встановити мінімальні вимоги до компенсації витрат на віддалену роботу, що забезпечить рівні умови праці та підвищить продуктивність; в) визначити межі використання цифрових

інструментів моніторингу праці та робочого часу працівників для запобігання порушенням їх права на конфіденційність.

Авторка пропонує і інші зміни до чинного КЗпП України, які стосуються кількох його глав та спрямовані на комплексне регулювання нових цифрових трудових відносин. Основні пропозиції включають: розширення сфери регулювання для включення цифрових трудових прав, обов'язків та питань алгоритмічного управління; захист прав працівників в умовах цифрової зайнятості, зокрема, захист персональних даних та обмеження цифрового контролю; регулювання нових форм праці (наприклад, дистанційної) та оплати праці; захист прав працівників на цифрових платформах, включаючи визначення статусу цифрових профспілок.

Авторка обґрунтувала позицію, що професійна перепідготовка є одним із ключових викликів сучасного етапу цифрової трансформації як для України, так і для країн ЄС. Швидка цифровізація економіки та автоматизація створюють ризик цифрової нерівності та розрив між навичками працівників і потребами ринку праці. Зазначається, що для вирішення цієї проблеми необхідний комплексний підхід, що передбачає: активну державну політику щодо навчання впродовж життя (lifelong learning), співпрацю між урядом, освітою та бізнесом, а також фінансову підтримку програм перепідготовки. Зроблено висновок, що професійна перепідготовка постає не лише як інструмент індивідуальної адаптації до нових умов, але і як стратегічна передумова економічної стабільності та конкурентоспроможності держави у цифрову епоху.

У дисертації доведено, що судовий захист у сфері цифрових трудових відносин відіграє не лише компенсаторну (відновлення порушених прав), а й нормативну роль, тобто має подвійний характер. Він активно формує правозастосовну практику, встановлюючи прецеденти для нових стандартів. Це свідчить про те, що суди не обмежуються тлумаченням чинних норм, а виконують активну, еволюційну та стратегічно важливу функцію у розвитку трудового права в умовах цифрової трансформації. Авторка підкреслює

стратегічну роль судової влади у забезпеченні справедливості та гідності працівників у цифрову епоху

Аргументована позиція, що для ефективного захисту працівників у нових умовах цифрової економіки профспілки мають не лише зберегти класичні форми діяльності, а й адаптувати свої методи до реалій нетипової зайнятості. Йдеться про пошук нових форматів представництва та захисту прав, включно зі створенням цифрових профспілок, здатних охоплювати працівників дистанційної та платформної економіки, забезпечуючи їх залучення до колективних переговорів і механізмів соціального діалогу. Міжнародні зусилля, зокрема діяльність ЄС та МОП, вже привели до значних регулятивних зрушень, таких як ухвалення Директиви ЄС про платформну зайнятість та резолюції МОП щодо розробки глобальних стандартів в цій сфері. Зазначається, що міжнародна співпраця та тиск профспілкового руху є ключовими для формування нової правової бази, яка буде захищати працівників цифрової економіки. Акцентовано, що у цифровому середовищі громадські організації та правозахисні групи відіграють важливу роль, доповнюючи діяльність профспілок шляхом надання безоплатної правничої допомоги, проводячи адвокаційні кампанії, підвищуючи обізнаність працівників про їхні цифрові трудові права та сприяючи міжнародному діалогу. В умовах цифровізації праці така синергія професійних спілок, громадських ініціатив і міжнародних інституцій є необхідною передумовою створення ефективної, сучасної системи захисту прав працівників, яка відповідала б викликам глобалізованого ринку та потребам цифрової епохи.

Сформульовані в процесі дослідження висновки й отримані результати можуть бути використані: *у науково-дослідницькій сфері* – для подальших теоретичних напрацювань з питань правового статусу працівника в умовах цифровізації трудових відносин, розвитку концепції цифрових трудових прав і обов'язків, а також при дослідженні нових тенденцій на ринку праці, пов'язаних із цифровою економікою; *в освітньому процесі* – при викладанні навчальних дисциплін зі спеціальності 081/D8 «Право» (таких як «Трудове право та право соціального забезпечення», «Правове регулювання трудових та процесуальних

трудових відносин», «Правове забезпечення цифрової економіки», тощо), для підготовки відповідних лекцій, методичних матеріалів, а також у розробці нових спецкурсів, навчальних програм і підручників, присвячених проблематиці трудових прав у цифрову епоху; у *правотворчості* – в діяльності з підготовки змін та доповнень до чинних нормативно-правових актів у сфері праці. Висновки та конкретні законодавчі пропозиції дисертації можуть бути використані при опрацюванні проєкту нового Трудового кодексу України, розробці спеціальних законів чи підзаконних актів щодо дистанційної роботи, гіг-економіки, захисту персональних даних працівників, алгоритмічного управління працею тощо; у *правозастосуванні* – органами державної влади, місцевого самоврядування, судами та іншими суб'єктами, що забезпечують реалізацію і захист трудових прав. Результати дослідження можуть стати підґрунтям для підготовки роз'яснень, методичних рекомендацій щодо застосування трудового законодавства в умовах цифровізації, а також бути враховані при розгляді трудових спорів, пов'язаних із нетиповими формами зайнятості чи порушеннями прав працівників у цифровому середовищі.

Ключові слова: вдосконалення законодавства, воєнний стан, гнучкість, дистанційна робота (праця), зайнятість, захист трудових прав, працівник, ринок праці, трудові відносини, трудове законодавство, трудові права, цифрова економіка, цифрові платформи, цифрова трансформація, цифровізація.

SUMMARY

Kotliarova I. Yu. Legal regulation and protection of employees' labor rights in the context of digitalization. – Qualification Scientific Work Manuscript.

The dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy in Specialty 081 «Law». Volodymyr Dahl East Ukrainian National University, Ministry of Education and Science of Ukraine. Kyiv, 2025.

This dissertation is dedicated to examining the impact of digital transformation on labor relations in Ukraine. The relevance of the topic stems from the profound

changes that digitalization introduces to the sphere of labor, creating new challenges and risks for employees. New forms of employment, such as gig work, platform-based employment, and remote work, provide flexibility but simultaneously expose employees to risks of instability, lack of social guarantees, and limited opportunities for protecting their rights. It is emphasized that current national labor legislation lags behind the pace of technological progress and does not fully account for new formats of labor relations, contributing to legal uncertainty and complicating effective legal protection of employees in the digital environment.

The study defines the essence and content of key categories applicable in the digital legal environment. It proposes original definitions for the concepts of "digitalization of labor relations", "digital labor rights", "digital labor obligations", as well as definitions for "remote work", "digital platforms". These definitions help eliminate terminological uncertainty and lay the groundwork for further codification of digital phenomena in labor law.

It is established that the digitalization of labor is a multifaceted and systemic process that encompasses not only changes in the content of labor activities but also the transformation of the labor market structure and the nature of legal regulation of labor relations. Three main aspects of digital transformation in the labor market are identified: 1) changes in the nature and content of labor; 2) structural changes in the labor market; 3) transformation of labor relations. It is emphasized that these changes necessitate immediate adaptation of legislation and relevant social institutions to ensure the creation of an adequate legal framework guaranteeing fairness, safety, and dignity in the sphere of labor.

Based on an analysis of international experiences in regulating labor relations, it is noted that the digital economy affects the traditional division of labor relations entities into "employee–employer", redefining the employee as a party to a specific agreement, such as a freelancer, entrepreneur, self-employed individual, or independent contractor. The author concludes that Ukrainian legislation is moving toward creating a new category of "internet platform employees (digital platform employees)", incorporating them into the scope of labor law while simultaneously

developing specific norms that account for the peculiarities of work on such digital platforms. This approach enables the preservation of the principle of unity and differentiation in national labor law.

It is proven that a distinctive feature of digital labor relations is their realization in a specific virtual environment, on digital platforms, with minimal or no direct communication between the parties to labor relations. This requires employees and employers to possess, in addition to professional skills, informational knowledge and skills, as well as ensuring secure internet collaboration and the exercise of digital labor rights.

The study presents a classification of digital labor relations based on various criteria. Depending on the extent of digitalization tools used, labor relations are distinguished as: a) those that supplement traditional labor relations with digital tools (e.g., through the use of electronic labor records or digital signatures); b) those involving the direct exercise of rights and obligations of subjects in the performance of labor functions in a virtual environment, where interaction between parties occurs remotely, without physical contact, replaced by digital technologies. Based on the duration of engagement in a virtual environment, labor relations are categorized as: a) digital labor relations associated with exclusively remote work, where the employee and employer enter into a permanent remote work agreement; b) hybrid labor relations, which involve alternating between office-based and remote work, including situations where remote work is applied without regard to the employee's preference (e.g., temporary transfers in exceptional cases).

The dissertation substantiates the need to establish a legal framework for regulating remote work, the digitalization of working time, and the right to disconnect in Ukraine. The author deems it necessary to amend the current Labor Code of Ukraine by enshrining the right to disconnect at the legislative level and establishing clear sanctions for its violation. Proposed amendments to the Labor Code could be formulated as follows: Article Section 1. An employee has the right not to perform work duties or maintain contact with the employer outside of established working hours unless otherwise stipulated by the employment contract or collective

agreement. Article Section 2. The employer is obliged to ensure the realization of the employee's right to disconnect by: establishing a clear work schedule; refraining from requiring the employee to perform work tasks outside working hours, except in cases provided by law or contract; developing and implementing a policy on the right to disconnect, which includes rules for using work-related communications outside working hours and specifies cases where such communication may be necessary. Article Section 3. Engaging an employee to perform work duties outside established working hours is permitted only in cases of: emergencies requiring immediate intervention; other cases provided by law or employment contract. Article Section 4. In case of violation of the right to disconnect, the employee has the right to appeal to state labor law enforcement bodies or courts to protect their rights and obtain compensation. Article Section 5. For violating an employee's right to disconnect, the employer shall be held liable in accordance with current legislation.

The author also generalizes the understanding of the right to disconnect, noting that its regulation should establish three key elements: 1) limitation of working hours (at the level of labor legislation); 2) the right to rest (breaks, daily and weekly rest, annual leave); 3) the right to privacy (at the level of constitutional and labor legislation).

The study argues for the necessity of clearly formulating and legislatively enshrining other digital labor rights and guarantees to protect employees from the unlawful use of digital technologies, including the right to transparency of payment algorithms, the right to information about algorithmic monitoring, the right to digital privacy and personal data protection, and the right to protection from discrimination caused by algorithmic employer decisions. These rights are novel for the Ukrainian legal field but are actively implemented by employees in European countries, whose experience is deemed valuable and useful for domestic legal practice. The importance of establishing employer liability for violations of digital labor ethics is emphasized.

The study highlights the need to enshrine in Ukrainian labor legislation the definition of digital labor rights as "a set of employee rights related to the use of digital technologies in the performance of labor functions" and digital labor obligations as "a

set of employee obligations that include compliance with cybersecurity standards, responsible use of digital resources and communication platforms, and ensuring proper interaction with algorithmic labor management systems".

To ensure legal certainty in the sphere of labor digitalization and working time, the author considers it appropriate to: a) develop mechanisms for digital tracking of working time for remote employees with mandatory personal data protection standards; b) establish minimum requirements for compensating remote work expenses to ensure equal working conditions and increase productivity; c) define boundaries for the use of digital tools for monitoring labor and working time to prevent violations of employees' right to privacy.

The author proposes additional amendments to the Labor Code of Ukraine, affecting several of its chapters, aimed at comprehensively regulating new digital labor relations. Key proposals include: expanding the scope of regulation to include digital labor rights, obligations, and algorithmic management issues; protecting employee rights in the context of digital employment, particularly personal data protection and limitations on digital control; regulating new forms of labor (e.g., remote work) and remuneration; protecting the rights of employees on digital platforms, including defining the status of digital trade unions.

The author substantiates the position that professional retraining is one of the key challenges of the current stage of digital transformation, both for Ukraine and EU countries. Rapid digitalization of the economy and automation create risks of digital inequality and a gap between employees' skills and labor market demands. It is noted that addressing this issue requires a comprehensive approach, including active state policies on lifelong learning, collaboration between government, education, and business, and financial support for retraining programs. It is concluded that professional retraining serves not only as a tool for individual adaptation to new conditions but also as a strategic prerequisite for economic stability and state competitiveness in the digital era.

The dissertation proves that judicial protection in the sphere of digital labor relations plays not only a compensatory role (restoring violated rights) but also a

normative one, thus having a dual nature. It actively shapes legal practice by establishing precedents for new standards. This indicates that courts do not limit themselves to interpreting existing norms but perform an active, evolutionary, and strategically important function in the development of labor law amid digital transformation. The author underscores the strategic role of the judiciary in ensuring fairness and dignity for employees in the digital era.

It is argued that for effective employee protection in the new conditions of the digital economy, trade unions must not only preserve traditional forms of activity but also adapt their methods to the realities of non-standard employment. This involves exploring new formats of representation and rights protection, including the creation of digital trade unions capable of encompassing employees in remote and platform-based economies, ensuring their involvement in collective bargaining and social dialogue mechanisms. International efforts, particularly by the EU and the ILO, have already led to significant regulatory advancements, such as the adoption of the EU Directive on platform work and ILO resolutions on developing global standards in this area. It is noted that international cooperation and trade union advocacy are key to forming a new legal framework to protect employees in the digital economy. It is emphasized that in the digital environment, civil society organizations and human rights groups play a significant role, complementing trade union activities by providing free legal assistance, conducting advocacy campaigns, raising employee awareness of their digital labor rights, and fostering international dialogue. In the context of labor digitalization, such synergy among trade unions, civil initiatives, and international institutions is a necessary prerequisite for creating an effective, modern system for protecting employee rights that meets the challenges of a globalized market and the needs of the digital era.

The conclusions and results obtained in the study can be applied: *in academic research* – for further theoretical developments regarding the legal status of employees in the context of digitalized labor relations, the development of the concept of digital labor rights and obligations, and the study of new labor market trends related to the digital economy; *in education* – for teaching courses in Specialty 081/D8 "Law"

(such as "Labor Law and Social Security Law", "Legal Regulation of Labor and Procedural Labor Relations", "Legal Support for the Digital Economy"), for preparing relevant lectures, methodological materials, and developing new specialized courses, curricula, and textbooks addressing labor rights in the digital era; *in law-making* – for activities related to preparing amendments and additions to existing labor regulations. The dissertation's conclusions and specific legislative proposals can be used in drafting a new Labor Code of Ukraine, developing special laws or bylaws on remote work, the gig economy, employee personal data protection, and algorithmic labor management; *in legal practice* – by state authorities, local self-government bodies, courts, and other entities ensuring the realization and protection of labor rights. The study's results can serve as a basis for preparing clarifications, methodological recommendations on applying labor legislation in the context of digitalization, and can be considered in resolving labor disputes related to non-standard forms of employment or violations of employee rights in the digital environment.

Keywords: legislative improvement, martial law, flexibility, remote work, employment, protection of labor rights, employee, labor market, labor relations, labor legislation, labor rights, digital economy, digital platforms, digital transformation, digitalization.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, які відображають основні результати дослідження:

1. Котлярова І.Ю. Деякі аспекти правового регулювання трудових відносин під впливом процесів цифровізації. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2024. № 47. С. 130-143. URL: <https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/817>

DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2024-47-1-130-143>

2. Котлярова І.Ю. Вплив цифровізації на трудові відносини: загальнотеоретичні аспекти. *Соціальне право*. 2024. № 1. С. 111-120. URL:

<https://soclaw.com.ua/index.php/journal/article/view/1152/742>

DOI: [10.32751/2617-5967-2024-01-14](https://doi.org/10.32751/2617-5967-2024-01-14)

3. Котлярова І.Ю. Цифрова ера правової діяльності: виклики, перспективи та правові межі трансформації правничої праці. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2025. №1(49) С. 153-170. URL: <https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/1073/1031>

DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2025-49-1-154-170>

4. Котлярова І.Ю. Забезпечення справедливих умов праці та захист прав працівників у цифрову епоху: законодавчі ініціативи та судова практика. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2025. №2(50). С. 118-133. URL: <https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/1142/1097>

DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2025-50-2-118-133>

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

1. Kotliarova I. Positive elements and threats of the impact of digitalization on the labor sphere. *Актуальні дослідження правової та історичної науки*. Випуск 55: матер. Міжнар. наукової інтернет-конф. (м. Тернопіль, Україна, м. Ополе, Польща, 08-09.11.2023 р.) / редкол.: О. Яремко та ін., ГО «Наукова спільнота», WSZIA w Opolu, Тернопіль: ФОП Шпак В.Б. 2023. С. 17-20.

2. Котлярова І. Цифровізація в аспекті удосконалення законодавства про працю: переваги та виклики. *Науковий погляд молоді: ключові питання сучасного етапу реформування системи вітчизняного законодавства*: матер. Всеукр. наук.-практич. конф. студентів, аспірантів та молодих науковців, м. Київ, 23.11.2023 р. / за ред. проф. Ю.Ю. Івчук, Київ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2023. С. 156-159. URL: <http://pravo-snu.com.ua/wp-content/uploads/2024/01/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%86%D1%96%D1%8F-%D0%BB%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%BF%D0%B0%D0%B4-2023.pdf>

3. Котлярова І.Ю. Особливості розгляду справ у суді під час воєнного стану. *Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід*: матер. Міжнар. наук.-практич. конф. науковців, молодих учених і правників, м. Київ, 16.05.2024 / за ред. проф. Ю.Ю. Івчук, Київ: вид-во СНУ ім. В. Даля. 2024. С. 10-17. URL: <http://pravo-snu.com.ua/wp-content/uploads/2024/07/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%86%D1%96%D1%8F-16.05.2024.pdf>

4. Котлярова І.Ю. Трудові відносини в епоху цифрових змін: загальнотеоретичний підхід. *Науковий погляд молоді: ключові питання сучасного етапу реформування системи вітчизняного законодавства*: матер. Всеукр. наук.-практич. конф. студентів, аспірантів та молодих науковців. м. Київ, 31.10.2024 р. / за ред. проф. Ю.Ю. Івчук, Київ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2024. С. 127-133. URL: <http://pravo-snu.com.ua/wp-content/uploads/2024/11/%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA-%D0%BC%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%96%D0%B2-%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%86%D1%96%D1%97-31.10.2024.pdf>

5. Котлярова І.Ю. Цифрова трансформація правової системи України: виклики, міжнародний досвід та шляхи адаптації. *Молодь і наука: сучасний стан, проблеми та перспективи розвитку права в Україні*: Матер. Всеукр. наук.-практич. конф. аспірантів, студентів, молодих учених. м. Київ, 15.05.2025 р. / за ред. проф. Ю.Ю. Івчук, Київ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2025. С. 118-124. URL: <https://pravo-snu.com.ua/wp-content/uploads/2025/06/%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA-%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%86%D1%96%D1%97-%D0%9C%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B4%D1%8C-%D1%96-%D0%BD%D0%B0%D1%83%D0%BA%D0%B0-15.05.25.pdf>

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ	18
ВСТУП.....	19
РОЗДІЛ 1. ВПЛИВ ЦИФРОВІЗАЦІЇ НА РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПРАВА.....	30
1.1. Цифрова трансформація ринку праці.....	30
1.2. Загальнотеоретичні та законодавчі підходи до визначення трудових відносин у контексті цифровізації	45
Висновки до розділу 1	63
РОЗДІЛ 2. ЗМІСТ ТА ГАРАНТІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В АСПЕКТІ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ПРАЦІ	66
2.1. Цифрові трудові права: концепція, зміст та виклики правового регулювання	66
2.2. Юридичні аспекти і механізми регулювання робочого часу та віддаленої праці в умовах цифрового ринку праці	83
2.3. Правове забезпечення охорони робочого часу, персональних даних та соціальних гарантій працівників в контексті впровадження цифрових технологій	106
Висновки до розділу 2	130
РОЗДІЛ 3. ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТА ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У ЦИФРОВОМУ СЕРЕДОВИЩІ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ	133
3.1. Системні проблеми цифрового ринку праці: зайнятість, перепідготовка, оплата та умови праці	133
3.2. Судовий захист і правозастосовна практика у сфері стандартів та нормативів для захисту працівників у цифровому середовищі	153
3.3. Роль профспілок та їх об'єднань у підтримці трудових прав працівників у цифрову епоху.....	169
Висновки до розділу 3	180
ВИСНОВКИ	183
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	192
ДОДАТКИ	223

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ВВП – Валовий внутрішній продукт

ВРУ – Верховна Рада України

ВС – Верховний Суд

ГО – громадська організація

ЄКПЛ – Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод

ЄС – Європейський Союз

ЄСПЛ – Європейський суд з прав людини

ЄСХ – Європейська соціальна хартія

ЗУ – Закон України

ІКТ– інформаційно-комунікаційні технології

КЗпП – Кодекс законів про працю України

КМУ – Кабінет Міністрів України

КСУ – Конституційний Суд України

МОП – Міжнародна організація праці

МЦТ – Міністерство цифрової трансформації України

НАПрН України – Національна Академія правових наук України

ТКУ – Трудовий кодекс України

ХОПЕС – Хартія основоположних прав Європейського Союзу

ІІ – штучний інтелект

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Пріоритетним завданням сучасного суспільства є не лише цифровізація, а й підвищення його адаптивності до інновацій. Цифрова економіка, яка охоплює понад половину світового ВВП, кардинально змінює зміст суспільних, зокрема трудових, відносин. Це відбувається завдяки автоматизації, роботизації та впровадженню цифрових інформаційно-комунікативних технологій, що впливають на всі сфери життя, у тому числі на трудові відносини та трудові права працівників, що є надзвичайно актуальним, адже ці процеси формують нові реалії на ринку праці. Цифрова епоха створила нові форми зайнятості, такі як гіг-праця, платформна зайнятість, дистанційна (віддалена) робота, тощо. Хоча ці форми забезпечують гнучкість та свободу працівникам, водночас, вони породжують значні ризики та виклики. Працівники часто стикаються з нестабільністю зайнятості, обмеженим доступом до соціальних гарантій та охорони праці, а також труднощами у захисті своїх трудових прав та інтересів.

Національне трудове законодавство відстає від темпів технологічного прогресу, а невизначений трудовий статус таких працівників у цифровому середовищі ускладнює застосування традиційних норм трудового законодавства і вимагає його вдосконалення. Так, чинні нормативно-правові акти та зміни до них часто характеризуються формалізмом, оскільки не враховують нові формати трудових відносин, які виникають у цифрову епоху. Зокрема, законодавство не містить ефективних механізмів для протидії цифровій дискримінації; захисту від зловживання персональними даними та «цифровими слідами» працівників; обмеження нав'язування «цифрових» зобов'язань, що виходять за межі трудових договорів, тощо. Ця ситуація ускладнюється низьким рівнем обізнаності працівників щодо своїх прав у цифровому середовищі. Вони часто не мають доступу до необхідної інформації та не розуміють, як оскаржити алгоритмічні рішення роботодавця або цифрової платформи. Недостатність дієвих механізмів звернення до судових та інших правозахисних інституцій призводить до

формалізації прав, зниження рівня правової захищеності, посилення трудової нерівності та формування цифрового аутсайдерства.

З огляду на зазначене, виникає потреба в розробці нової парадигми правового регулювання праці, яка б була в змозі забезпечити ефективний баланс між гнучкістю зайнятості та надійністю соціально-трудоових правових гарантій. Міжнародні та національні законодавчі ініціативи, а також судова практика повинні бути спрямовані на адаптацію права, у тому числі трудового, до нових реалій, щоб мінімізувати негативні наслідки цифровізації для працівників, такі як втручання в особистий простір, зловживання персональними даними, цифрової дискримінації, тощо. Україна, яка прагне до європейської інтеграції, має впроваджувати європейські стандарти в усі сфери, включаючи трудове законодавство. Це передбачає не лише оновлення застарілих норм, а й імплементацію сучасних європейських підходів до регулювання цифрових трудових відносин. Таким чином, дисертаційне дослідження є важливим не тільки для вирішення внутрішніх проблем ринку праці, а й для реалізації стратегічної мети країни - інтеграції до Європейського Союзу, що вимагає відповідності національного законодавства європейським нормам та стандартам.

Науковий дискурс щодо проблематики поширення цифрової трансформації, впливу цифрової економіки на правове регулювання відносин взагалі та трудових, зокрема, активно розробляється як в європейських країнах, так і в Україні. До числа дослідників, які зробили значний внесок у цю сферу, належать: Н. Азьмук, В. Антонюк, О. Арсентьєва, Р. Бутинська, Н. Вапнярчук, О. Вінник, С. Вишновецька, О. Герасименко, О. Гиляка, О. Грішнова, Н. Довганик, С. Дятлова, Д. Заїка, Ю. Івчук, С. Калініна, В. Кириленко, Я. Коколлі, А. Колот, Л. Котова, А. Круп'яник, К. Маркевич, К. Мельник, О. Мельничук, Т. Обелець, О. Петришин, О. Пищуліна, В. Сандугей, Я. Сімутіна, Д. Сіроха, О. Середа, К. Скінер, З. Смутчак, П. Стоун, Г. Татаренко, О. Тищенко, Ю. Чалюк, С. Черноус, А. Хайдлі, М. Хаустова, О. Шаповалова, М. Шумило, О. Ярошенко та інші. Праці вчених зосереджені переважно на аналізі тенденцій та векторів розвитку цифрової економіки в Україні, ідентифікації ризиків, пов'язаних із

впливом цифровізації на захист прав, у тому числі трудових, а також на концептуалізації самого поняття «цифровізація».

Проблема правового регулювання та захисту трудових прав у цифрову епоху, незважаючи на її активне вивчення, все ще містить невирішені питання, що вимагають подальшого наукового пошуку. Так, дослідження у цій сфері є актуальними з огляду на сучасний етап воєнного стану, подальшого повоєнного відновлення та перспективного вступу України до ЄС, коли цифровізація може бути як необхідним позитивним елементом, так і певною загрозою для працівників в аспекті правового регулювання та захисту їх прав. Аналіз проблем, пов'язаних з визначенням впливу процесів цифровізації на правове регулювання та захист трудових прав працівників в площині трудового права, розуміння переваг та ризиків сприяють удосконаленню галузевого правозастосування та правотворчості, і тому вбачається достатньо актуальним на сучасному етапі.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана в Східноукраїнському національному університеті імені Володимира Даля на кафедрі публічного та приватного права. Тема дослідження відповідає напрямам наукової роботи кафедри, зокрема: «Актуальні напрями євроінтеграційного розвитку законодавства України» (2024-2026 рр.). Тема дисертаційного дослідження є актуальною та узгоджується з ключовими стратегічними документами України. Робота виконана в контексті: Національної стратегії у сфері прав людини, затв. Указом Президента України від 25.08.2015р. № 501; Цілей сталого розвитку України на період до 2030 р., затв. Указом Президента України від 30.09.2019р. № 722; Стратегії розвитку інформаційного суспільства в Україні, затв. розпор. КМУ від 15.05.2013 р. №386-р.; ЗУ «Про Основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007-2015 роки» від 09.01.2007р. № 537-V; Стратегії цифрового розвитку інноваційної діяльності України на період до 2030 року, затв. розпор. КМУ від 31.12.2024 р. № 1351-р.; пріоритетних напрямків фундаментальних і прикладних наукових досліджень у галузі права, визначених Стратегією розвитку НАПрН України на 2021-2025 роки, схвал. пост. загальн. зборів від 26.03.2021р. №12-21.

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є всебічне вивчення впливу цифрової трансформації на правове регулювання трудових правовідносин та механізми захисту трудових прав працівників, із урахуванням сучасних викликів ринку праці, міжнародних стандартів і потреби вдосконалення національного трудового законодавства.

Дослідницькі завдання:

1. З'ясувати сутність і зміст базових понять, пов'язаних із цифровізацією трудових відносин, та сформулювати робочі дефініції термінів, придатних для використання в цифровому правовому середовищі (зокрема: «цифровізація трудових відносин», «цифрові трудові права», «дистанційна робота», «цифрові платформи», «цифрова освіта працівників» тощо).
2. Дослідити тенденції цифрової трансформації як багатоаспектного суспільного процесу, що впливає на сферу праці, а також ступінь адаптації національного трудового законодавства до нових форм зайнятості та цифрових форматів взаємодії між працівником і роботодавцем.
3. Встановити природу, структуру та зміст цифрових трудових прав, інтересів і обов'язків працівників у контексті трансформації правового статусу учасників трудових відносин в умовах цифровізації.
4. Проаналізувати ризики та виклики, що виникають у зв'язку з цифровізацією праці, зокрема в частині впливу на здоров'я працівника, порушення режиму праці та відпочинку, втручання в особисте життя, порушення права на приватність і захист персональних даних.
5. Оцінити ефективність існуючих механізмів захисту трудових прав у цифровому середовищі, включаючи судовий захист, адміністративні інструменти й засоби самозахисту, та сформулювати пропозиції щодо їх удосконалення.
6. Дослідити процес імплементації норм міжнародного і європейського трудового права у національну правову систему в частині цифрових трудових прав та їх захисту, а також з'ясувати ступінь відповідності українського законодавства сучасним міжнародним стандартам.

7. Розробити науково обґрунтовані пропозиції щодо вдосконалення національного трудового законодавства з урахуванням викликів цифровізації, зокрема у сфері правового регулювання дистанційної праці, гнучкого робочого часу, цифрової атестації та нових форм організації трудової діяльності.

Об'єктом дослідження є трудові правовідносини, змістом яких, у тому числі є права та обов'язки працівників у цифровому середовищі.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні питання впливу процесу цифровізації на правове регулювання та захист трудових прав працівника.

Методи дослідження. Для досягнення поставлених завдань у межах дисертаційного дослідження застосовано комплекс загальнонаукових та спеціально-юридичних методів, що забезпечили ґрунтовність і всебічність аналізу правових аспектів цифровізації трудових відносин, а також адекватне розкриття складної природи новітніх цифрових прав працівників.

Історичний метод слугував основою для ретроспективного аналізу становлення та еволюції трудових прав у контексті технологічних змін, зокрема дозволив простежити, як інституалізація віддаленої праці, гнучких форм зайнятості та цифрових комунікацій трансформувала уявлення про зміст трудових прав і механізми їх реалізації (підрозділи 1.1, 2.1). Завдяки цьому методу вдалося розкрити генезу правових підходів до дистанційної праці, права на відключення та цифрової гігієни робочого часу (підрозділи 2.2, 2.3).

Порівняльно-правовий метод був ключовим для виявлення міжнародних тенденцій і національних особливостей правового регулювання праці у цифрову епоху. Зіставлення українського трудового законодавства з нормами права Європейського Союзу, зокрема у сфері гнучких режимів роботи, захисту персональних даних працівників і цифрової атестації, дозволило не лише виявити прогалини у вітчизняному правовому полі, але й запропонувати орієнтири для його гармонізації з міжнародними стандартами (підрозділи 2.2, 2.3, 3.1, 3.2). Системно-структурний метод забезпечив цілісне бачення цифровізації як процесу, що впливає не лише на окремі правові норми, а й на всю архітектуру системи трудового права. Він дозволив проаналізувати, як цифрові

явища (електронні трудові договори, платформна зайнятість, дистанційна атестація) інтегруються в структуру існуючого правового регулювання, змінюючи його функціональні елементи (підрозділи 1.1, 1.2, 3.1, 3.2).

Методи аналізу і синтезу стали основою для побудови авторської термінологічної моделі цифрових трудових прав. Завдяки цим методам досліджено природу таких складних правових категорій, як «цифрові трудові обов'язки», «право на приватність у цифровому офісі», «цифрова компетентність працівника» та інші (підрозділи 2.1, 2.2, 2.3). Результатом стало формулювання нових, науково обґрунтованих дефініцій, релевантних для українського правового поля. Абстрактно-логічний метод пронизує усе дослідження як методологічна вісь, на якій вибудовувалося узагальнення теоретичних положень, формування висновків і концептуальних підходів до модернізації трудового законодавства (підрозділи 1.1, 1.2, 2.1, 3.1, 3.2). У взаємодії зі структурно-логічним методом він сприяв побудові моделі нормативного реагування на ризики цифровізації, включаючи визначення логічної послідовності дій законодавця та роботодавця щодо гарантування прав працівників у цифровому середовищі.

Практичне значення результатів дослідження посилено завдяки застосуванню емпіричного та статистичного методів, що дозволили спиратися на достовірні дані при формулюванні висновків. Зокрема, аналіз статистики Держстату, МОП, Eurofound, а також даних соціологічних опитувань щодо рівня поширення дистанційної роботи і цифрових форм зайнятості в Україні й за кордоном, дав змогу оцінити реальний масштаб цифрової трансформації ринку праці (підрозділи 1.2., 2.2, 2.3). Дослідження судової практики, включно з рішеннями ЄСПЛ, дозволило виявити типові порушення прав працівників у цифровому середовищі та сформулювати пропозиції щодо вдосконалення механізмів судового захисту (підрозділ 3.2).

З-поміж спеціально-юридичних методів особливе місце належить формально-юридичному, який використовувався для з'ясування юридичної природи цифрових прав і обов'язків працівника, оцінки їх відповідності

принципам трудового права, а також для обґрунтування можливостей кодифікаційного закріплення нових категорій у проекті Трудового кодексу (розділи 1,2,3). Логіко-семантичний метод дозволив удосконалити категоріальний апарат дослідження, зокрема при розробці авторських визначень таких понять, як «цифровізація трудових відносин», «цифрове робоче середовище» (підрозділи 1.1, 1.2). Логіко-юридичний метод став основою для обґрунтування напряму реформування трудового законодавства, з урахуванням принципів людиноцентризму, технологічної нейтральності та гнучкості правового регулювання (підрозділи 1.2, 3.3).

У якості інформаційної бази дослідження в роботі використані чинні законодавчі та нормативно-правові акти ВРУ та КМУ, Укази Президента України, офіційні дані Державної служби статистики України та міжнародних організацій; монографії та наукові статті провідних учених у галузі захисту трудових прав, судова практика з розгляду трудових спорів, в тому числі практика ЄСПЛ, а також нормативно-правових актів міжнародних, іноземних держав, соціального партнерства, локальних та ін. Таке комплексне поєднання методів та джерел дало змогу забезпечити не лише наукову достовірність, а й практичну релевантність зроблених висновків і запропонованих рекомендацій.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є одним із перших в Україні комплексних досліджень проблем правового регулювання та захисту трудових прав працівників в умовах цифровізації. Найбільш вагомими результатами, що відображають новизну роботи та виносяться на захист, згруповано таким чином:

Уперше:

- узагальнено концептуальні засади впливу цифрової трансформації на трудові відносини та трудові права працівників, виокремлено основні аспекти цього впливу і показано необхідність невідкладної адаптації трудового законодавства до умов цифрової економіки;
- запропоновано авторське тлумачення і надано чітке визначення поняття «цифровізація трудових відносин» як процесу застосування цифрових

технологій та інновацій у сфері управління персоналом й організації праці з метою підвищення ефективності, оптимізації ресурсів, покращення комунікації та забезпечення більшої гнучкості і прозорості в управлінні трудовими процесами;

- обґрунтовано виокремлення категорії «працівники цифрових (інтернет-) платформ» у трудовому праві, показано, що їх включення до сфери дії трудового законодавства з одночасною розробкою спеціальних норм забезпечує збереження принципу єдності та диференціації галузі трудового права.

Удосконалено:

- наукові підходи до визначення правового статусу та класифікації нових категорій працівників у цифровій економіці шляхом уточнення їхніх ознак, критеріїв відмежування від традиційних трудових відносин і розробки концептуальних моделей правового регулювання, що враховують специфіку гіг-економіки та платформної зайнятості;

- понятійний апарат трудового права щодо цифрових трудових прав та обов'язків працівників – уточнено зміст та структуру цих прав і обов'язків, визначено їх місце в системі правового статусу працівника. Запропоновано розглядати цифрові трудові права як складову трудових прав працівника, що відображає специфічні можливості та гарантії в умовах застосування цифрових технологій (право на приватність, право на захист персональних даних, право на інформацію про алгоритми тощо), а цифрові трудові обов'язки – як адаптацію традиційних обов'язків і впровадження нових (дотримання правил кібербезпеки, коректне використання цифрових ресурсів та ін.);

- правову аргументацію щодо доцільності впровадження права працівника на «відключення» (право бути офлайн поза робочим часом) як нової законодавчої гарантії, покликаної забезпечити баланс між роботою та відпочинком у цифровому середовищі;

- наукові підходи до класифікації цифрових трудових відносин. Розроблено багатовимірну класифікацію трудових правовідносин у цифровому

середовищі за різними критеріями: залежно від ступеня застосування цифрових технологій (від відносин, що лише доповнюються цифровими інструментами, до відносин, які повністю реалізуються у віртуальному просторі); залежно від режиму роботи (повністю дистанційні трудові відносини; змішані форми зайнятості, що поєднують віддалену та офлайн роботу). Така класифікація поглиблює наукове розуміння видів і форм цифрової зайнятості та відповідних правових режимів.

Набули подальшого розвитку:

- наукові підходи щодо формування нового Трудового кодексу України з урахуванням реалій цифровізації. Дисертація розвиває концепцію сучасного кодифікованого акта, який враховував би появу цифрових трудових відносин, нові принципи (людиноцентризм, гнучкість робочого часу, прозорість алгоритмічного управління) та забезпечував належні правові механізми для реалізації і захисту прав працівників цифрової економіки;

- аргументація щодо необхідності створення ефективних механізмів захисту трудових прав працівників в умовах цифрової економіки. Зокрема, обґрунтовано потрібність запровадження державних гарантій і процедур для реалізації нових цифрових трудових прав (права на «відключення» (права бути офлайн поза робочим часом), права на оскарження алгоритмічних рішень роботодавця тощо), впровадження контролю за дотриманням таких прав і відповідальності за їх порушення, а також підтримки програм розвитку навичок працівників, аби запобігти цифровій нерівності;

- наукова позиція щодо модернізації інститутів захисту трудових прав у цифровому середовищі. Доведено, що судовий захист у сфері цифрових трудових відносин має подвійний характер, виконуючи компенсаторну та нормативну функції; також підкреслено стратегічну роль судової влади у забезпеченні справедливості та гідності працівників у цифрову епоху. Подальшого розвитку набули пропозиції стосовно адаптації діяльності професійних спілок та їх об'єднань до нетипових форм зайнятості (в т.ч. створення цифрових профспілок, розширення їх повноважень у захисті

працівників цифрових (інтернет-) платформ), а також ролі громадських організацій і міжнародної співпраці. Акцентовано, що синергія профспілкового руху, неурядових правозахисних організацій та міжнародних ініціатив (як-от норми ЄС і рекомендації МОП) сприяє формуванню нової правової бази для захисту прав працівників у цифрову еру.

Практичне значення результатів дослідження. Отримані в дисертації результати мають важливе прикладне значення. Сформульовані висновки і пропозиції можуть бути використані: *у науково-дослідницькій сфері* – для подальших теоретичних напрацювань з питань правового статусу працівника в умовах цифровізації трудових відносин, розвитку концепції цифрових трудових прав і обов’язків, а також при дослідженні нових тенденцій на ринку праці, пов’язаних із цифровою економікою; *в освітньому процесі* – при викладанні навчальних дисциплін зі спеціальності 081/D8 «Право» (таких як «Трудове право та право соціального забезпечення», «Правове регулювання трудових та процесуальних трудових відносин», «Правове забезпечення цифрової економіки»), для підготовки відповідних лекцій, методичних матеріалів, а також у розробці нових спецкурсів, навчальних програм і підручників, присвячених проблематиці трудових прав у цифрову епоху; *у правотворчості* – в діяльності з підготовки змін та доповнень до чинних нормативно-правових актів у сфері праці. Висновки та конкретні законодавчі пропозиції дисертації можуть бути використані при опрацюванні проекту нового Трудового кодексу України, розробці спеціальних законів чи підзаконних актів щодо дистанційної роботи, гіг-економіки, захисту персональних даних працівників, алгоритмічного управління працею тощо; *у правозастосуванні* – органами державної влади, місцевого самоврядування, судами та іншими суб’єктами, що забезпечують реалізацію і захист трудових прав. Результати дослідження можуть стати підґрунтям для підготовки роз’яснень, методичних рекомендацій щодо застосування трудового законодавства в умовах цифровізації, а також бути враховані при розгляді трудових спорів, пов’язаних із нетиповими формами зайнятості чи порушеннями прав працівників у цифровому середовищі.

Апробація результатів дослідження. Основні наукові результати, отримані в ході дисертаційного дослідження, були обговорені на засіданнях кафедри публічного та приватного права, а також на спільних засіданнях з кафедрою господарсько-правових та суспільно-політичних дисциплін Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Авторка також доповідала про ключові теоретичні положення, висновки та пропозиції на Міжнародних і Всеукраїнських наукових, науково-практичних та інтернет-конференціях: «Актуальні дослідження правової та історичної науки» (м. Тернопіль, Україна, м. Ополе, Польща, 8-9 листопада 2023 р.); «Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід» (м. Київ, 16.05.2024 р.); «Науковий погляд молоді: ключові питання сучасного етапу реформування системи вітчизняного законодавства» (м. Київ, 23.11.2023 р. та 31.10.2024 р.); «Молодь і наука: сучасний стан, проблеми та перспективи розвитку права в Україні» (м. Київ, 15.05.2025 р.).

Структура та обсяг дисертації. Наукова робота складається з переліку умовних позначень, вступу, трьох розділів, які містять 8 підрозділів, висновків і списку використаних джерел (254 найменування на 31 сторінці), додатків. Загальний обсяг дисертації становить 229 сторінок. Обсяг основного тексту – 175 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ВПЛИВ ЦИФРОВІЗАЦІЇ НА РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПРАВА

1.1. Цифрова трансформація ринку праці

Інформаційний вплив, швидкий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, автоматизація та роботизація, використання ШІ, тощо модернізують зміст усіх суспільних відносин та змінює в цілому усю економічну діяльність. Цифровізація впливає на ринки праці та зайнятості, на встановлення взаємозв'язку учасників трудових та тісно пов'язаних правовідносин, на трудові права та обов'язки його учасників, що дедалі частіше стає предметом дискусій в академічних дослідженнях та суспільному діалозі.

Дослідники у різних галузях знань здійснюють аналіз впливу цифровізації на суспільство. Так, першими науковцями, які згадали про цифрову еру, були фахівці з різних галузей, серед них можна відзначити соціолога Мануеля Кастельса, який в своїй трилогії «The Information Age: Economy, Society and Culture» описує перехід від індустріального суспільства до інформаційного. Кастельс наголошує на взаємозв'язку соціальних, економічних і політичних особливостей суспільства і стверджує, що «мережа» є визначальною рисою, яка відзначає нашу поточну епоху [8], [9], [10].

Іншими науковцями, які внесли значний вклад у розвиток концепції цифрової ери, є винахідник та футурист Рей Курцвейл. У його книзі «The Age of Spiritual Machines: When Computers Exceed Human Intelligence» Курцвейл вважає, що еволюція є доказом того, що люди одного разу створять машини, розумніші за них. Курцвейл прогнозує, що машини з інтелектом людського рівня будуть доступні з обчислювальних пристроїв протягом кількох десятиліть [62].

Професор аналітики навчання Девід Вільямсон Шаффер стверджує, що нові обчислювальні інструменти проблематизують концепцію мислення в рамках сучасних соціокультурних теорій технології та пізнання [85].

Дослідження цифрової сфери в історичній перспективі здійснили такі вчені, як Р. Лакстон [64], який розглядає Інтернет як нейромережу, та визначає його вплив на ринкову веб-активність.

Дослідження цифрової конвергенції набуло науковий і практичний обсяг у роботах Д. Шлегеля та П. Крауса [82]. Вони аналізують компетенції для цифрової трансформації в контексті роботизації процесів. Дослідження, представлені роботами таких авторів, як А. Марцал та М. Вівареллі [71], спрямовані на вивчення зближення штучного інтелекту та цифрових навичок у сфері освіти, відзначаючи тенденцію до поєднання технологій та освіти у сучасному світі.

Вчені зазначають, що в результаті цифрова конвергенція сприяє змінам у способах взаємодії, виробництва та споживання, створюючи більш ефективні та інноваційні продукти та послугу, нові можливості та виклики для розвитку бізнесу та суспільства [25].

На думку Д. Г. Манько, діджиталізацію розуміють як неологізм, який увійшов в українську мову лише кілька років тому, є транслітерацією англійського digitalization і згідно з визначенням словника означає зміни в усіх сферах суспільного життя, пов'язані з використанням цифрових технологій [165, с. 19]. У свою чергу В. В. Антонюк вважає, що поняття «діджиталізація» означає інформаційно-комунікаційний процес, що забезпечується через використання автоматизованих, інформаційних, телекомунікаційних та електронних технологій, його важливим елементом [103, с. 9]. При цьому, на просторах Інтернет, слово «діджиталізація» характеризують як спрощену форму точнішого терміну «цифрова трансформація» та є проявом глобальної цифрової революції» [1].

Цифровізація визначається в науковій літературі як спосіб організації суспільного життя навколо цифрових комунікацій та медіа, вона впливає фактично на всі суспільні сфери [251, с. 8]. А як зазначає Г. Жосан, цифрова трансформація або діджиталізація – це цілісне переосмислення моделі бізнесу, трансформація всіх процесів і перехід до використання нових інструментів у

напрямах і сферах банків, фінансового ринку, виробництва, економіки, професій, освіти, бізнесу та суспільства [136, с. 47].

У 2019 році в Україні термін «цифрова трансформація» отримав статус слова року, що свідчить про його високу популярність та актуальність. Але незважаючи на широке використання термінів, таких як «цифровізація», «цифрова держава», «діджиталізація», як у ЗМІ, так і в повсякденному вжитку, виникає плутанина та помилкове використання термінів, зокрема терміни – «оцифровування», «цифровізація», «діджитизація».

Вивчаючи дослідження науковців з даної проблеми та інші публікації М. Міхровською було узагальнено тлумачення понять та виокремлено основні їхні відмінності [168]. На думку М. Міхровської зазначається, що [168]:

Оцифровування – процес перетворення всіх паперових документів в електроний (цифровий) аналог. Оцифрування є лише першою фазою цифровізації.

Цифровізація – процес впровадження цифрових технологій в усі сфери для вдосконалення життєдіяльності людини, суспільства і держави.

Цифрова трансформація – зміни спричинені використанням цифрових технологій в природі людини, її мисленні, життєдіяльності та управлінні.

Діджиталізація – зміни в усіх сферах суспільного життя, пов'язані з використанням цифрових технологій [105].

При проведенні дослідження проаналізовано поняття «діджиталізація» з точки зору різних поглядів науковців, представників ІТ-сфери, урядовців. Отже, діджиталізація державно-правової сфери в Україні спрямована на те, аби усі державні послуги могли бути отримані громадянами онлайн, для спрощення процедури – за допомогою смартфона. Діджиталізація прагне модифікувати урядові послуги, відійти від паперів і зробити доступ до сервісів максимально простим. Починаючи з 2014 року, коли Україна взяла курс на Європу, і розпочалися процеси діджиталізації та цифровізації які наразі лише розвиваються в Україні. Саме тому дана тема у якості предмета досліджень не втратить свою актуальність ще протягом багатьох років.

Цифрова революція, що охопила всі сфери суспільства, не оминула і юридичну галузь. Протягом останніх десятиліть спостерігається стрімка трансформація юридичних процесів, обумовлена розвитком цифрових технологій. Аналізуючи загальні тенденції цифрової трансформації, можна виділити кілька етапів, які також знайшли своє відображення у юридичній практиці.

Перший етап: Digital 1.0 (1970-2000) так звана автоматизація рутинних процесів, що є початковим етапом цифрової трансформації в юридичній сфері, який був пов'язаний з автоматизацією рутинних процесів для збільшення ефективності процесів в правничій сфері.

Юридичні фірми та державні органи почали активно використовувати комп'ютерні системи для обробки документів, ведення баз даних та управління договірними відносинами. Цей етап можна порівняти з загальною тенденцією в бізнесі, коли цифрові технології використовувалися для підвищення ефективності внутрішніх процесів.

Другий етап: Digital 2.0 (1990-2015) пов'язаний з появою цифрових юридичних платформ. З розвитком Інтернету з'явилися перші цифрові юридичні платформи, які дозволили юристам та клієнтам взаємодіяти онлайн. Це спростило процес доступу до правової інформації, подання документів та отримання консультацій. Однак, цей етап також був супроводжений певними труднощами, пов'язаними з недосконалістю технологій та відсутністю чітких регуляторних норм.

Третій етап: Digital 3.0 (2010-по теперішній час) – демократизація доступу до правосуддя. Третій етап характеризується демократизацією доступу до правосуддя завдяки розвитку мобільних технологій та хмарних сервісів. З'явилися мобільні додатки для юридичних консультацій, онлайн-сервіси для складання документів та ведення судових справ. Ці інновації дозволили значно розширити доступ до юридичних послуг для широких верств населення.

Слушною є думка вчених, що «сьогодні Україна розвиває одну з найбільш визнаних в усьому світі систему діджиталізації державно-суспільних відносин

як додаткового інструментарія забезпечення верховенства права, тобто процесу впровадження цифрових технологій та інтернет-інструментів у сферу права з метою поліпшення якості надання юридичних послуг та забезпечення доступності правосуддя» [131, с. 122].

В Україні розроблена Концепція галузевої програми інформатизації судів загальної юрисдикції, інших органів та установ судової системи [154], що забезпечує інформаційну та технологічну підтримку судочинства з дотриманням балансу між потребами суспільства та держави у вільному обміні інформацією та необхідними обмеженнями на її поширення.

Наведемо декілька прикладів проявів цифровізації як інструменту демократизації та верховенства права в Україні, застосування яких спрямоване на підвищення ефективності судової системи та якості правосуддя, оскільки доступ до правосуддя – це один з аспектів доступу до демократичних інститутів і процесів. Так, з 2018 року в Україні працює Єдиний державний реєстр судових рішень, який є централізованою базою даних, що містить інформацію про всі судові рішення в країні. На сьогодні впроваджено, Єдину судову інформаційно-телекомунікаційну систему (ЄСІТС) [190], [193].

Діють різні онлайн-платформа, зокрема, соціальна професійна мережа «Феміда». Яка створена для об'єднання фахівців правової галузі в Україні, полегшення спілкування між юристами, адвокатами, суддями, прокурорами та іншими фахівцями правничої сфери, вирішенню професійних питань та пропагуванню високих стандартів в сфері правосуддя.

Ще один, найбільш відомий застосунок, це застосунок «Дія», є інтернет-порталом, який надає доступ до електронних державних послуг та інформації, пов'язаної з роботою уряду та його органів. Цей онлайн сервіс трансформувався з простого цифрового заміника паперових документів в найбільший та найвідоміший електронний канал надання адміністративних послуг, перевагами якого є: - доступ до послуг та інформації в будь-який час та з будь-якого місця з використанням комп'ютера або смартфона; - мінімізація витрат часу на отримання державних послуг; - ефективні технології сучасного захисту

інформації; - різноманітність та постійне розширення державних послуг, включаючи оформлення паспортів, довідок, ліцензій, реєстрацію підприємств, реєстрацію автомобілів тощо.

Четвертий етап: Digital 4.0 (тепер і далі) – інтелектуальні юридичні системи. Сучасний етап характеризується розвитком інтелектуальних юридичних систем, заснованих на штучному інтелекті та машинному навчанні. Ці системи здатні аналізувати великі обсяги юридичних документів, виявляти закономірності та прогнозувати результати судових процесів. Також вони можуть надавати юристам інтелектуальну підтримку при прийнятті рішень.

Ключові тенденції цифрової трансформації в юридичній сфері:

1. Автоматизація рутинних юридичних процесів. Першою тенденцією цифрової трансформації є автоматизація типових юридичних операцій. Це зумовлено прагненням підвищити ефективність юридичної праці шляхом делегування рутинних завдань – таких як складання шаблонних договорів, перевірка документів, ведення обліку – спеціалізованим програмним рішенням. Юридичні «роботи» здатні швидко аналізувати велику кількість однотипної інформації, зменшуючи ризики людської помилки та вивільняючи час для складнішої аналітичної діяльності.

2. Інтелектуальний аналіз великих масивів правової інформації (Big Data). Наступною важливою тенденцією є застосування технологій Big Data у правовій сфері. У зв'язку зі стрімким зростанням обсягів нормативних актів, судової практики та доктринальних джерел, виникає потреба у високоефективних інструментах для виявлення закономірностей, тенденцій і ризиків. Залучення аналітичних платформ дає змогу глибоко інтерпретувати правову інформацію, прогнозувати результати судових справ та формувати стратегічні юридичні рішення на основі даних.

3. Інтеграція штучного інтелекту в юридичну діяльність. Третій напрям трансформації пов'язаний із широким використанням штучного інтелекту, що радикально змінює підходи до правозастосування. Алгоритми машинного навчання здатні не лише структурувати правову інформацію, а й самостійно

приймати рішення у простих правових ситуаціях. Системи штучного інтелекту сьогодні виконують функції правових консультантів, аналізують судову практику, допомагають у підготовці висновків та навіть у виявленні правопорушень.

4. Використання технології блокчейн у юридичному регулюванні. Окремий вектор розвитку цифрової юридичної інфраструктури становить використання блокчейн-технологій. Йдеться про потребу гарантувати прозорість, незмінність і автентичність юридичних дій та рішень — зокрема, при укладенні цифрових контрактів, реєстрації права власності чи веденні судових баз даних. Смарт-контракти, засновані на блокчейні, забезпечують автоматичне виконання правових умов без необхідності посередництва, що створює нову модель цифрового правозастосування.

5. Застосування технологій віртуальної та доповненої реальності (VR/AR). Завершує перелік інноваційних тенденцій використання VR/AR у правовій освіті та судовій практиці. Такий підхід обумовлений потребою в наочній візуалізації складних правових ситуацій. Створення віртуальних моделей місця події або симуляція судових процесів дає змогу не лише готувати майбутніх юристів до професійної діяльності, а й забезпечувати більш повне сприйняття доказів і обставин під час розгляду справ у суді.

Digital 4.0 може розглядатися як підготовчий процес та базис до нової епохи промислової революції — «Industry 5.0», основною цінністю якої є ліноцентричність. На думку Л.Л. Калініченко «Перехід від «Industry 4.0» до «Industry 5.0» є необхідним етапом у розвитку сучасного промислового виробництва. Це свідчить про зміну підходу від використання цифрових технологій для оптимізації виробничих процесів до створення гуманізованої, сталої та інтелектуальної виробничої системи» [147].

Сучасний етап (з початку XXI століття) характеризується активною цифровою трансформацією з наступними ключовими характеристиками:

- 1) Розробка державної стратегії електронного урядування: визначення пріоритетних напрямків розвитку електронних послуг та створення відповідної нормативно-правової бази.
- 2) Створення порталу електронних послуг: об'єднання різних державних сервісів на єдиному порталі для зручності користувачів.
- 3) Розвиток мобільних додатків: створення мобільних додатків для доступу до державних послуг та інших сервісів.
- 4) Впровадження електронного підпису: спрощення процедури підписання документів в електронному вигляді.
- 5) Підтримка розвитку ІТ-індустрії: створення сприятливих умов для розвитку ІТ-компаній та залучення інвестицій у цей сектор.

Якщо проаналізувати вплив поточного етапу цифровізації, який нашоюхується на певне робоче оточення та ринки праці та дослідивши попередньо загальні тенденції, можемо виокремити три основні аспекти, які відчули силу цифрового перетворення.

По-перше, цифрові технології, такі як штучний інтелект і автоматизація, активно перетворюють природу праці та роботи, змінюють зміст та структуру трудових відносин та взаємозв'язків. Вони впливають на організацію та виконання завдань, створюючи нові можливості та, звісно, породжують певні виклики. Наприклад, онлайн-платформи використовуються для робочих замовлень та співпраці між працівниками, з'являється телеробота, дистанційна робота та дистанційні працівники тощо. Зокрема, можна зустріти наступне визначення дистанційного працівника «як фізичної особи, яка працює на умовах трудового договору про дистанційну роботу (контракту), виконує роботу за допомогою за інформаційних технологій без підпорядкування правилам трудового розпорядку у визначеному самостійно робочому місці [129].

По-друге, цифрова трансформація призводить до збільшення робочих місць у сферах послуг та інформації, а водночас до зменшення робочих місць у секторі виробництва та постачання товарів. Це має важливий вплив на структуру ринку праці та може вимагати перепідготовки працівників.

Впровадження штучного інтелекту (ШІ) у широке споживання в 2022-2024 роках виступає потужним каталізатором цифрової трансформації економічних систем, зокрема, в Україні. Даний процес супроводжується як створенням нових можливостей на ринку праці, так і потенційними ризиками для зайнятості населення. Інтеграція ШІ у виробничі процеси сприяє підвищенню ефективності виробництва, зменшенню витрат на оплату праці та покращенню якості продукції. Це, в свою чергу, стимулює економічне зростання та підвищує конкурентоспроможність національних підприємств на світовому ринку. Водночас, автоматизація робочих місць, зумовлена використанням ШІ, може призвести до скорочення зайнятості в традиційних секторах економіки. Розвиток технологій штучного інтелекту сприяє появі нових спеціальностей та професій, пов'язаних з розробкою, впровадженням та обслуговуванням систем ШІ. Крім того, підвищення ефективності бізнес-процесів за допомогою цифрових технологій стимулює попит на нові продукти та послуги, що, в свою чергу, створює додаткові робочі місця. Таким чином, цифрова трансформація економіки, зумовлена широким використанням ШІ, має двоякий вплив на ринок праці: з одного боку, вона створює нові можливості для зайнятості, з іншого – потенційно загрожує втратою робочих місць в окремих секторах економіки.

Важливо зазначити, що кількість досліджень, присвячених змінам ринку праці після війни та враховуючи сучасну тенденцію цифровізації економіки, поступово зростає. Зокрема, О. Пишуліна та К. Маркевич у своїй роботі [180] дійшли висновку, що в Україні підвищення рівня зайнятості має бути центральним питанням післявоєнного відновлення, реінтеграції та повернення до мирних умов; у післявоєнний період економіка потребуватиме більш глибокої «відбудови», ніж у довоєнний період щодо економічного розвитку; процес відновлення та реструктуризації вимагатиме перерозподілу робочої сили між секторами економіки, що сприятиме підвищенню її продуктивності.

Останнім часом дослідники з усього світу активно вивчають позитивний вплив цифрової трансформації та штучного інтелекту на зайнятість. Численні дослідження показують, що ці технології можуть створити нові можливості для

розвитку ринку праці та підвищити ефективність виробництва. Наприклад, у роботі Хайді Алі [46] було виявлено, що штучний інтелект, швидкий технологічний прогрес і цифрова трансформація приносять величезну користь країнам, що розвиваються. Якщо ці країни скористаються перевагами цифрової трансформації, їхня економіка може стати більш продуктивною, збільшивши валовий національний дохід на душу населення та зайнятість. У своїх роботах Майкл Вебб [73] стверджує, що штучний інтелект позитивно впливає на ринок праці, починаючи від створення нових продуктів, які збільшують попит на робочу силу для більш ефективного надання освіти, стимулюючи пропозицію робочої сили. Аналіз дослідження [88], в якому зазначається, що головною перевагою використання штучного інтелекту в працевлаштуванні є його потенціал для автоматизації рутинних і повторюваних завдань, звільняючи працівників для більш складної та творчої роботи. Це може призвести до підвищення продуктивності, ефективності та економії коштів. Крім того, штучний інтелект може допомогти створити нові робочі місця та галузі. Загалом, за прогнозами експертів, цифровізація економіки матиме значний позитивний вплив на стабілізацію ринку праці в Україні. Проте вплив цифрових трансформацій на зайнятість в Україні під час війни та в післявоєнний період залишається недостатньо дослідженим.

По-третє, цифрова трансформація призводить до зменшення кількості традиційних трудових угод та договорів, які гарантують стандартні умови праці. Це призводить до поширення нестандартних форм зайнятості, які ще не врегульовані, або недостатньо врегульовані на законодавчому рівні, а також їх застосування може створювати ризики для здоров'я та безпеки працівників. В той же час, цифрові технології розширюють можливості для гнучкої зайнятості та її форм, таких як телеробота та фріланс, що може впливати на структуру робочого часу та вид трудового договору. З одного боку, це може забезпечувати більшу свободу та можливості для працівників, але з іншого боку, створювати нестабільність трудових відносин та вимагати адаптації в сфері трудових прав.

Саме тому, вивчення впливу діджиталізації та цифрових трансформацій дозволяє розкрити глибокий соціально-економічний контекст змін, зокрема, у світі праці та ставить питання щодо багатьох важливих аспектів, у тому числі, в площині правового регулювання та захисту. Забезпечення балансу між розвитком цифрових технологій і захистом трудових прав стає однією з найважливіших задач сучасного суспільства і вимагає спільних зусиль вчених, законодавця та представників громадськості.

В цьому розрізі вкажемо, що сучасні відносини держави та громадянського суспільства відбуваються під активним впливом процесів цифровізації усіх сфер життя, яка змінює традиційні правила та практику правовідносин. Технологічний розвиток та шлях до всебічної цифровізації Україна розпочала у 1998 році прийняттям Національної програми інформатизації (діяла до 2022-го р.), реалізація програми призвела до прийняття у 2003 році ЗУ «Про електронний підпис» та створенню у 2011 Державного агентства з питань науки, інновацій та інформатизації України. Нажаль фінансування виконання Національної програми інформатизації довгий час залишалося вкрай недостатнім, наприклад у 2011 та 2012 роках було на програму виділено лише 800 тис гривень на рік. Національна програма інформатизації не містила понять цифрофізація, цифрова трансформація та не передбачала ефективних засобів контролю за виконанням завдань програми.

Поштовхом для стрімкого розвитку цифровізації відбувся із початком реформи системи адміністративних послуг в Україні, яка запровадила можливість надання адміністративних послуг через Єдиний державний портал.

У 2014 році Державне агентство з питань науки, інновацій та інформатизації України було трансформоване у Державне агентство з питань електронного урядування під егідою якого був створений державний портал відкритих даних.

З 2016 року були запроваджено технології електронного цифрового підпису, створено послуги для підприємців «Єдине вікно», електрона реєстрації ФОП (2017 р), Електронний кабінет платника податків. З 2016 року Кабінет

Міністрів, центральні органи влади перейшли на електронний обмін документами.

З 2019 року на зміну Державному агентству з питань електронного урядування створено окреме Міністерство цифрової трансформації, завданням якого стала реалізація проекту «Електронна країна». 2018 року Уряд України прийняв «Концепцію розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації», якою впроваджено терміни «цифровізація», «цифрова трансформація», «цифрова економіка» та визначено мету реформи і кроки її реалізації.

Відповідно до Концепції «Цифровізація - насичення фізичного світу електронно-цифровими пристроями, засобами, системами та налагодження електронно-комунікаційного обміну між ними, що фактично уможливорює інтегральну взаємодію віртуального та фізичного, тобто створює кіберфізичний простір. Основна мета цифровізації полягає у досягненні цифрової трансформації існуючих та створенні нових галузей економіки, а також трансформації сфер життєдіяльності у нові більш ефективні та сучасні».

Конкретними прикладами реалізації мети Концепції є сервіси «Держава в смартфоні», портал та застосунок «Дія» (скорочення від «Держава і я»).

Станом на кінець червня 2024 користувачами застосунку і порталом були понад 20,5 млн осіб, на порталі створено 4,8+ млн унікальних кабінетів, порталом надається 114 послуг, у застосунку доступно 19 сервісів та 15 цифрових документів.

У Мінцифри зазначили, що в останній період щомісяця аудиторія застосунку збільшується на понад 100 тис. нових користувачів. Цю позитивну динаміку у міністерстві пов'язують із збільшенням кількості нових послуг у «Дії», зокрема з початку повномасштабної війни росії проти України на порталі державних послуг Дія було запущено 70 нових цифрових сервісів, наприклад: компенсація за пошкоджене майно; компенсація за працевлаштування ВПО; відомості про працівників з Реєстру військовозобов'язаних; військово-обліковий

документ тощо. Сервіси «Дії» продовжують активно розвиватися та доповнюватися з урахування викликів, які постають перед державою та суспільством.

Міністерство цифрової трансформації тісно співпрацює з Міністерством розвитку громад, територій та інфраструктури та Міністерством економіки, бізнесом місцевою владою, громадськими організаціями, освітніми інституціями та громадянами України та міжнародним організаціями. Україна стала учасницею міжнародних проектів, що сприяють цифровій трансформації, зокрема це проект «Прозорість та підзвітність у державному управлінні та послугах /TAPAS» (Проект TAPAS) (завершився 1-го липня 2024 р); проект «Підтримка цифрової трансформації» (Digital Transformation Activity - DTA), розпочався у липні 2024 р., фінансується Урядом США через Агентство США з міжнародного розвитку (USAID) та Програмою допомоги з міжнародного розвитку від Уряду Великої Британії (UK Dev). Проект «Підтримка цифрової трансформації» це п'ятирічна програма вартістю 150 мільйонів доларів США, спрямована на розширення цифрових можливостей України та створення стійких систем для безпечного та процвітаючого майбутнього. Проект DTA має на меті підтримку цифрової трансформації України для досягнення трьох основних цілей: економічного відновлення, прозорої відбудови та демократичного урядування під час війни та після її завершення. Разом ці цілі спрямовані на створення інклюзивної, прозорої та ефективної цифрової екосистеми, стимулювання економічного зростання, удосконалення адміністративної ефективності та розвитку відносин між громадянами та Урядом в Україні [181].

Ефективність проведених реформ вимірює як на державному так і на європейському рівнях, наприклад Європейський портал даних з 2015 року проводить щорічне дослідження Open Data Maturity Report, в якому оцінюється поточна ситуація розвитку сфери, прогрес країн щодо відкриття даних та надаються рекомендації щодо покращення ситуації. Дослідження проводить оцінювання рівня зрілості відкритих даних за чотирма параметрами: політика, портал, вплив і якість.

У дослідженні країни об'єднані в чотири різні групи: ті, хто задає тренди, ті, що стрімко стежать, послідовники та початківці, від найбільш зрілих до найменш. Надаються рекомендації з урахуванням рівня зрілості та характеристик кожної з цих груп Україна бере участь у рейтингу Open Data Maturity з 2017 року у якому держава посіла 17 місце. У 2023 році Україна увійшла до трійки лідерів учасників (участь брали 35 держав) Open Data Maturity Report в з такими балами: політика відкритих даних – 625; функціонування порталу відкритих даних data.gov.ua – 607; вплив відкритих даних – 600; якість відкритих даних – 611.

Рівень зрілості відкритих даних в Україні становить 96%, у той час як середній показник у Європі – 83%. Україна увійшла до трійки лідерів європейського рейтингу відкритих даних Open Data Maturity [242].

Зближення цифрового сектору України та формування єдиного цифрового ринку з європейським та формування єдиного цифрового ринку з ЄС наразі є одним з пріоритетів євроінтеграції. Посилення цифрових спроможностей України шляхом розбудови цифрової інфраструктури відбувається шляхом реалізації проєктів державних програм, міжнародних проєктів співпраці.

Наприклад, до таких ініціатив відносяться наступні. Проєкт державної програми «Україна – цифровий хаб для Азійського та Європейського магістрального трафіку» щодо створення в Україні ІТ-хабу Східної Європи та проєктів цифрового відновлення й розвитку України; в рамках ініціативи «Scale Up Europe» для подальшої технічної підтримки та приєднання України до Програми цифрової Європи створено спеціалізований центр пожертвувань ІКТ/технічного обладнання для України (Digital Tech Hub); пеалізується міжнародна ініціатива відновлення та розвитку України через інновації та цифровізацію Digital4Freedom; реалізація спільних заходів Міністерства цифрової трансформації України з інвесторами у формуванні цифрової стійкої економіки України та залучення 100 млн дол. США відповідно до Національної програми із цифровізації України тощо. Особливо активно реалізуються заходи ключових проєктів цифрового майбутнього України для залучення коштів до

програми «цифрового лендлізу», яким передбачено перехід на 100 % державних послуг в онлайн [172].

На підставі зазначеного, можемо зробити висновки, що з одного боку, діджиталізація визначається як процес переходу від аналогових до цифрових форм у всіх сферах суспільства. Це стосується використання та інтеграції цифрових технологій у всі аспекти економічної, соціальної та культурної діяльності. Цифрові інструменти, такі як Інтернет, штучний інтелект та аналітика даних, стають невід'ємною частиною сучасної реальності, змінюючи спосіб роботи підприємств та організацій, взаємодію та взаємовідносини між працівниками, роботодавцями зі своїми працівниками тощо.

З іншого боку, трудове право – це система норм права (правил поведінки), яка регулює трудові та пов'язані відносини, закріплює певний правовий статус у процесі працевлаштування та укладання трудового договору, та гарантує працівникам певну систему гарантій та захисту [254]. Так, трудові права працівників включають право на справедливу оплату праці, безпечні та здорові умови праці, відпустки, недискримінацію та інші аспекти, що регулюють трудові відносини. Трудові права ґрунтуються на принципах соціальної справедливості та поваги до гідності працівників.

У контексті діджиталізації беруться до уваги кілька важливих аспектів. По-перше, цифрові технології можуть покращити умови праці, зробити її більш ефективною та зменшити ризики для працівників, які працюють у небезпечних сферах. З іншого боку, вони також можуть загрожувати конфіденційності даних і правам людини, що вимагає вдосконалення регулювання.

Застосування цифрових технологій має як позитивні, так і негативні аспекти для сфери праці. Серед позитивних – пріоритет інтелектуальної праці, поява нових гнучких форм зайнятості та розвиток електронної самозайнятості. Негативні аспекти включають неврегульованість нових форм праці, загрозу втручання в особистий простір працівника та потенційні ризики для його гідності. Виникає нагальна потреба у створенні адекватного правового поля, яке б забезпечувало баланс між технологічним прогресом та соціальним захистом.

Вивчення впливу діджиталізації та цифрових трансформацій дозволяє розкрити глибокий соціально-економічний контекст змін у світі праці. Забезпечення балансу між інноваціями та захистом трудових прав стає одним із найважливіших завдань сучасного суспільства. Це вимагає спільних зусиль вчених, законодавців та представників громадськості для розробки нових норм і політик, що відповідатимуть викликам цифрової ери та гарантуватимуть справедливість, безпеку та гідність у сфері трудових відносин.

1.2. Загальнотеоретичні та законодавчі підходи до визначення трудових відносин у контексті цифровізації

Необхідно зазначити, що на ринок праці та трудові відносини, окрім, процесів цифровізації, впливає велика кількість факторів. Пандемія COVID-19 та повномасштабна війна росії проти України стали новими каталізаторами змін на ринку праці. Економіка України зазнала значних випробувань у період пандемії COVID-19 (2020-2022 рр.) та повномасштабної російсько-української війни (з 2022 р.), що підкреслило суттєві зміни на ринку праці під впливом цифрової трансформації.

Всі ці фактори підштовхнули уряд України та законодавця до безпрецедентних заходів дерегуляції та стимулювання підприємницької діяльності шляхом зниження податкового навантаження, спрощення адміністративних процедур та підтримки бізнесу у процесі релокації, що дозволяє запобігати масовому безробіттю та економічному спаду.

Розвиток напрямків, пов'язаних зі штучним інтелектом, відкриває нові можливості для української економіки. Існує потреба у фахівцях з математики, комп'ютерних наук та статистики для розробки штучного інтелекту, а також у інженерах-робототехніках. Застосування штучного інтелекту сприятиме

створенню нових робочих місць у сферах обробки та аналізу даних. Збільшення попиту на фахівців з ІІІ може стимулювати розробку нових освітніх програм.

Дослідження щодо впливу цифровізації пов'язані з вивченням можливостей розвитку штучного інтелекту. Зокрема перші навчальні курси та підручники з «права роботів», такі як «Robot Law», «The Laws of Robots» [77], [81] з'явилися та почали розповсюджуватися у другій декаді ХХІ сторіччя. У 2016 році побачило світ глобальне дослідження науковців Стенфордського університету «Artificial Intelligence and Life in 2030» [86]. У дослідженні зазначалося, що сфера праці та зайнятості також буде знаходитися під впливом інтенсивно залучення штучного інтелекту. Автори наголошували, що наявна законодавча база затримує адаптацію потреб суспільства до рівня розробок нових технологій. Закон виконує обмежувальну функцію, він є консервативним, що робить його «поганим» інструментом боротьби з катастрофічними змінами, що спричинені стрімким розвитком технологій штучного інтелекту.

Таким чином, використання штучного інтелекту сприятиме позитивним змінам в українській економіці та суспільстві, формуючи нову реальність у політичній, управлінській, економічній та правничій сферах.

Трудові відносини становлять окрему групу що регулюється спеціальним кодифікованим актом – Кодексом законів про працю України, а їх специфіка полягає у тому, що вони мають договірний характер. Але, на відміну від цивільних угод, договір у трудовому праві укладається між нерівними за статусом суб'єктами – роботодавцем та працівником, який виступає більш уразливою стороною та потребує додаткового захисту з боку держави. І тут слід зазначити, що у трудовому законодавстві відсутня офіційне визначення термінів «цифровізація трудових відносин», «цифрові права працівників». При цьому в науковій літературі активно ведуться дискусії з широкого кола питань, пов'язаних із удосконаленням регулювання трудових відносин у контексті цифровізації. Особливий інтерес становлять дослідження науковців: Н.А. Азьмук, О.С. Арсентьєва, Д. Белл, О.І. Білик, О.О. Герасименко, О.А. Грішнова, Н.М. Довганик, С.А. Дятлова, Ю.Ю. Івчук, С.П. Калініна, В.І. Кириленко, А.М.

Колот, Л.В. Котова, А. Росс, Я.В. Сімутіної, Д.І. Сіроха, К. Скінер, Г.В. Татаренко, О.В. Тищенко, Ю.О. Чалюк, Р. Флорид, Дж. Хокінс, М.М. Шумила та ін.

У науковій літературі обґрунтовується, що формування належної правової бази цифрових трудових відносин неможливе без поєднання кількох напрямів – удосконалення законодавства, імплементації міжнародних стандартів та створення механізмів практичного захисту. Як підкреслює Г.В. Татаренко: ефективне правове регулювання цифрових трудових правовідносин потребує комплексного підходу, що включає вдосконалення трудового законодавства, імплементацію міжнародних стандартів цифрових компетентностей та запровадження дієвих механізмів захисту прав працівників у цифровому середовищі [238, С. 54-55].

За останнє десятиріччя у галузі трудового права відбулися значні зміни пов'язані з появою та впливом ІТ-технологій, інтернет-платформ, соціальних мереж, а головне – розповсюдженням цифрової економіки (gig-еconomy).

У 2023 р. прийнято ЗУ «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» [204], який має на меті створити більш гнучке правове регулювання для залучення капіталу, охорони прав інтелектуальної власності, віддаленої та проектної роботи, залучення іноземних талантів, укладення договорів онлайн, а також забезпечити свободу договору та безпеку ведення інноваційного підприємництва шляхом створення Дія Сіті - середовища, що стимулюватиме розвиток цифрової економіки, розробки в галузі передових технологій з високою доданою вартістю та формування економіки знань [183]. Необхідно підкреслити, що дія КЗпП та трудового законодавства не поширюється на відносини між гіг-спеціалістами та резидентами Дія Сіті, визначені Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» [204], але використання базових понять передбачених Законом задля формування відповідних галузевих категорії, на нашу думку, є можливим та доречним.

Представниками цифрової економіки, окрім безпосередніх представників бізнесу, що виступають як працедавці, споживачів цифрових послуг, є і так

званий прекаріат (самозайняті особи, працівники з неповним робочим часом, співробітники бюджетних установ, молодь, літні люди, особи, які перебувають у соціальній відпустці та будь-які інші особи з нестабільним, невеликим доходом). Саме прекаріат може отримати від цифрової економіки широкі можливості щодо підвищення власних трудових спроможностей та заробітку.

Цифрова економіка впливає на класичний розподіл суб'єктного складу трудових правовідносин «працівник-роботодавець», змінюючи найменування працівника на сторону конкретної угоди – фрілансер, підприємець, самозайнята фізична особа, незалежній виконавець тощо.

Але найбільшим викликом, пов'язаним з застарілістю трудового законодавства є захист прав працівників, пов'язаних зі сферою цифрової економіки: працівники в економіці (gig-економі) віддалені від роботодавця інтернет-зв'язком і специфічними правилами інтернет-платформ, що маскують трудові відносини під цивільні угоди, угоди з надання інформаційних послуг тощо. Такі відносини містять ризики втрати захисту з боку трудового та соціального законодавства, призводять до зловживань та експлуатації праці з боку працедавців. В процесі цифровізації трудових відносин компанії застосовують різні інструменти і технології, такі як електронні системи управління персоналом, онлайн-платформи для рекрутингу та підбору персоналу, автоматизовані системи контролю робочого часу, віртуальні робочі простори та інші цифрові рішення.

Закордонний досвід врегулювання трудових правовідносин в gig-економі пропонує три шляхи:

- 1) створення нової категорії працівників інтернет-платформ, її включення до сфери регулювання трудового законодавства з прийняття специфічних норм специфічних норм права з урахуванням характеру праці на інтернет-платформах;
- 2) створення окремого (локального) нормативного пакету з регулювання праці працівників інтернет-платформ з виключенням їх зі сфери дії трудового права, але з обов'язковим наданням певного рівня правового захисту;

3) надання можливості самим інтернет-платформам розробляти правила використання найманої праці на основі базових принципів цивільного законодавства.

Наразі українське законодавство тяжіє до використання першого шляху врегулювання таких відносин, що дозволяє зберігати принцип єдності та диференціації галузі трудового права.

Проблема вітчизняного трудового законодавства полягає також у відсутності чіткого категоріального апарату у сфері визначення правовідносин цифрової економіки та чітко праворегулювати відносини які виникають на ринку праці, в індивідуальних і колективних трудових відносинах у результаті впливу цифрових технологій.

Трудові відносини (як індивідуальні, так і колективні) наразі знаходяться під значним впливом цифровізації та потребують адаптації з точки зору формулювання теоретичного визначення та виокремлення сутнісних ознак. Адаптація трудового законодавства та практики до цифрової економіки є важливим завданням для забезпечення захисту інтересів усіх працівників. Сформувати відповідний категоріальний апарат, за допомогою якого слід регулювати трудові правовідносини, пов'язані з цифровою економікою слід через загальні їх визначення та ознаки: цифрова економіка, цифрова трансформація, цифрові права, цифрові контракти. Саме тому потрібно проаналізувати відповідне законодавство яке оперує зазначеними категоріями.

Розуміючи стратегічний характер реформ, пов'язаних з цифровим розвитком в Україні було розроблено низку документів концептуального та стратегічного характеру щодо цифрового розвитку, цифрових трансформацій і цифровізації у різних сферах. Зокрема, 17.11.2021 р. розпорядженням КМУ № 1467-р було схвалено «Стратегію здійснення цифрового розвитку, цифрових трансформацій і цифровізації системи управління державними фінансами на період до 2025 року» [234], 05.08.2020 р. затверджено Державну стратегію регіонального розвитку до 2027 року, яка передбачає понад 60 завдань цифрової трансформації; 03.03.2021 р. схвалено Концепцію розвитку цифрових

компетентностей та затвердження плану заходів з її реалізації [155], розроблено проект Стратегії розвитку цифровізації економіки України в умовах ІНДУСТРІЇ 4.0. [236], МЦТ України спільно з партнерами презентувало Стратегію розвитку електронних комунікацій до 2030 року [238], яка спрямована на відновлення інфраструктури електронних комунікацій як фундаменту економіки.

Цифровізація впроваджується в сферу державно-владних, управлінських відносин тощо. Значні зміни в трудові відносини, пов'язані з цифровізацією, охоплюють широкий спектр аспектів трудового права і вимагають адаптації законодавства та практики відповідно до нової реальності, створюють нові виклики в галузі захисту прав працівників.

Зокрема серед важливих нововведень у сфері трудового права можна назвати впровадження електронних технологій у трудові відносини, електронний кадровий документообіг, відомостей про трудову діяльність громадян, соціальне забезпечення та захист; захисту персональної інформації працівників тощо. Цифрова економіка створює багато викликів для трудового права. Захист прав працівників у цій царині вимагає балансування між новими технологічними можливостями та забезпеченням справедливих, безпечних і стійких трудових відносин. Трудове право в гіг-економіці зобов'язане залишатися самостійною галуззю права, яка є динамічною та швидко реагує на появу специфічних правовідносин.

Визначення цифровізації стосовно сфери праці зустрічається у Практичному керівництві МОП «Дистанційна робота під час та після пандемії COVID-19» (2020 р.): цифровізація переважно до роботи та робочого місця означає «розширення присутності та використання хмарних обчислень та інструментів планування, а також веб-додатків на різних платформах задля полегшення віддаленого доступу та спільної роботи» [185].

Наразі існує декілька концепції цифровізації правового регулювання трудових відносин спрямовані на застосування інформаційних технологій та цифрових інструментів для покращення управління трудовими процесами та

забезпечення прав працівників. Однією з таких концепцій є концепція електронного уряду (e-government).

Концепція передбачає перехід до електронних форм взаємодії між державою, роботодавцями та працівниками. Зазначена концепція передбачає розробку електронних платформ, на яких працівники можуть отримувати інформацію щодо своїх прав та обов'язків, подавати заяви та документи, а також отримувати послуги, пов'язані з трудовими відносинами.

Наступною є концепція електронного документообігу, який дозволить замінити паперові документи на електронні (електронне судочинство, система електронного документообігу (СЕД), Dropbox Paper, Confluence). Електронний документообіг спрощує процес обміну інформацією між роботодавцями, працівниками та державними органами, прискорює розгляд заяв та підвищує прозорість трудових відносин.

В межах цифровізації правового регулювання трудових відносин відбувається розробка системи управління персоналом та електронні платформи для контролю за дотриманням трудового законодавства, які дозволяють автоматизувати процеси обліку робочого часу, розрахунку заробітної плати, контролю за виконанням трудових обов'язків та реєстрації порушень.

Основна мета цифровізації правового регулювання у сфері праці відповідає загальній меті цифровізації держави - підвищення доступності та прозорості правової інформації, прискорення процесів правозастосування та зниження ймовірності помилок шляхом розробки електронних баз даних із нормативними актами та судовими рішеннями, створення онлайн-сервісів для подання та опрацювання правових документів, використання штучного інтелекту для автоматичного аналізу правових прецедентів та надання консультацій. Наприклад, з метою захисту прав працівників, що працюють в «цифрі» пропонується створення «цифрових профспілок» або «профспілок цифрових працівників».

Таким чином, можемо надати визначення цифровізації трудових відносин – процес застосування цифрових технологій та інновацій у сфері управління

персоналом та організації праці. Метою цифровізації трудових відносин є підвищення ефективності, оптимізація ресурсів, поліпшення комунікації та забезпечення більш гнучкого та прозорого управління персоналом.

Можна виокремити декілька напрямів цифровізації у сфері трудових відносин: автоматизація праці; розробка цифрових інструментів комунікації та співробітництва між роботодавцями та працівниками; здійснення моніторингу та аналітики інформації, пов'язаної з трудовими правовідносинами; унормування віддаленої роботи (дистанційна робота за визначенням КЗпП).

Теорія трудового права оперує власною системою правових дефініцій, які забезпечують внутрішню єдність, логічність та сталість галузу права. Система галузових правових дефініцій може та повинна доповнюватися виходячи з потреб удосконалення галузі та відповідності сучасним реаліям та викликам. Галузеві дефініції можуть утворюватися завдяки конкретизації загальних визначень: наприклад, «цифровізація правовідносин» - «цифровізація трудових правовідносин».

Дистанційна робота, визначення якої міститься у ст. Стаття 60² КЗпП України, відноситься до категорій, яка потребує уточнення у зв'язку з загальними процесами цифровізації, що відбуваються в державі, появою нових цифрових сервісів, платформ, додатків, наявності цифрової взаємодії працівників і роботодавців на основі використання передових технологій та активної ролі держави, що контролює та захищає цифрові права сторін трудового договору [148].

Трудові правовідносини мають класичну структуру: суб'єкти, об'єкт і зміст правовідносини. Але, з впровадженням у сферу праці цифрових технологій, зазначена класична структура набуває певної специфіки. Зокрема, якщо говорити про суб'єктів правовідносин, то традиційними є дві групи суб'єктів – індивідуальні та колективні. Цифрове середовище у якому відбуваються трудові відносини обумовило появу специфічних суб'єктів – віртуальних (цифрових) особистостей та інформаційних (цифрових) посередників, якими виступають блогери, власники сайтів, хостинг-провайдери тощо.

Як визначає О. Аврамова «віртуальна (цифрова) особистість – це об’єктивна форма особистості у цифровому середовищі. Вона може бути представлена фізичною, юридичною особою, а також бути індивідуальною чи колективною. Для неї властиво виникнення, виконання певних функцій та припинення існування. Залежно від цифрової платформи створення віртуальної особистості виникає при здійсненні певного комплексу дій, а ось припинення її дії може бути і не передбачена умовами відповідного цифрового середовища. Властивість віртуальної (цифрової) особистості полягає в тому, що вона може мати як реальний зв’язок з конкретною фізичною чи юридичною особою, так і існувати як віртуальна особа, що не існує в реальному, матеріальному світі» [101]. У сфері трудового права віртуальні суб’єкти можуть здійснювати підприємницьку діяльність, наймати працівників, вступаючи з ними у трудові правовідносини.

Зазначені суб’єкти виступають суб’єктами права по факту наявних відносин, виходячи з принципу «дозволено усе, що не заборонено», але відсутність у трудовому законодавстві чіткої регламентації їхнього статусу створює певний правовий вакуум та може призвести до порушень прав перш за все працівників. Перш за все виникає проблема так званої ідентифікації та обліку віртуальних суб’єктів з боку держави.

Віртуальна особистість відрізняється від реальної тим, що вона не має матеріального тіла і складається виключно із знаків і дій (а також, подібно до реальної особистості з образів, думок і почуттів, які вона породжує в психіці спостережень) [173, с. 41].

Для утворення віртуальної (цифрової) особистості як суб’єкта необхідно надати свої персональні дані для закріплення на певній цифровій платформі, наприклад телефон, електронну скриньку, додаткові профілі у соціальних мережах. Тобто відбувається ідентифікація фізичної особи з її віртуальним фантомом. В такому разі виникає реальна віртуальна особистість (*virtualis homo*), для якої властиво: цифрова безтілесність; вступ у відносинах під реальним іменем або аватаром, що співвідноситься із реальною людиною; існує технічна

можливість ідентифікувати людину з її віртуальним (цифровим) фантомом; має реквізити, електронну підпис.

Поряд з цим може бути створена віртуальна (цифрова) особистість, яка не має співвідношення із реальною особою, зокрема для неї властиво: 1) безтілесність, складається виключно із знаків і дій, 2) анонімність, що виявляється у приховуванні реального імені, 3) розширені можливості ідентифікації, тобто наділення будь-яким набором характеристик, 4) множинність, можливість мати ряд різних віртуальних особистостей одночасно або послідовно, 5) автоматизація, можливість повністю або частково симулювати активність віртуальної особистості [216, с. 82].

Варто підкреслити, що віртуальну особистість у реальному світі може представляти дві та більш особи. Щодо юридичної особи, то вона може мати власні веб-сторінки, вебсайти, профілі у соціальних мережах. В такому разі віртуальність юридичної особи є складовим елементом її бренду.

Важливим елементом трудових правовідносин виступає об'єкт – те, на що спрямовані права та обов'язки його суб'єктів. Класичним визначенням об'єкту трудових правовідносин є наступне: об'єктом трудового права є суспільні відносини, пов'язані з реалізацією працівником права на працю. В основі виникнення правовідносин завжди лежать різноманітні інтереси і воля учасників, але вказати всі об'єкти в силу їх численності неможливо. Об'єктами віртуальних трудових відносин можуть бути особливі віртуальні цінності, створені шляхом використання комп'ютерних технологій. ЗУ «Про цифровий контент та цифрові послуги» [206] спрямований на формування законодавчої бази, що регулює відносини, пов'язані з наданням цифрового контенту та цифрових послуг на підставі договору – у тому числі і трудового договору.

Розвиток ІКТ вплинув на появу нових варіанти взаємодії сторін трудових відносин. Наприклад, розширюється застосування дистанційної праці в тих галузях, де раніше це здавалося неможливим: онлайн проводяться медичні та інші консультації, забезпечується віддалену освіту, проводяться онлайн-екскурсії в музеях та ін.

Таким чином, традиційна схема взаємодії працівників і роботодавців доповнюється, правомочності сторін можуть здійснюватися на цифрових платформах, під якими прийнято розуміти групу технологій, що використовуються в якості основи для забезпечення системи цифрової взаємодії.

Особливістю цифрових трудових правовідносин є те, що вони реалізуються в особливому віртуальному середовищі, на цифрових платформах, без реальної (або за обмеженої) комунікації сторін трудових правовідносин, що вимагають від працівників та роботодавців, крім професійних, наявності інформаційних знань та умінь, а також забезпечення їх безпечного інтернет-співробітництва та здійснення цифрових прав.

Інтернет-середовище вимагає наявності спеціальних знань у сторін трудового правовідносини, так, для здійснення та захисту суб'єктивного права працівника або роботодавця потрібні, по-перше, виконання уповноваженою особою додаткових технічних дій (реєстрація на сайті цифрової платформи, отримання електронного цифрового підпису та ін) і, по-друге, розвиток технологічних можливостей держави з контролю за функціонуванням цифрових платформ, посилення інформаційної грамотності людей.

Слід зауважити, що вимагати від суб'єктів трудового правовідносини виконання юридичних обов'язків може лише реальна особа, з підтвердженими повноваженнями (наприклад за допомогою електронним підписом). Віртуальна особистість, вступаючи у відносини з іншими суб'єктами в мережі Інтернет, фактично не має юридичних обов'язків, що обумовлено особливостями цифрового простору. Тож цифрові трудові відносини потребують подальшого вивчення і вимагають наявності технічних і технологічних інструментів контролю над діями нових цифрових суб'єктів.

Слід додати, що охоплення сфери трудового права цифровими технологіями постійно збільшується, і це вимагає встановлення загальних правил взаємодії суб'єктів у цьому віртуальному просторі. Віртуальний простір як особливе місце для реалізації трудових відносин вимагає розробки специфічних способів регулювання, контролю та застосування заходів

відповідальності, можливо, за аналогією з порядком доступу в Інтернет, який вже склався.

Трудове право поки що недостатньо враховує специфіку роботи з застосуванням інформаційних технологій. Слід зазначити, що праця у віртуальному просторі привела до розмивання критеріїв між віддаленою роботою за наймом і самозайнятістю. Наприклад, різниця існує в сфері соціального захисту: якщо праця здійснюється на основі трудового договору, то соціальний захист забезпечується повною мірою, якщо праця здійснюється без трудового договору, то гарантувати увесь комплекс заходів соціального захисту складно. Але сам процес праці, свобода у виборі періодів праці та відпочинку, орієнтація на результат, можливість використовувати як майданчик для виконання своїх обов'язків будь-яку територію роблять працю за наймом і працю на себе дуже схожими явищами.

У трудовому праві можна виділити дві групи цифрових правовідносин залежно від обсягу використання інструментів цифровізації. До першої групи можна віднести правовідносини які доповнюють за допомогою цифрових інструментів класичні трудові правовідносини, наприклад шляхом використання електронних трудових книжок або електронного цифрового підпису. До другої групи можна віднести правовідносини щодо безпосереднього здійснення прав та обов'язків суб'єктів в процесі виконання трудової функції у віртуальному середовищі, коли взаємодія сторін здійснюється на видаленні, без фізичного контакту, який замінюють цифрові технології.

В залежності від періоду зайнятості сторін трудового договору у віртуальному середовищі також можна виділити дві групи цифрових трудових правовідносин. Першу групу складають цифрові трудові правовідносини, пов'язані із застосуванням виключно дистанційної (віддаленої) праці - працівник та роботодавець укладають угоду про дистанційну роботу на постійній основі. Другу групу цифрових трудових правовідносин складають змішані правовідносини, які передбачають чергування роботи в офісі з віддаленою працею, в тому числі до цієї групи включаються ситуації, коли віддалена робота

застосовується без урахування бажання працівника (тимчасове переведення працівника у виняткових випадках).

Дистанційні цифрові трудові правовідносини, незалежно від того, до якої групи вони відносяться, мають багато відмінностей від трудових правовідносин, що існують у звичайному режимі.

Особливості такої праці впливають на порядок укладання трудових договорів, що передбачає, зокрема, обмін електронними документами між працівником та роботодавцем при наймані на роботу. Законом встановлено порядок взаємодії між дистанційним працівником і роботодавцем, порушення якого може призвести до звільнення. Специфіка регулювання праці дистанційних працівників відбивається також у встановленні режиму роботи, тимчасових переведень та звільнень.

Заступник Міністра економіки з питань цифрового розвитку, цифрових трансформацій і цифровізації Ігор Дядюра під час Всеукраїнського форуму «Україна 30. Трудові ресурси» вказував на необхідність «переходу на основі цифровізації на ризикоорієнтований підхід, коли ніякі перевіряючі приходити не будуть...». Саме цифровізація трудових відносин є тією концепцією та платформою, яка дозволить зменшити кількість обов'язкових кадрових документів [245]. «Регуляція трудових відносин існує в усіх цивілізованих країнах світу. Держава має забезпечити захист соціально-трудова прав працівників, зокрема, це право на нормований робочий день та безпечні умови праці, право на лікарняні та відпустку, і ще багато питань взаємодії роботодавця і працівника. Водночас чинне трудове законодавство в Україні потребує оновлення та лібералізації. Цифровізація дозволяє провести якісну та ефективну дерегуляцію трудових відносин, скасувати надмірну бюрократизацію та зменшити навантаження на бізнес» [208].

Цифрова трансформація є завданням держави, яке поступово виконується і в сфері регулювання трудових відносин. Так, серед останніх позитивних зрушень можна відзначити вплив цифровізації на порядок обліку трудової діяльності працівників шляхом введення електронних трудових книжок [188].

Саме трудова книжка є головним джерелом інформації про трудову діяльність людини. Стаття 48 КЗпП України у ч. 2 закріплює, що «на вимогу працівника, який вперше приймається на роботу, трудова книжка оформляється роботодавцем в обов'язковому порядку не пізніше п'яти днів після прийняття на роботу». В ч. 3 зазначається, що «роботодавець на вимогу працівника зобов'язаний вносити до трудової книжки, що зберігається у працівника, записи про прийняття на роботу, переведення та звільнення, заохочення та нагороди за успіхи в роботі» [148].

Шлях відмови від паперових трудових книжок та врахування сучасних тенденцій обліку трудової діяльності – є позитивним зрушенням як для працівника (зменшується ризик втрати трудової книжки, відбувається економія часу працівника, є доступ до даних), так і для роботодавця (спрощуються правила обліку та зберігання порівняно з паперовими, спрощується процедура та зменшується час при обробці запитів про нарахування виплат, особливо в умовах воєнного стану). Так, відповідно до змін, облік трудової діяльності працівника здійснюється в електронній формі в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування у порядку, визначеному Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування». Також позитивним є економія ресурсів. За даними неурядової організації EasyBusiness скасування трудових книжок дасть змогу заощаджувати роботодавцям близько 500 млн грн щороку [149].

Цифрова форма ведення трудової книжки знімає відповідальність і усуває складнощі роботодавця, пов'язані з обов'язкою своєчасної та у належній формі передачі паперової трудової книжки працівникові після припинення трудових відносин.

Серед перспективних напрямів цифровізації у сфері трудових відносин також можна визначити запровадження віддаленої (електронної) професійної атестації працівників, наприклад – державних службовців, суддів, працівників правоохоронних органів тощо. Електронна атестація спроможна скоротити

бюджети на навчання/перенавчання персоналу, автоматизувати процес відбору кадрів та їх переміщення/переведення тощо. В цілому атестація допомагає підвищити кваліфікацію працівників, адаптувати їх знання та навички до мінливих вимог ринку, тому що атестація вимагає від працівника підготовки, підвищення знань та удосконалення навичок.

Особливо доречною є електронна атестація персоналу у кризовий час, коли роботодавець повинен підвищувати ефективність та знижувати витрати робочого процесу. І «інвестувати» у розвиток співробітників буде вигідно саме у періоди криз – у підсумку роботодавець отримає кваліфікованого фахівця, який підвищить ефективність роботи завдяки новим навичкам, а працівник підвищить власну конкурентоздатність що буде сприяти його подальшій кар'єрі та надасть переваги при зміні роботи [159].

Водночас, враховуючи позитивні тенденції та переваги впливу цифровізації на трудові відносини, слід зважити на виклики, які постають перед працівниками як наслідки цифрової революції, які можуть загострюватися в сучасних умовах.

По-перше, сучасне трудове законодавство виникло та розвивалось тривалий час в іншому історичному контексті, що вимагає швидких концептуальних змін щодо правового регулювання прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин у цифровому середовищі, враховуючи необхідність забезпечення захисту працівників у нових умовах праці.

На нашу думку, прийняття нового Трудового кодексу України – є тим кодифікованим актом, який врахує нові концепції та принципи правового регулювання. Зокрема, людиноцентризм (у центрі фігура працівника та спрямування регулювання на забезпечення як захисту його прав, так і балансу інтересів з роботодавцем). Людиноцентризм, з огляду на сучасні погляди, є явищем, яке характеризується як гуманістично орієнтований підхід до формування нової людини – активної, енергійної, розум і душа якої знаходяться в злагоді [110, с. 10], або як практичний і світоглядний орієнтир, який повинен

стати основним виміром державної політики у новітній історії України [114, с. 156].

Саме людиноцентризм – є світоглядним орієнтиром і державної соціальної політики, яка спрямована на узгодження цілей соціального характеру із цілями економічного зростання України шляхом проведення правових, організаційних та інших державних заходів.

Вважаємо, що певні зміни в регулюванні, на нашу думку, відбулися під впливом таких загроз, як: пандемія Covid-19 2020-2021 років, повномасштабне вторгнення РФ у 2022 році, які, по-перше, призвели до масового переходу працівників на дистанційну (віддалену) роботу, а, по-друге, вплинуло на розвиток національного трудового законодавства та пришвидшення руху у напрямку нормативізації та сталості регулювання дистанційних процесів. Так, зокрема Законом України від 30.03.2020 № 540-IX [189] внесено зміни до низки законодавчих актів України, у тому числі КЗпП України щодо унормування питань дистанційної роботи. Постанова КМУ від 12.04.2022 № 440 «Деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану» [124] та ЗУ від 19.07.2020 р. № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [200] передбачають можливість працювати дистанційно.

Серед переваг цієї форми організації роботи відзначимо швидкий доступ до роботи, вирішення проблеми працевлаштування людей з інвалідністю, жінок та молоді, часову та просторову гнучкість, гнучкість у регулюванні тощо.

Вчені, зокрема О.М. Ярошенко та Н.М. Вапнярчук досліджуючи питання переведення наукових працівників на дистанційну форму зайнятості у зв'язку з воєнним станом наголошують, що «кожен науковий працівник, який працює дистанційно, має самостійно визначити робоче місце та відповідати за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на обраному ним робочому місці, у тому числі й за межами території України. Зокрема, чинне українське законодавство не встановлює жодних територіальних обмежень щодо робочого місця працівника в умовах дистанційної роботи» [253, с. 36].

Водночас необхідно звернути увагу на достатньо швидкий розвиток поляризації в суспільстві, що призводить до нерівності між працівниками, створює соціальні та економічні розбіжності, пов'язані з суттєвою різницею в умовах праці, оплаті праці, безпеці тощо, що у свою чергу може мати серйозні соціальні наслідки, як-то зростання соціальної нерівності, конфлікти між робочими групами і втрата довіри до системи праці.

Також широке застосування цифрових технологій відкриває занепокоєння, пов'язане з негативним впливом комп'ютерної техніки на здоров'я людини, що вимагає чіткого врегулювання режиму роботи та встановлення балансу між робочим часом та часом відпочинку при дистанційній роботі.

Ще один аспект є надмірний вплив роботодавця, навантаження на працівника через недотримання режиму робочого часу, постійне листування, надання завдань через електронну пошту, тобто постійне включення працівника до роботи тощо.

З огляду на вищевикладене, при вдосконаленні трудового законодавства і формуванні політики праці необхідно враховувати баланс при забезпеченні умов праці для всіх працівників та роботодавців. Також вважаємо за необхідне чітко сформулювати та закріпити цифрові трудові права працівників та їх гарантії, зокрема, право на оскарження статусу зайнятості, право на відключення від роботи, право на прозорість алгоритмів оплати, право на інформацію про алгоритмічний моніторинг, тощо. Ці права є достатньо новим для українського правового поля, але вони реалізується працівниками у європейських країнах.

Так, право на відключення (right to disconnect) відноситься до права працівника мати можливість відсторонитися від роботи та утримуватися від пов'язаних з роботою електронних комунікацій, таких як електронні листи чи інші повідомлення, у неробочий час, - зазначається в європейському словнику промислових відносин [26]. Саме в такому аспекті має бути закріплено право працівника відірватися від роботи та утримуватися від пов'язаних з роботою електронних комунікацій у неробочий час в нашому трудовому законодавстві, що дозволить зберегти необхідний баланс між робочим та особистим часом та

сформувати безпечне, здорове й адаптоване під цифрові виклики робоче середовище.

Важливим вважаємо необхідність закріплення права на оскарження статусу зайнятості, коли платформні працівники можуть оскаржувати класифікацію як незалежних підрядників, вимагаючи визнання їх працівниками.

Серед сучасних прав необхідно виокремити право на прозорість алгоритмів оплати – працівники повинні знати, як алгоритми визначають заробіток та розподіл завдань, запобігаючи експлуатації (наприклад, у США розроблені рекомендації HRW 2025 р. щодо гігових платформ) [92].

Також право на інформацію про алгоритмічний моніторинг – працівники мають отримувати дані про використання автоматизованих систем для моніторингу та вплив на умови праці (наприклад, ЄС роробило правила платформної роботи, 2024 р.) [19].

Зазначимо, що сучасні виклики, спричинені цифровізацією та поляризацією суспільства, вимагають негайного вдосконалення трудового законодавства України. Це необхідно для забезпечення балансу між роботою та особистим життям, а також для захисту працівників від соціальної нерівності та негативного впливу технологій. Включення таких цифрових трудових прав, як право на відключення, право на прозорість алгоритмів оплати, право на інформацію про алгоритмічний моніторинг та право на оскарження статусу зайнятості, допоможе адаптувати українське законодавство до європейських стандартів та створити безпечне робоче середовище.

Висновки до розділу 1:

1. Аналіз впливу поточного етапу цифровізації, дозволив виокремити три основні аспекти, які відчули силу цифрового перетворення на ринку праці: 1) цифрові технології активно перетворюють природу праці та роботи, змінюють зміст та структуру трудових відносин та взаємозв'язків, впливають на організацію та виконання завдань тощо. З одного боку, створюючи нові можливості та, з іншого, породжуючи певні виклики (перед державою та законодавцем, перед учасниками трудових відносин). Наприклад, онлайн-платформи використовуються для виконання робочих замовлень та співпраці між працівниками, з'являються нові види праці, як то, телеробота, дистанційна робота та дистанційні працівники тощо. 2) цифрова трансформація призводить до збільшення робочих місць у сферах послуг та інформації, й водночас призводить до зменшення робочих місць у секторі виробництва та постачання товарів. Це має важливий вплив на структуру ринку праці та може вимагати перепідготовки працівників. 3) під впливом цифровізації відбувається зменшення кількості традиційних трудових угод та договорів, які гарантують стандартні умови праці. Це призводить до поширення нестандартних форм зайнятості. В той же час, цифрові технології розширюють можливості для гнучкої зайнятості та її форм, що може впливати на структуру робочого часу та вид трудового договору та забезпечує більшу свободу та можливості для працівників. В той же час, призводить до нестабільності трудових відносин та вимагає певної адаптації працівника та більш ефективного захисту його трудових прав.

2. Виокремлено декілька напрямів цифровізації у сфері трудових відносин: автоматизація праці; розробка цифрових інструментів комунікації та співробітництва між роботодавцями та працівниками; здійснення моніторингу та аналітики інформації, пов'язаної з трудовими правовідносинами; унормування віддаленої роботи (дистанційна робота за визначенням чинного КЗпП).

3. Здійснена класифікація цифрових правовідносин залежно від обсягу використання інструментів цифровізації на дві групи. До першої групи можна віднести правовідносини які доповнюють за допомогою цифрових інструментів класичні трудові правовідносини, наприклад шляхом використання електронних трудових книжок або електронного цифрового підпису. До другої групи можна віднести правовідносини щодо безпосереднього здійснення прав та обов'язків суб'єктів в процесі виконання трудової функції у віртуальному середовищі, коли взаємодія сторін здійснюється на видаленні, без фізичного контакту, який замінюють цифрові технології.

4. Запропоновано виокремити дві групи цифрових трудових правовідносин в залежності від періоду зайнятості сторін трудового договору у віртуальному середовищі. Першу групу складають цифрові трудові правовідносини, пов'язані із застосуванням виключно дистанційної (віддаленої) праці - працівник та роботодавець укладають угоду про дистанційну роботу на постійній основі. Другу групу цифрових трудових правовідносин складають змішані правовідносини, які передбачають чергування роботи в офісі з віддаленою працею, в тому числі до цієї групи включаються ситуації, коли віддалена робота застосовується без урахування бажання працівника (тимчасове переведення працівника у виняткових випадках).

5. Авторкою зазначено, що цифрова економіка впливає на класичний розподіл суб'єктного складу трудових правовідносин «працівник-роботодавець», змінюючи найменування працівника на сторону конкретної угоди – фрілансер, підприємець, самозайнята фізична особа, незалежний виконавець тощо. Доведено, що наразі українське законодавство тяжіє до використання першого шляху врегулювання таких відносин - створення нової категорії працівників інтернет-платформ, її включення до сфери регулювання трудового законодавства з прийняття специфічних норм специфічних норм права з урахуванням характеру праці на інтернет-платформах, що дозволяє зберігати принцип єдності та диференціації галузі трудового права.

6. Надано авторську дефініцію, а саме, під цифровізацією трудових відносин розуміємо процес застосування цифрових технологій та інновацій у сфері управління персоналом та організації праці. Метою цифровізації трудових відносин є підвищення ефективності, оптимізація ресурсів, поліпшення комунікації та забезпечення більш гнучкого та прозорого управління персоналом.

7. Встановлено, що поява цифрової форми трудових відносин потребує унормування її змісту та внесення суттєвих змін до існуючих класичних правовідносин між роботодавцями та працівниками, що закріплені діючим трудовим законодавством. Традиційна схема взаємодії працівників і роботодавців доповнюється, правомочності сторін можуть здійснюватися на цифрових платформах, під якими прийнято розуміти групу технологій, що використовуються в якості основи для забезпечення системи цифрової взаємодії. Зазначено, що особливістю цифрових трудових правовідносин є те, що вони реалізуються в особливому віртуальному середовищі, на цифрових платформах, без реальної (або за обмеженої) комунікації сторін трудових правовідносин, що вимагають від працівників та роботодавців, крім професійних, наявності інформаційних знань та умінь, а також забезпечення їх безпечного інтернет-співробітництва та здійснення цифрових прав.

Вважаємо за необхідне чітко сформулювати та закріпити цифрові трудові права працівників та їх гарантії, а також закріпити, нарівні з нормами, які вже застосовуються – регулювання електронних трудових книжок, дистанційні трудові відносини, електронний кадровий документообіг, також нові права, зокрема право на оскарження статусу зайнятості, право на відключення від роботи, право на прозорість алгоритмів оплати, право на інформацію про алгоритмічний моніторинг, тощо. Ці права є новими для українського правового поля, але вони активно реалізуються працівниками у європейських країнах, досвід яких має бути цікавим та корисним для вітчизняної практики.

Висновки цього розділу були апробовані авторкою, у тому числі шляхом публікації наукових статей у фахових журналах [156], [159].

РОЗДІЛ 2

ЗМІСТ ТА ГАРАНТІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В АСПЕКТІ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ПРАЦІ

2.1. Цифрові трудові права: концепція, зміст та виклики правового регулювання

На Всесвітньому економічному форумі в Давосі у 2016 році було оголошено про початок Четвертої промислової революції, що передбачає цифровізацію всіх сфер суспільного життя [99]. Цей процес відкрив шлях до глобальних змін у структурі зайнятості та регулюванні трудових відносин. Сьогодні ж увага зосереджена на підготовці до П'ятої промислової революції (Індустрія 5.0), яка має поєднати можливості штучного інтелекту, цифрових технологій та людського потенціалу.

Одним із ключових аспектів цих змін є необхідність адаптації трудового законодавства та регулювання нестандартних форм зайнятості. Ця проблема активно вивчається міжнародними організаціями. Значний внесок у дискусію зробили такі документи, як доповідь Генерального директора МОП «Ініціатива століття щодо майбутнього сфери праці» (2015) та звіт Глобальної комісії з питань майбутнього праці [54]. Вони аналізують вплив інформаційних технологій на ринок праці та окреслюють нові підходи до забезпечення соціального захисту працівників. Окрім цього, важливим документом є Декларація століття МОП про майбутнє сфери праці (2019), прийнята на Міжнародній конференції праці [56]. У ній розглядаються ключові виклики та можливості, що постають перед ринком праці внаслідок технологічних інновацій та демографічних змін, а також окреслюються напрямки адаптації трудових відносин у цифрову епоху.

Вплив процесів цифровізації та цифрової трансформації на сферу праці, є багатограним і вказує як нові можливості, так і нові виклики для працівників та

роботодавців. Цифровізація праці є однією з найбільш актуальних тенденцій розвитку сучасного суспільства та зумовлює виникнення нових форм зайнятості, таких як дистанційна робота, робота на платформах та інші, що потребує переосмислення традиційних підходів до регулювання трудових відносин.

Так вчені економісти І.Л. Петрова, О.Г. Балика, Г.М. Качан виокремлюючи характерні особливості цифрової економіки вказують на обґрунтування закономірностей утворення цифрової зайнятості [179]. Науковці визначають, що у сучасному світі цифрова економіка є ключовим фактором економічного зростання, а її технологічною основою є цифровізація, що проникає в усі сфери діяльності. Цей процес не лише змінює спосіб виробництва товарів і послуг, але й трансформує соціальне життя людей, зокрема їхню зайнятість, побут і дозвілля. У сфері праці відбувається взаємодія між новими цифровими робочими місцями та цифровими працівниками, що сприяє створенню цифрових технологій, товарів і послуг, які, в свою чергу, формують нові споживчі ринки [179, с. 18]. С.О. Даниліна підкреслює, що «перехід до інформаційного суспільства в умовах змін у комунікаційних технологіях та мотивації трудової поведінки людей передбачає істотні зміни трудових відносин» [122].

Зміни в структурі зайнятості та взаємодії в цифровому середовищі ставлять нові виклики не лише перед ринком праці, але й перед правовою системою, що має адаптуватися до цифрової реальності. Виникає необхідність у чітких правилах і захисті прав громадян у цифровому просторі, що охоплюють як економічні аспекти, так і базові свободи людини. Проте, незважаючи на активний розвиток цифрових технологій, поняття «цифрові права людини» досі не має чіткого визначення та рамок. Очевидно, що вони включають усі загальнолюдські права, адаптовані до умов цифрового світу та розвитку сучасних інформаційно-комунікаційних технологій.

Перш ніж розглядати питання цифрових трудових прав, необхідно детальніше зупинитися на загальній характеристиці поняття «цифрові права людини». Це пояснюється тим, що цифрові трудові права є лише одним із аспектів ширшого спектра цифрових прав, що охоплюють такі сфери, як

конфіденційність, доступ до інформації, свобода слова, захист персональних даних, безпека в мережі та рівність можливостей у цифровому середовищі. Лише ґрунтовне розуміння загальних цифрових прав дозволить чітко окреслити специфіку та межі цифрових трудових прав, а також забезпечити комплексний підхід до їхнього регулювання та захисту.

Переконливо виглядає позиція О.С. Гиляки, що розвиток технологій залежить від багатьох факторів, серед яких правове регулювання має відігравати ключову роль. Забезпечення фундаментальних прав людини має бути першочерговим завданням у цьому процесі. Проте важливо зазначити, що навіть фундаментальні права не є статичними – вони постійно розвиваються та еволюціонують відповідно до потреб суспільства, зокрема й у сфері новітніх технологій [133, с. 27].

Ряд науковців досліджують «цифрові права» через призму впливу цифрових технологій на сучасний конституціоналізм, вказуючи як трансформації можуть викликати зміни на конституційному рівні та якими способами конституційне право реагує на ці виклики. Так, на думку вчених Джованні де Грегоріо та Едуардо Селесте «цифрові права, які на сьогодні витіснили інформаційні, однак, змістовно від них принципово не відрізняються. Джованні де Грегоріо та «Цифровий конституціоналізм. Роль Інтернет-білей про права» Едуардо Селесте [19], [11], [43].

Девід Нерсесян визначає «цифрові права» як права, що існують в Інтернеті, права, що реалізуються онлайн або під час комунікації з використанням цифрових технологій, а також інші права, що виникають у цифровому середовищі [75, р. 847]. Річард Тейлор розширює це визначення, зазначаючи, що цифрові права людини є конкретизацією універсальних прав людини (через нормативні акти чи акти правозастосування), гарантованих міжнародним правом та конституціями держав, стосовно потреб людини та громадянина в інформаційному суспільстві. Ці права включають доступ, використання, створення та публікацію цифрових творів, а також доступ та використання

комп'ютерів, інших електронних пристроїв та мереж зв'язку, зокрема Інтернету [90, р. 9].

Наталя Верлос наголошує на необхідності виділення окремої групи «цифрових прав», до яких варто віднести: право на доступ до електронних пристроїв та телекомунікаційних мереж (Інтернет), право на захист персональних даних, право на інформаційне самовизначення (ідентифікацію), право на анонімність, право на забуття, право на вільну передачу та поширення інформації та ін. [109].

Важливим на сьогодні є акцент на розгляді стану розвитку цифрових прав в Україні, адже попри всі перепони та стереотипи, на практиці Україна є однією з провідних європейських держав у сфері по наданню державних послуг онлайн, а також розвитку відповідних онлайн сервісів у державній та приватній сферах. Проаналізувавши державну політику у цифровій сфері, можна зазначити, що починаючи з 2021 року цифрові права людини попали у фокус нашої держави, особливо в аспекті захисту прав людини та почали активно розвиватися. І першими кроками було закріплення певних положень, які були спрямовані на покращення онлайн-середовища у Національній стратегії у сфері прав людини від 24.03.2021 [197]. В цьому документі було визначено декілька стратегічних цілей щодо можливого розвитку прав людини у цифровій сфері, як, наприклад, «забезпечення свободи думки і слова, вираження поглядів і переконань, доступу до інформації», «забезпечення права на приватність» тощо.

З 2020 року для всієї Європи розпочався етап, відомий як «Цифрове десятиліття Європи». Президентка Європейської Комісії Урсула фон дер Ляйен наголосила, що пандемія чітко продемонструвала важливість цифрових технологій і навичок для роботи, освіти та комунікації, а також вказала на необхідність їх удосконалення. Вона підкреслила, що нині ключове завдання полягає у створенні цифрового майбутнього, де всі громадяни та бізнеси матимуть доступ до передових цифрових можливостей [164]. Представлений Цифровий компас окреслює шляхи досягнення цих амбітних цілей до 2030 року. В основі цього плану – чотири стратегічні напрямки розвитку. Перший –

формування суспільства з високим рівнем цифрових навичок та підготовка кваліфікованих фахівців у сфері технологій. Очікується, що до 2030 року щонайменше 80% дорослого населення ЄС володітиме базовими цифровими навичками, а кількість спеціалістів у сфері інформаційно-комунікаційних технологій досягне 20 мільйонів, із забезпеченням гендерного балансу. Другий напрямок – створення надійної та стійкої цифрової інфраструктури. Планується забезпечити кожне європейське домогосподарство гігабітним інтернет-з'єднанням, розширити покриття 5G на всі населені пункти, досягти 20% світового виробництва передових напівпровідників, запровадити 10 000 кліматично нейтральних і високо захищених крайових вузлів, а також розробити перший у Європі комп'ютер із квантовим прискоренням. Третій вектор – цифрова трансформація бізнесу, що передбачає, що до 2030 року 75% компаній ЄС використовуватимуть хмарні обчислення, штучний інтелект і великі дані, а понад 90% малих і середніх підприємств досягнуть базового рівня цифрової зрілості. Четвертий напрямок – повна діджиталізація публічних послуг, унаслідок чого всі ключові державні сервіси будуть доступні онлайн, громадяни отримають стовідсотковий доступ до своїх медичних карток, а 80% населення користуватиметься електронним посвідченням особи (eID). В рамках цього цифрового курсу ЄС також ухвалив Декларацію про цифрові права та принципи, що встановлює фундаментальні права громадян у цифровому просторі та визначає основні засади, яких держави-члени мають дотримуватися у процесі цифрової трансформації [164].

Європейський Союз у межах Цифрового компасу визначив стратегічні цілі цифрового розвитку до 2030 року та затвердив європейську Декларацію про цифрові права та принципи. Головним завданням цього документа є встановлення чітких прав громадян у цифровому просторі та формування системи принципів, яких держави-члени ЄС зобов'язані дотримуватися під час цифрової трансформації. У центрі уваги цієї декларації – люди, а цифрові технології повинні сприяти захисту прав громадян, зміцненню демократії та відповідальній поведінці всіх учасників цифрового простору. ЄС прагне

поширювати ці цінності на глобальному рівні. Одним із фундаментальних принципів є свобода вибору: кожен користувач має право на безпечний і справедливий цифровий простір, захист від незаконного чи шкідливого контенту, а також можливість усвідомлено взаємодіяти з новими технологіями, зокрема штучним інтелектом. Цифрове середовище повинно бути безпечним і надійним, забезпечуючи відповідний захист і доступність технологій для всіх – від дітей до людей похилого віку. Важливим принципом є солідарність і інклюзивність, що передбачає рівний доступ до інтернету, цифрових навичок, державних онлайн-сервісів і справедливих умов праці. Крім того, громадяни повинні мати можливість впливати на демократичні процеси та контролювати власні персональні дані. ЄС також підкреслює необхідність сталого розвитку цифрових технологій, що включає екологічну відповідальність користувачів та виробників цифрових пристроїв, усвідомлення їхнього впливу на довкілля та енергоспоживання.

Цифрові права та принципи, закріплені в декларації, слугують доповненням до вже існуючих прав, таких як ті, що містяться в Хартії Європейського Союзу про основні права, а також законодавстві щодо захисту даних та конфіденційності. Вони стануть орієнтиром для громадян, держав-членів ЄС і компаній, які працюють у сфері цифрових технологій, допомагаючи максимально ефективно використовувати переваги цифрової трансформації. Важливу роль у європейській цифровій стратегії відіграє Закон про управління даними, спрямований на забезпечення повторного використання даних у транскордонному та міжгалузевому масштабах. Цей документ створив надійні механізми для підвищення довіри до послуг посередництва даних, а також сприяє розвитку так званого «альтруїзму даних», що дозволяє ефективніше використовувати дані в стратегічних галузях, таких як енергетика, транспорт і медицина. 16 травня 2022 року Рада ЄС офіційно затвердила цей закон, а згодом був ухвалений Регламент Європейського парламенту та Ради № 2022/868 [209], що визначає основні принципи європейського управління даними. Основна мета цього регулювання – забезпечення справедливого розподілу вартості даних між

усіма учасниками цифрової економіки, а також полегшення доступу до них та їх подальшого використання.

У 2023 році особливий акцент було зроблено на вплив цифрових технологій на права людини в умовах глобалізації. Це питання стало предметом обговорення на 10-му форумі з цифрових прав та інклюзії (DRIF), де аналізувалися виклики, пов'язані із захистом конфіденційності даних, цифровим спостереженням, кібербезпекою, а також забезпеченням справедливого доступу до цифрових технологій і захисту прав маргіналізованих груп. Організація Об'єднаних Націй також приділяє значну увагу цьому питанню: згідно з останнім звітом ПРООН за 2024 рік, захист цифрових прав став одним із ключових напрямів міжнародної політики. У той же час Європейський Союз продовжував удосконалювати нормативні стандарти для захисту цифрових прав, запроваджуючи нові правила щодо захисту даних і забезпечення прозорості алгоритмів штучного інтелекту. Також було розпочато роботу над Актом про цифрові послуги (DSA), який спрямований на посилення регулювання цифрових платформ і забезпечення їхньої відповідальності за дотримання прав користувачів в онлайн-середовищі.

Оскільки цифрові права охоплюють широкий спектр аспектів, їхній вплив не обмежується лише загальними правами людини, а також безпосередньо зачіпає сферу трудових відносин. Цифровізація не тільки трансформує економічні процеси та соціальні взаємодії, а й змінює саму природу трудової діяльності, породжуючи нові виклики та можливості. У зв'язку з цим особливої уваги набуває поява цифрових трудових прав, що відображають новий зміст трудових правовідносин та визначають цифрові права й обов'язки їхніх суб'єктів.

З одного боку, цифровізація відкриває значні можливості для працівників, зокрема щодо гнучкого графіка роботи, можливості працювати з будь-якої точки світу та розширеного доступу до інформації. З іншого боку, вона створює низку викликів, пов'язаних із забезпеченням трудових прав у цифровому середовищі. Це включає питання захисту персональних даних, контролю за робочим часом,

запобігання цифровій експлуатації, а також забезпечення рівних можливостей для всіх працівників незалежно від їхньої локації чи статусу. Враховуючи ці виклики, необхідно виробити чіткі підходи до регулювання цифрових трудових прав у рамках загального правового простору цифрової епохи.

Фактичне існування та наявне часткове законодавче унормування цифрових прав у сфері праці викликають необхідність виділення, поміж трудових правовідносин, в окрему групу нового виду правовідносин – цифрових правовідносин у сфері праці або цифрових трудових правовідносин. До таких правовідносин можна віднести ті, що мають цифрову форму виконання трудової функції та встановлюють взаємодію між роботодавцем та працівником віддалено шляхом використання дистанційної форми праці або існують у змішаній формі з роботою на фізичному робочому місці підприємства, установи, організації; допоміжні правовідносини, що забезпечують ефективне виконання «традиційних» трудових правовідносин шляхом залучення цифрових сервісів – цифрові трудові книжки, електронний цифровий підпис, електронні лікарняні тощо.

Дистанційні цифрові трудові правовідносини мають власні особливості виникнення, розвитку та припинення. Наприклад, це електронна форма їх розвитку на усіх стадіях, використання електронних сервісів погодження правовідносин, звітності та перевірки. Вони впливають на традиційний обсяг прав як роботодавця так і працівника. Наприклад, роботодавець може не брати на себе обов'язку забезпечувати працівнику робоче місце і навіть засоби праці – за домовленістю. У зв'язку з цим, питання загальної характеристики трудових прав працівників та гарантій їх захисту в аспекті цифровізації є надзвичайно актуальним та потребує комплексного дослідження.

Цифровізація трудової діяльності зумовила необхідність осмислення нових підходів до забезпечення прав працівників. В умовах автоматизації, алгоритмічного управління та використання технологій у сфері зайнятості виникає потреба у формуванні відповідного правового поля, що регулює нові виклики, з якими стикаються працівники в цифровому середовищі. У цьому

контексті важливо розрізняти два взаємопов'язані поняття – цифрові трудові права та права працівників у цифровому середовищі.

Попри активне використання терміна «права працівників у цифровому середовищі» у сучасних наукових дослідженнях та правових дискусіях, його чітке та загальновизнане визначення досі відсутнє. Аналіз доступних джерел свідчить про те, що науковці та експерти трактують це поняття в різних контекстах, зосереджуючись на окремих аспектах його змісту, але не формулюючи вичерпного визначення. Це свідчить про необхідність подальшого теоретичного опрацювання цього поняття та його більш чіткої структуризації.

Розглядаючи зміст прав працівників у цифровому середовищі, слід зазначити, що цифрові права загалом пов'язують із правами людини, що реалізуються в онлайн-середовищі. Вони включають такі аспекти, як право на доступ до Інтернету, свобода вираження, захист приватності та інші права, пов'язані з використанням цифрових технологій. Водночас у сфері трудових відносин це поняття набуває більш конкретного змісту, охоплюючи захист працівників у цифровій економіці, регулювання умов праці в умовах автоматизації та алгоритмічного управління, а також гарантії соціального захисту. Такий підхід дозволяє визначити права працівників у цифровому середовищі як особливий напрям трудового права, що перебуває на перетині трудових і загальнолюдських цифрових прав.

Таким чином, права працівників у цифровому середовищі фактично функціонують як окремий напрям у сфері трудового права, однак їхня структура та зміст залишаються дискусійними. Існує загальне розуміння того, що вони включають питання приватності, захисту персональних даних, справедливої оплати праці, соціальних гарантій, прозорого алгоритмічного управління та доступу до цифрової освіти, однак чіткої концептуалізації цих прав досі немає. Відсутність усталеного визначення ускладнює як правове регулювання цих питань, так і розробку механізмів їхнього практичного забезпечення.

У зв'язку з цим варто розглянути поняття цифрових трудових прав як частини ширшого поняття прав працівників у цифровому середовищі. Цифрові

трудові права можна визначити як сукупність прав працівників, що забезпечують їхній захист у цифровій економіці, регулюють використання технологій у сфері зайнятості та запобігають порушенням прав людини в умовах автоматизації та алгоритмічного управління. Основна увага в цьому контексті приділяється саме трудовим аспектам: контролю за цифровими технологіями в управлінні персоналом, праву на приватність, захисту від дискримінації, спричиненої алгоритмічними рішеннями, та забезпеченню соціальних гарантій для працівників нових форм зайнятості, зокрема в гіг-економіці. Це дозволяє зробити висновок, що цифрові трудові права є складовою частиною загального спектра прав працівників у цифровому середовищі, однак їхній зміст зосереджений переважно на безпосередніх аспектах трудових відносин та регулюванні використання цифрових технологій у сфері зайнятості. Формування поняття «цифрові трудові права» тісно пов'язане з еволюцією концепту «цифрових прав» та загалом з розвитком наукових досліджень у сфері цифрових технологій. Динаміка розвитку права дозволяє вказати на те, що в сучасному світі, в понятійно-правовий обіг поступово вводиться категорія «цифрові права» (які ще іменують, як інтернет-права, мережеві права), що набула поширення, як вагомий елемент для характеристики правового стану особи в мережі Інтернет [178].

Водночас поняття прав працівників у цифровому середовищі є ширшим і охоплює не лише суто трудові, а й соціальні та персональні права. Його визначення включає комплекс гарантій, що сприяють рівним можливостям для всіх працівників, незалежно від форми зайнятості, а також створенню умов для адаптації до змін, спричинених цифровізацією. Крім традиційних аспектів трудових прав, цей підхід акцентує увагу на прозорості алгоритмічного управління, балансі між роботою та особистим життям, доступі до цифрової освіти та професійної підготовки.

Хоча цифрові трудові права є частиною загального комплексу прав працівників у цифровому середовищі, вони мають більш прикладний характер, зосереджуючись на регулюванні відносин між працівником і роботодавцем у контексті використання цифрових технологій. Натомість права працівників у

цифровому середовищі охоплюють ширший спектр питань, що виходять за межі безпосередніх трудових відносин і пов'язані із соціальною справедливістю, можливостями розвитку та довгостроковими перспективами професійної реалізації в умовах цифрової економіки.

Таким чином, для повного розуміння взаємозв'язку між цифровими трудовими правами та правами працівників у цифровому середовищі необхідно не лише визначити їхню роль у сучасному ринку праці, але й структурувати ці поняття за певними характеристиками. Це дозволить чітко окреслити межі кожного з них, виявити спільні та відмінні риси, а також розробити ефективні механізми їхнього регулювання. У цьому контексті доцільно виділити кілька критеріїв, за якими можна класифікувати цифрові трудові права та права працівників у цифровому середовищі та представити їх для наочності у Таблиці 1 (див. Додаток А).

Вважаємо, що класифікація цифрових трудових прав і прав працівників у цифровому середовищі дозволяє систематизувати підходи до їхнього правового регулювання та виокремити ключові напрями законодавчої адаптації. Важливим аспектом є баланс між індивідуальними та колективними гарантіями, а також між традиційними та новими формами зайнятості. З огляду на стрімкий розвиток цифрових технологій, подальше вдосконалення цих правових категорій має враховувати зростаючі виклики, пов'язані з автоматизацією, штучним інтелектом та цифровою безпекою. У цьому контексті критично важливим є забезпечення рівного доступу працівників до механізмів захисту їхніх прав, незалежно від рівня цифрової інтеграції конкретної сфери діяльності.

Цифровізація трудових відносин спричинила не лише появу нових прав для працівників у цифровому середовищі, але й сформувала нові обов'язки, які необхідно виконувати в умовах сучасної цифрової економіки. Взаємозв'язок між цифровими трудовими правами та цифровими трудовими обов'язками є ключовим фактором ефективного регулювання трудових відносин у цифрову епоху. Визначення і класифікація цифрових трудових обов'язків сприяє

балансуванню між свободами працівників і відповідальністю за виконання трудових функцій у цифровому середовищі.

Цифрові трудові обов'язки можна визначити як сукупність нормативно визначених зобов'язань працівника у сфері застосування цифрових технологій у трудовій діяльності. Вони охоплюють як загальні трудові зобов'язання, адаптовані до цифрового середовища, так і спеціалізовані вимоги, пов'язані з використанням цифрових платформ, алгоритмічного управління, дотриманням норм кібербезпеки тощо. У цьому контексті доцільно провести класифікацію цифрових трудових обов'язків, які для наочності розташуємо у Таблиці 2 (див. Додаток Б).

Цифрові права гарантують свободи та захист у новому цифровому середовищі, тоді як цифрові обов'язки визначають відповідальність за використання цифрових технологій. Таким чином, їхнє ефективне регулювання сприяє створенню справедливого та безпечного цифрового трудового простору. А цифрові трудові обов'язки характеризуються нормативним закріпленням зобов'язання працівників щодо використання цифрових технологій у професійній діяльності, що охоплюють дотримання правил кібербезпеки, цифрової етики та ефективного використання технологічних ресурсів.

Законодавче врегулювання цифрових трудових прав і обов'язків базується на принципах рівного доступу, правового захисту, прозорості та відповідальності. Принцип рівного доступу передбачає забезпечення рівних можливостей для всіх працівників щодо використання цифрових технологій незалежно від їхнього соціального чи професійного статусу. Принцип правового захисту гарантує працівникам захист їхніх цифрових прав, включаючи механізми оскарження порушень. Прозорість зобов'язує роботодавців інформувати працівників про використання цифрових систем контролю та алгоритмічного управління. Водночас принцип відповідальності встановлює чіткі обов'язки працівників щодо дотримання правил використання цифрових технологій та стандартів безпеки.

Одним із ключових аспектів правового регулювання є захист персональних даних, який передбачає правові обмеження щодо збору, обробки та використання персональної інформації працівників. Важливим є також регулювання алгоритмічного управління, яке має гарантувати право працівників на пояснення автоматизованих рішень, що впливають на їхню кар'єру та зайнятість. Дедалі більше уваги приділяється праву на відключення, яке дозволяє працівникам не виконувати робочі завдання поза межами встановленого робочого часу. Не менш значущими є обов'язки щодо кібербезпеки, які зобов'язують працівників дотримуватись правил безпечного використання корпоративних цифрових ресурсів. Особливої уваги потребує цифрова освіта та адаптація, що сприяють підвищенню цифрової грамотності працівників і їхньому професійному розвитку у цифровій економіці.

Попри активний розвиток нормативно-правових актів у сфері цифрових трудових прав і обов'язків, залишаються ряд викликів. До них належать відсутність універсального підходу до регулювання цифрових прав у різних країнах, недостатній рівень цифрової грамотності працівників та їхня незахищеність перед алгоритмічними рішеннями, а також проблема балансування між контролем роботодавця та захистом приватного життя працівників. Перспективи розвитку законодавства включають адаптацію міжнародних стандартів, розширення правових гарантій для працівників платформенної економіки та посилення захисту від цифрової дискримінації.

На сьогодні діюче законодавство щодо цифрових трудових прав і обов'язків є фрагментарним. У деяких країнах прийняті окремі закони або положення, що регулюють використання алгоритмічного управління, захист персональних даних та право на відключення, однак відсутня єдина, узгоджена міжнародна правова база. Зокрема, Європейський Союз розробляє законодавчі ініціативи, спрямовані на захист цифрових прав працівників, такі як Регламент про штучний інтелект та Директива щодо платформенної економіки Європейська комісія [210], [126]. Проте глобальні стандарти ще не вироблені, що ускладнює гармонізацію цифрових трудових прав і обов'язків на міжнародному

рівні. В умовах швидкого розвитку цифрових технологій постає необхідність розробки комплексних законодавчих актів, які б враховували динаміку цифрової трансформації ринку праці та забезпечували правовий баланс між інтересами працівників і роботодавців.

Вбачаємо за необхідне розглянути питання щодо внесення змін до Кодексу законів про працю України (КЗпП) [148], що забезпечило б належне закріплення цифрових трудових прав і обов'язків як працівників, так і роботодавців. Важливим аспектом є створення правових гарантій для захисту працівників від неправомірного використання цифрових технологій, а також встановлення відповідальності за порушення норм цифрової трудової етики.

Також, на нашу думку, є доречним закріпити у сучасному кодифікованому акті (ТКУ) визначення цифрових трудових прав як сукупності прав працівників, пов'язаних із використанням цифрових технологій у процесі виконання трудових функцій. До таких прав належить право на цифрову приватність, захист персональних даних, право на відключення від цифрових комунікацій поза межами робочого часу, право на захист від дискримінації, спричиненої алгоритмічними рішеннями роботодавця, а також право на пояснення автоматизованих управлінських рішень. Водночас цифрові трудові обов'язки слід визначити як комплекс зобов'язань працівників, що включає дотримання норм кібербезпеки, відповідальне використання цифрових ресурсів та комунікаційних платформ, а також забезпечення коректної взаємодії з алгоритмічними системами управління працею.

Ключовими напрямками реформування трудового законодавства у сфері цифрових трудових відносин мають стати встановлення законодавчих норм щодо захисту персональних даних працівників від необґрунтованого збору та використання з боку роботодавців, чітке регулювання дистанційної праці та гнучких форм зайнятості, визначення правових меж застосування алгоритмічного управління та штучного інтелекту в ухваленні рішень щодо кар'єрного розвитку працівників. Особливої уваги потребує правове врегулювання права на відключення, що передбачає неможливість залучення

працівника до виконання трудових завдань у неробочий час без його згоди, а також гарантування справедливої оплати праці у цифровій економіці.

Враховуючи міжнародний досвід, варто імплементувати у перспективний ТКУ положення про цифрову освіту працівників, яка сприятиме їхній адаптації до технологічних змін. Крім того, слід запровадити норми щодо створення цифрових профспілок, які б забезпечували колективний захист прав працівників у цифровому середовищі. З цього питання переконливою є думка Ю.Ю. Івчук, щодо доцільності нормативного закріплення права профспілок виступати представниками групи своїх членів без необхідності оформлення довіреностей. Авторка наполягає, що «в умовах цифровізації судового процесу перспективним напрямом є створення електронної платформи для формування груп позивачів та фіксації згоди на участь у колективному позові» [146, с.124].

Також, на нашу думку, важливо передбачити відповідальність роботодавців за порушення цифрових прав працівників, включаючи санкції за незаконне використання їхніх персональних даних, а також неправомірний контроль за виконанням трудових функцій.

Таким чином, внесення змін до чинного та формування перспективного Трудового Кодексу України щодо закріплення цифрових трудових прав і обов'язків є невідкладним завданням для забезпечення справедливих та безпечних умов праці у цифрову епоху. Законодавча адаптація має ґрунтуватися на принципах захисту цифрових прав працівників, прозорості алгоритмічного управління, відповідальності за порушення кібербезпеки та підтримки професійного розвитку в умовах цифрової трансформації ринку праці.

Аналізуючи структуру чинного КЗпП, запропоновані зміни щодо цифрових трудових прав і обов'язків можна імплементувати у такі глави Кодексу: Глава I. Загальні положення; Глава III. Трудовий договір; Глава IV. Робочий час; Глава V. Час відпочинку; Глава VII. Оплата праці; Глава VIII. Гарантії і компенсації; Глава XI. Охорона праці; Глава XV. Індивідуальні трудові спори; Глава XVI. Професійні спілки, участь працівників в управлінні

підприємствами, установами, організаціями. Пропозиції для наочності розташовано у Таблиці 3 (див. Додаток В). Ці зміни спрямовані на комплексну адаптацію трудового законодавства до реалій цифрової економіки та нових форм зайнятості та забезпечать, зокрема: - розширення сфери регулювання в частині доповнення положеннями, що регулюють цифрові трудові відносини, включаючи визначення цифрових прав та обов'язків, особливості укладення, зміни та розірвання трудового договору в цифровій формі, а також питання алгоритмічного управління; - захисту прав працівників в умовах цифрової зайнятості, що включатиме закріплення права працівників на відключення; права отримувати пояснення щодо рішень, прийнятих алгоритмічними системами, які впливають на їхню кар'єру; гарантій захисту персональних даних працівників та встановлення обмеження на цифровий контроль з боку роботодавця; на Охорону праці в цифровому середовищі, включаючи вимоги до кібербезпеки та захисту працівників від цифрового стресу; регулювання нових форм організації праці, у тому числі питання гнучких графіків роботи, цифрового контролю та правил його здійснення за виконанням завдань працівниками, які працюють дистанційно; оплата праці в цифровій економіці відповідно до принципу справедливості; захист прав працівників, які працюють на цифрових платформах, зокрема визначити статус цифрових профспілок та закріпити їх роль у захисті прав працівників, які працюють на цифрових платформах та передбачити механізми оскарження рішень, ухвалених алгоритмічними системами. Загалом, запропоновані зміни спрямовані на забезпечення балансу між інтересами працівників та роботодавців в умовах розвитку цифрових технологій, а також на створення правових гарантій для працівників, які працюють в нових формах зайнятості.

Також можна зустріти наукові наопрацювання в цій площині. Так, представники наукової спільноти вважають, що новий Трудовий кодекс України (ТКУ) має бути розроблений як сучасний та всеосяжний документ. Його основне завдання - усунути прогалини та нечіткості, що існують у правовому регулюванні трудових відносин. Важливою частиною цього процесу є

включення в законодавство нових концепцій та закріплення нових трудових прав, таких як «право на відключення» та «право на забуття» [184]. Хоча наразі ці норми ще не закріплені в українському законодавстві, їхня актуальність зростає в умовах розвитку цифрових технологій. Тому фахівці наполягають на необхідності їхнього подальшого вивчення та імплементації в новий ТКУ [160, с. 243].

Отже, цифровізація трудових відносин вимагає комплексного підходу до правового регулювання цифрових трудових прав і обов'язків. Працівники повинні мати чітко закріплені законодавчі гарантії, що забезпечують захист їхніх цифрових прав, таких як право на відключення, приватність персональних даних, справедливі алгоритмічні рішення та цифрову освіту. Одночасно роботодавці мають дотримуватись принципів кібербезпеки, прозорості автоматизованих рішень і недопущення цифрової експлуатації працівників. Запропоновані зміни до КЗпП України спрямовані на гармонізацію правових норм із сучасними реаліями цифрової економіки та врахуванням міжнародного досвіду. Законодавче закріплення цифрових трудових прав і обов'язків сприятиме створенню рівноправного, захищеного і справедливого цифрового трудового середовища, що відповідатиме викликам сучасного ринку праці.

Вважаємо, що в сфері трудового права з'явилася нова категорія «цифрові трудові права та обов'язки суб'єктів трудових правовідносин», до яких на нашу думку можна віднести всі основні взаємні (коріспондуючі) трудові права та обов'язки працівника та роботодавця, які адаптовані до цифрового робочого середовища та розвитку цифрових технологій.

Новітні дослідження в галузі трудового права свідчать про необхідність адаптації законодавчих норм до викликів, що виникають внаслідок технологічного прогресу та змін в організації праці. Особливу увагу слід приділити розробці правових механізмів регулювання дистанційної роботи, гнучких графіків праці та забезпеченню соціальних гарантій працівникам в умовах цифрової трансформації економіки, наголошують вчені М. Харпер, С. Естрайхер та К. Гріффіт [44, с. 285].

Вважаємо, що у контексті сучасних економічних трансформацій, трудове законодавство має і надалі відігравати ключову роль у забезпеченні соціальної справедливості та захищати трудові права працівників, встановлювати надійні соціальні гарантії, які б адекватно відповідали викликам сьогодення та забезпечували гідні умови праці. Вважаємо, що такий підхід відповідає легітимним очікуванням працівників в контексті реалізації його права розраховувати на розумну та передбачувану стабільність існуючого законодавства та можливість передбачати наслідки застосування норм права, як складову принципу верховенства права (ст. 8 Конституції).

2.2. Юридичні аспекти і механізми регулювання робочого часу та віддаленої праці в умовах цифрового ринку праці

Цифровізація економіки та активне впровадження інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) кардинально змінюють організацію праці, формуючи нові підходи до управління робочим часом і виконання професійних обов'язків. Зміни, що відбулися внаслідок поширення дистанційної роботи, зумовлюють необхідність перегляду традиційних норм трудового права та адаптації їх до нових реалій.

Актуальність дослідження цього аспекту теми зумовлена кількома ключовими факторами. По-перше, традиційні підходи до фіксації робочого часу та контролю за його дотриманням стають менш ефективними в умовах гнучкого або дистанційного режиму роботи. Це створює ризики для якості трудового життя, зокрема перевантаження працівників та розмиття меж між роботою та особистим життям. По-друге, цифрові технології сприяють економічній оптимізації бізнесу та підвищенню продуктивності, проте без належного регулювання можуть призводити до порушення трудових прав. По-третє, відсутність уніфікованих законодавчих норм щодо дистанційної роботи у

багатьох країнах створює правову невизначеність та ускладнює вирішення конфліктних ситуацій між працівниками та роботодавцями.

Ключовими аспектами регулювання дистанційної роботи та робочого часу є правове визначення трудових відносин у цифровій економіці, встановлення механізмів контролю за робочим процесом, збереження соціальних гарантій працівників та забезпечення балансу між продуктивністю і правом на відпочинок. Зазначені аспекти можна класифікувати за кількома напрямками: правове регулювання, організаційно-управлінські механізми, соціально-економічні аспекти та психологічні наслідки.

З точки зору правового регулювання, необхідно оновити законодавчі акти, які визначають режим робочого часу та формат взаємодії між роботодавцем і працівником у дистанційних умовах. Наприклад, у деяких країнах ЄС уже запроваджене «право на відключення» (right to disconnect), яке гарантує працівникам можливість не відповідати на робочі повідомлення поза межами встановленого графіка. Відсутність таких норм у багатьох країнах призводить до надмірного контролю з боку роботодавців та постійного залучення працівників до робочого процесу, що негативно впливає на їхню продуктивність і психоемоційний стан.

Організаційно-управлінські механізми регулювання робочого часу та віддаленої роботи включають впровадження новітніх інструментів моніторингу та оцінки ефективності працівників. Це можуть бути автоматизовані системи обліку робочого часу, KPI-метрики, технології штучного інтелекту для оцінки завантаженості персоналу. Проте такі інструменти повинні відповідати вимогам щодо захисту персональних даних і не порушувати право працівників на конфіденційність.

З позиції соціально-економічних аспектів, варто враховувати вплив цифровізації на рівень зайнятості та умови праці. У багатьох сферах дистанційна робота сприяє скороченню витрат на офісні приміщення та логістичні процеси, однак водночас зростає ризик «тінізації» трудових відносин. Зокрема, компанії можуть ухилятися від надання соціальних гарантій, переводячи працівників на

контракти цивільно-правового характеру або використовуючи моделі «гіг-економіки» (gig economy), що позбавляє працівників стабільного доходу та страхових виплат.

Окрім правових та економічних аспектів, значну роль відіграють психологічні наслідки цифровізації праці. Відсутність чітко визначеного робочого графіка, постійна доступність до корпоративних ресурсів і необхідність самостійної організації робочого процесу можуть призводити до професійного вигорання, соціальної ізоляції та зниження мотивації. Саме тому багато компаній впроваджують програми ментального здоров'я для підтримки емоційного стану працівників, що є важливим елементом ефективної трудової політики.

Отже, регулювання робочого часу та віддаленої роботи в умовах цифровізації праці є необхідною умовою для забезпечення стабільності трудових відносин, соціальної захищеності працівників та підвищення ефективності управління персоналом. Це питання вимагає комплексного підходу, що включає оновлення законодавчих норм, впровадження сучасних інструментів моніторингу, забезпечення соціальних гарантій та створення умов для підтримки психоемоційного стану працівників. Лише гармонійне поєднання цих факторів дозволить реалізувати потенціал цифрової економіки, не порушуючи основоположні права та інтереси працівників.

Міжнародне і європейське законодавство наразі активно розвивається у сфері цифровізації робочого часу та віддаленої праці та на меті встановлення єдиних стандартів і гарантій для працівників в умовах цифрової економіки. Однією з ключових міжнародних інституцій, що займається цією проблематикою, є МОП. Її конвенції та рекомендації вже давно формують базис для організації робочого часу та умов праці. Зокрема, Конвенція МОП № 1 (1919) встановлює стандартний робочий день тривалістю 8 годин і робочий тиждень, що не перевищує 48 годин, забезпечуючи працівникам необхідний баланс між працею та відпочинком [198]. Ще одним важливим актом є Конвенція МОП № 177 (1996), яка визначає права і обов'язки надомних працівників. Ця конвенція

встановлює рівність між надомними працівниками та працівниками, які працюють на підприємствах, у питаннях захисту праці, оплати, соціального забезпечення та інших умов праці. Вона рекомендує урядам країн-учасниць забезпечити надомним працівникам рівні права на доступ до інформації, професійного навчання, захисту здоров'я та соціальних гарантій. Хоча в назві йдеться про надомну працю, її принципи широко застосовуються до сучасної дистанційної праці, адже обидва види роботи мають схожі виклики [52].

Рекомендація МОП № 184 щодо надомної праці (1996 р.) [53], яка була розроблена як доповнення до Конвенції № 177 [52], надає більш детальні рекомендації щодо покращення умов праці надомних працівників. Рекомендація охоплює такі аспекти, як створення безпечного та здорового робочого середовища вдома, організація професійного навчання та гарантії соціального захисту. Важливість цієї Рекомендації полягає в тому, що вона закладає основу для політик, які забезпечують баланс між роботою та особистим життям працівників, які працюють поза офісом [53].

На рівні Європейського Союзу основним нормативним актом у цій сфері є Директива 2003/88/ЄС, що встановлює мінімальні стандарти щодо робочого часу. Вона визначає максимальну тривалість робочого тижня (48 годин, включаючи понаднормові), мінімальні періоди щоденного та щотижневого відпочинку, перерви протягом робочого дня та щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше 4 тижнів. Хоча директива прямо не регулює цифрову або віддалену працю, її положення застосовуються до всіх форм зайнятості, включаючи дистанційну роботу [125].

Серед інших актів ЄС можна відзначити наступні:

- Рамкова угода про дистанційну роботу (2002 р.) – угода була підписана європейськими соціальними партнерами, щоб визначити базові принципи дистанційної роботи. Угода забезпечує працівникам добровільний вибір переходу на дистанційний формат праці та гарантує їм такі самі права та умови, як і для працівників в офісах. Вона також зобов'язує роботодавців

забезпечити працівників належними засобами роботи, технічною підтримкою та можливістю контролювати свій робочий час [39].

- Директива (ЄС) 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці - спрямована на забезпечення працівників доступом до чіткої, повної та своєчасної інформації про їхні робочі умови. Вона вимагає від роботодавців надавати деталі про робочий графік, оплату, відпустки та можливості для розвитку. Це особливо важливо для працівників, які працюють дистанційно, оскільки часто вони стикаються з відсутністю чітко визначених умов і гарантій [20].

Вищенаведені акти не лише формують основи для правового регулювання дистанційної роботи, але й надають механізми для захисту прав працівників у цифрову епоху. Вони також слугують джерелом натхнення для національних законодавств, які прагнуть адаптувати трудові відносини до нових реалій цифрової економіки.

Україна активно співпрацює з МОП та ЄС у сфері трудового законодавства. Щодо актів ЄС, Україна, як асоційований член, зобов'язалася поступово наближувати своє законодавство до європейських стандартів. Зокрема, у рамках Угоди про асоціацію між Україною та ЄС передбачено імплементацію низки директив, спрямованих на покращення умов праці та забезпечення балансу між професійним та особистим життям. Наприклад, Директива (ЄС) 2019/1158 про баланс між роботою та особистим життям для батьків та опікунів встановлює мінімальні вимоги щодо відпусток по догляду за дитиною та гнучких умов праці. Україна планує адаптувати своє законодавство відповідно до цієї директиви, що може включати положення, пов'язані з правом на відключення.

У 2020 році до Кодексу законів про працю України були внесені зміни, які запровадили поняття дистанційної та надомної роботи. Це стало першим кроком до гармонізації українського трудового законодавства з підходами ЄС. Однак, для повної відповідності європейським стандартам необхідно імплементувати положення Директиви 2003/88/ЄС [125], зокрема щодо максимальних обмежень

робочого часу та мінімальних періодів відпочинку. Крім того, важливим залишається питання законодавчого закріплення права на відключення [143].

Таким чином, міжнародне і європейське законодавство пропонує широкий набір інструментів і стандартів для регулювання цифровізації робочого часу та віддаленої праці. Україна має можливість спиратися на ці акти для формування сучасної та ефективної правової бази, яка забезпечуватиме належні умови праці в умовах цифрової економіки. Як слушно зазначає Г.В. Татаренко, «рівність і недискримінація, закладені в Конвенції МОП № 177 і загальних принципах права ЄС, підтримують український підхід: дистанційність або надомність не можуть бути підставою для зменшення оплати чи позбавлення доступу до соціального страхування, відпочинку, профспілкового представництва» [239] Це положення підтверджує, що міжнародні стандарти створюють основу для формування правових гарантій у сфері цифрової та дистанційної зайнятості, які Україна повинна врахувати у процесі модернізації законодавства.

Хоча термін «цифровізація робочого часу» ще не отримав офіційного закріплення в міжнародному чи українському законодавстві, його сутність активно досліджується в науковій літературі та використовується в нормативно-правових актах. Слушним вважаємо визначення цифровізації робочого часу як процесу використання цифрових технологій для організації, контролю, обліку та оптимізації робочого часу працівників, що передбачає впровадження автоматизованих систем управління, електронного документообігу, моніторингу продуктивності та гнучких форм зайнятості [250, с. 71].

Об'єктом правовідносин у сфері цифровізації робочого часу та віддаленої праці є трудова діяльність працівників у цифровому середовищі. Це включає: використання інформаційно-комунікаційних технологій для виконання роботи; організацію та контроль робочого часу за допомогою цифрових інструментів (електронні табелі, системи управління персоналом); встановлення прав і обов'язків працівників та роботодавців у процесі дистанційної взаємодії.

Предметом правовідносин у сфері цифровізації робочого часу та віддаленої праці є взаємодія працівників, роботодавців та державних органів

щодо регулювання цифрових трудових процесів. Це охоплює: визначення умов дистанційної роботи; регулювання робочого часу та часу відпочинку в умовах цифрової взаємодії; гарантування прав на захист персональних даних і цифрової безпеки; застосування механізмів електронного документообігу для оформлення трудових відносин.

Суб'єктами правовідносин є особи та організації, які мають права та обов'язки у сфері цифровізації трудових відносин: працівники – особи, які виконують трудові функції у віддаленому режимі та використовують цифрові технології для виконання роботи; роботодавці – юридичні або фізичні особи, які організовують трудову діяльність, забезпечують цифрові робочі інструменти та здійснюють контроль за виконанням обов'язків працівниками; органи державної влади – інституції, які розробляють та впроваджують нормативно-правове регулювання у сфері цифровізації праці (Міністерство економіки, Державна служба зайнятості, Державна інспекція праці); профспілкові організації – представники працівників, які захищають їхні інтереси щодо умов праці, цифрової безпеки

До учасників правовідносин можуть належати: фрілансери та незалежні підрядники, які виконують роботу через цифрові платформи та мають договірні відносини з компаніями; ІТ-компанії та постачальники цифрових рішень, які створюють програмне забезпечення для організації дистанційної роботи, моніторингу продуктивності та цифрового контролю трудових процесів; агенції зайнятості та кадрові компанії, які займаються організацією дистанційного працевлаштування та підбором персоналу на цифрові вакансії.

У дослідженні О.М. Назарчук зазначається, що існуюче законодавство не завжди враховує специфіку віддаленої праці, зокрема питання контролю робочого часу, розмежування професійної та особистої діяльності, а також гарантії захисту соціальних прав працівників, що також може стати підставою порушень взаємних прав та обов'язків суб'єктів трудових правовідносин та підставою виникнення суперечок [169, с. 60-64].

У колективній монографії С.Г. Рудакової, Л.В. Щетініної, Н.С. Данилевич та Д.В. Варшави зазначається, що цифровізація відносин у сфері зайнятості створює значні виклики для правового регулювання, адже традиційні механізми контролю робочого часу неефективні в умовах дистанційної праці [215]. Зокрема, проблема відстеження відпрацьованого часу загострюється через розширене використання цифрових інструментів, які можуть використовуватися як засіб необґрунтованого моніторингу працівників. Ще одним викликом є розмитість моменту початку та завершення робочого часу у дистанційній роботі. Законодавство передбачає можливість самостійного розподілу часу працівником, але не встановлює жодних вимог щодо способів його фіксації. Це створює ризик як для працівника (відсутність доказів понаднормової роботи), так і для роботодавця (ускладнення оцінки продуктивності).

Водночас, як зазначає О.М. Назарчук, практика низки країн свідчить про необхідність впровадження обов'язкових перерв у дистанційній роботі та чітких механізмів регулювання понаднормової зайнятості [169, с. 60-64]. Наприклад, у Німеччині вже розробляються пропозиції щодо введення цифрового обліку робочого часу, що дасть змогу чітко розмежовувати професійні обов'язки та відпочинок працівників.

Методи цифровізації робочого часу та віддаленої праці включають автоматизацію обліку робочого часу за допомогою цифрових платформ, впровадження електронного документообігу для спрощення оформлення трудових відносин, використання штучного інтелекту для аналізу продуктивності працівників, а також інтеграцію хмарних сервісів для організації віддаленої роботи. До ключових цифрових рішень відносяться системи управління проектами, які дозволяють відстежувати виконання завдань у режимі реального часу, застосування біометричних технологій для підтвердження особи при вході в робочу систему, а також аналітичні інструменти для моніторингу робочої активності.

Цифровізація праці спричиняє необхідність переосмислення традиційних підходів до організації робочого часу, оскільки технології дозволяють

працівникам виконувати свої обов'язки в будь-якому місці та в будь-який час. Відсутність фізичного офісу, фіксованого робочого місця та змінені умови організації праці можуть призвести до труднощів у визначенні меж робочого часу і часу відпочинку. Саме тому виникає необхідність в адаптації трудового законодавства для захисту працівників від надмірного навантаження, що може виникати через постійну доступність за допомогою цифрових технологій.

Відповідно, правильне регулювання робочого часу в умовах цифровізації має забезпечувати баланс між гнучкістю, яку пропонує віддалена праця, та необхідністю захисту прав працівників, гарантування їхнього права на відпочинок і відключення від робочих завдань поза встановленим робочим часом. Ці питання також потребують чіткої правової регламентації, що відповідає новим вимогам сучасного ринку праці.

Зупинимося на більш детальному аналізі сучасного правового регулювання віддаленої праці та дистанційної роботи в умовах цифровізації праці.

Віддалена праця та дистанційна робота є термінами, що часто використовуються як синоніми, однак між ними існують певні відмінності. Віддалена праця – це загальний термін, який означає будь-яку форму праці, коли працівник виконує свої обов'язки поза традиційним робочим місцем, використовуючи для цього інформаційно-комунікаційні технології. Ця форма праці може включати роботу вдома або в будь-якому іншому місці, такому як кав'ярні чи коворкінг. Важливим аспектом є те, що працівник може самостійно визначати, де і коли виконувати свої обов'язки.

З іншого боку, дистанційна робота – це більш конкретне поняття, яке зазвичай означає роботу, що здійснюється поза межами офісу, але за певними умовами, які визначають як місце, так і час роботи. Вона часто передбачає чіткий розклад, організований процес взаємодії з керівництвом і обов'язкову наявність зв'язку на визначеному рівні та в межах визначеного часу.

Згідно з КЗпП України [148], зокрема статтями Глави IV Робочий час, що стосуються організації праці, дистанційна робота є урегульованою формою

працевлаштування. Відповідно до ст. 60-2 КЗпП, дистанційна робота - це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. Вона передбачає умови праці, коли працівник працює поза межами основного місця роботи, зокрема з використанням цифрових технологій. КЗпП регламентує обов'язок роботодавця забезпечити дистанційних працівників необхідними засобами для виконання роботи та захист їхніх прав, зокрема у питаннях охорони праці та охорони персональних даних. Відповідно до законодавства, організація дистанційної праці повинна забезпечувати рівень правового захисту працівників, таких як гарантії безпеки даних, умови для трудового договору та права на відпочинок.

Віддалену працю можна визначити як форму організації праці, при якій працівник виконує свої обов'язки поза традиційним робочим місцем, використовуючи інформаційно-комунікаційні технології для комунікації з роботодавцем, виконання робочих завдань та контролю з боку керівництва [118].

Цей формат роботи стає все більш популярним завдяки розвитку цифрових технологій та зміні підходів до організації праці. Як підкреслюють К. Краус, Н. Краус та С. Голубка, концепція «Праця 4.0» закладає основи трансформації трудових відносин, включаючи нові підходи до управління працівниками в цифрову епоху [161].

Цифровізація суттєво змінює характер трудових відносин та вимоги до працівників. Зокрема, впровадження цифрових технологій сприяє автоматизації процесів, підвищенню гнучкості робочого графіка та розширенню можливостей для співпраці незалежно від географічного розташування.

О.В. Сорока та О.І. Кучерина наголошують, що цифровізація праці вимагає нових стратегій управління людськими ресурсами, що враховують як можливості автоматизації, так і загрози безробіття внаслідок скорочення традиційних робочих місць [223].

Наразі віддалена праця, яка раніше сприймалася як виняткова практика для окремих категорій працівників, стала новою нормою для багатьох компаній у всьому світі і саме цифровізація праці сприяє її розповсюдженню. Як зазначається в дослідженні RankTracker, за період з 2005 по 2022 рік кількість працівників, які працюють з дому, зросла на 140% [79]. У США станом на 2022 рік понад 4,3 млн осіб працювали віддалено щонайменше 50% робочого часу, а загальне зростання дистанційної зайнятості за останні десять років сягнуло 115%.

Подальшому поширенню дистанційної роботи значною мірою сприяла пандемія COVID-19. До пандемії лише 2,9% працівників працювали виключно дистанційно, тоді як у період жорстких карантинних обмежень цей показник зріс до 88% [171].

У дослідженні здійсненому Бюро статистики праці США доводиться, що віддалена робота стала невід'ємною частиною американського ринку праці, хоча її рівень стабілізувався після пандемічного зростання. За даними професора Стенфордського університету Н. Блума, продуктивність віддалених працівників не поступається офісним, а в деяких випадках навіть перевищує її, що пояснюється покращеним балансом між роботою та особистим життям [93].

Попри це, деякі великі корпорації коригують свою кадрову політику щодо дистанційної зайнятості. Як зазначається в дослідженні Le Monde, компанія Amazon анонсувала повернення працівників до офісів із 2025 року, що може змусити співробітників переглянути свої умови роботи або навіть змінити місце проживання [67].

Тенденції цифровізації робочого часу відображаються також на українському ринку праці. У другому кварталі 2019 року частка вакансій із дистанційною роботою становила 4%, тоді як у другому кварталі 2020 року цей показник зріс до 6,4% [128]. До кінця 2021 року цей показник збільшився до 6,8%, а у 2022 році, на тлі воєнного стану, частка вакансій з можливістю дистанційної роботи досягла 13,9%.

Окрім змін у ринку вакансій, значно зросла й популярність дистанційної роботи серед працівників. Як зазначається в тому ж дослідженні, кількість відгуків на вакансії з дистанційною зайнятістю зросла з 28 у другому кварталі 2019 року до 66 у другому кварталі 2020 року. Станом на другий квартал 2022 року цей показник зріс удвічі, досягнувши 104 відгуків на одну вакансію.

У звіті Національного інституту стратегічних досліджень наведені наступні факти: у першому півріччі 2024 року кількість вакансій на українському ринку праці зросла майже на 19 тисяч, досягнувши понад 110 тисяч у червні 2024 року. Водночас активність шукачів роботи знизилася, що свідчить про дефіцит кадрів [174].

У Закарпатській та Івано-Франківській областях спостерігається значне зростання кількості робочих місць завдяки релокації підприємств та створенню нових виробництв. На початку 2024 року ринок праці в цих регіонах відновився на 155% та 146% відповідно порівняно з довоєнним періодом [111].

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX від 15.03.2022 р. [200] встановлює особливості запровадження дистанційної роботи під час воєнного стану. Зокрема, роботодавець має право впроваджувати дистанційну роботу без обов'язкового двомісячного попередження працівників про зміну істотних умов праці, як це передбачено у мирний час. Повідомлення працівника про зміну умов праці та оплати здійснюється не пізніше дня їх запровадження [63].

Крім того, під час воєнного стану сторони трудових відносин можуть за взаємною згодою визначати форму трудового договору, включаючи можливість укладення договору в усній формі. Однак, за можливості, рекомендується укладати письмовий трудовий договір про дистанційну роботу, використовуючи типову форму, затв. наказом Мінекономіки від 05.05.2021 р. № 913-21 [205].

За даними МОН України, на початок 2023 року в Україні функціонувало близько 13 875 закладів дошкільної освіти та 12 976 закладів загальної середньої освіти. Унаслідок збройної агресії станом на кінець липня 2023 року зруйновано 337 та пошкоджено 3 199 закладів освіти. Ці обставини змусили значну кількість

працівників освітньої сфери перейти на дистанційну форму роботи, що підкреслює важливість належного правового регулювання дистанційної праці та забезпечення прав працівників на відпочинок [74].

За даними дослідження ринку праці України, опублікованого на [7eminar.ua](http://teminar.ua), 25% компаній дозволяють працювати дистанційно всім категоріям працівників, тоді як 63% – лише частині співробітників [132].

Актуальна статистика підтверджує, що віддалена робота залишається важливою частиною ринку праці як у світі, так і в Україні, хоча великі компанії поступово переглядають свої підходи до дистанційної зайнятості. В Україні дистанційна праця є важливим фактором відновлення ринку праці, особливо в регіонах, що приймають релоковані підприємства. Ці тенденції потребують подальшої уваги з боку законодавців для вдосконалення правового регулювання цифрової зайнятості.

Віддалена праця в умовах цифровізації має низку переваг, серед яких можна виокремити гнучкість робочого графіка, що дозволяє працівникам самостійно планувати свій час, що, в свою чергу, підвищує продуктивність та задоволеність. Крім того, зниження витрат на оренду офісних приміщень, комунальні послуги та транспорт дозволяє компаніям значно заощаджувати. Важливою перевагою є також розширення географії найму, що дає змогу залучати фахівців з різних регіонів та країн, підвищуючи таким чином конкурентоспроможність компаній. Однак віддалена праця приносить і певні виклики. Одним із них є відсутність особистого спілкування, що може призвести до зниження рівня командної взаємодії та ослаблення корпоративної культури. Також виникають проблеми з організацією робочого процесу, оскільки необхідно впроваджувати нові методи контролю та оцінки ефективності працівників. Не менш важливим є питання кібербезпеки, адже зростає ризик несанкціонованого доступу до конфіденційної інформації.

На думку Н.Д. Гетьманцевої, стрімкий розвиток цифрових платформ та нових форм зайнятості, таких як краудворкінг, спричиняє трансформацію соціально-трудових відносин та потребує оновлення нормативно-правового

регулювання [118]. Колектів авторів у своїй монографії «Легалізація нестандартних форм зайнятості в Україні: сучасний стан і перспективи. Соціально-трудові права і виклики цифровізації» дослідили «Трудові відносини на цифрових платформах: складнощі унормування та проблеми правозастосування» (М. Шумило, підрозділ 2.2.), «Нові види договорів у сфері праці: гіг-контракти, трудові договори з нефіксованим робочим часом» (О. Серeda та А.Юшко, підрозділ 2.3.) [220]. О.В. Шаповалова переконливо зазначає, що ці автори зробили внесок у формування теоретичної бази реалізації нововведень щодо застосування нових гнучких форм організації праці, які слід вивчати як підґрунтя для подальших досліджень [248, с.221]. Науковці сходяться на думці, що цифровізація створює як можливості для інновацій та підвищення ефективності праці, так і виклики, пов'язані з необхідністю адаптації законодавства та захисту соціальних гарантій працівників. Україна активно розробляє законодавчі ініціативи щодо регулювання дистанційної зайнятості, однак ці зміни ще не повною мірою враховують специфіку цифрової економіки.

26.12.2003 р. Україна приєдналася до Конвенція МОП № 177 «Про надомну працю», яка має на меті забезпечення соціального захисту та поліпшення умов праці осіб, які займаються надомною працею, і передбачає відповідні стандарти для захисту прав таких працівників [196]. Ратифікація цієї Конвенції зобов'язала Україну впровадити положення Конвенції у національне законодавство, зокрема щодо належного оформлення трудових відносин для надомних працівників, захисту їхніх прав, забезпечення умов праці та соціальних гарантій. На жаль, до сьогодні Україна не повною мірою впровадила її положення у національне законодавство. Порушення щодо ефективної імплементації включають недостатній рівень правового захисту надомних працівників, зокрема, щодо забезпечення належних умов праці, рівноправності в оплаті праці, соціальних гарантій та захисту від дискримінації.

Українське законодавство, зокрема КЗпП України та інші нормативно-правові акти, не містять чітких положень, які б регулювали специфіку надомної праці в контексті міжнародних стандартів, встановлених цією Конвенцією.

Наприклад, досі відсутні детальні норми щодо особливостей трудових відносин для працівників, які виконують свою роботу вдома, не визначені чіткі умови для захисту прав таких працівників, зокрема в аспектах робочого часу, оплати праці та безпеки праці.

У 2023 році ВРУ прийняла за основу законопроект, спрямований на вдосконалення правового регулювання дистанційної та надомної роботи. Документ передбачає уточнення порядку надання та відкликання згоди працівника на дистанційну роботу, встановлення гарантій щодо оплати праці, забезпечення обладнанням для виконання робочих завдань, а також врегулювання питань охорони праці при дистанційній та надомній роботі [145].

Аналіз міжнародного досвіду, зокрема положень Конвенції МОП № 177, а також змін у законодавстві ЄС, свідчить про необхідність подальшого вдосконалення регулювання дистанційної роботи в Україні, включаючи питання соціального страхування, цифрової безпеки та трудових прав дистанційних працівників.

У контексті цифровізації трудових відносин та зростаючої популярності віддаленої праці, все більше виникає правових питань, що потребують чіткого та своєчасного судового розгляду. Одним із прикладів є рішення Верховного суду Іспанії, який постановив, що роботодавці не можуть вимагати від працівників використовувати особисті електронні поштові скриньки для виконання робочих завдань під час дистанційної роботи. Це рішення зобов'язує компанії надавати працівникам відповідні корпоративні засоби для виконання їхніх обов'язків [94].

Інший випадок стосується рішення Верховного суду правосуддя Мадрида, який зобов'язав компанію дозволити адвокатці повністю працювати дистанційно для догляду за дочкою з вродженою аномалією ноги. Суд визнав, що відмова компанії в наданні повного дистанційного режиму роботи була дискримінацією за ознакою статі, оскільки інший працівник того ж відділу мав дозвіл на повний дистанційний режим [94].

Ці випадки підкреслюють важливість чіткого правового регулювання віддаленої праці та забезпечення прав працівників у цифрову епоху.

В Україні процес цифровізації трудових відносин та впровадження віддаленої праці активно розвивається, що також супроводжується виникненням правових питань та суперечок. Однак, на відміну від деяких європейських країн, в Україні поки що немає широкої судової практики, пов'язаної безпосередньо з віддаленою працею.

Цифровізація робочого часу та віддаленої праці змінює традиційні трудові відносини, створюючи як нові можливості для працівників та роботодавців, так і нові виклики. Важливими напрямками вдосконалення правового регулювання є закріплення прав працівників на цифровий баланс між роботою та особистим життям, впровадження єдиних стандартів обліку та контролю робочого часу у цифровому середовищі та посилення захисту даних та цифрової безпеки віддалених працівників.

Адаптація законодавства до нових цифрових реалій є ключовим завданням для сучасного трудового права, що дозволить збалансувати інтереси всіх учасників правовідносин у сфері цифровізації праці. Одним із найважливіших аспектів цієї адаптації стало впровадження права на відключення, яке дозволяє захистити працівників від надмірного впливу роботи на їхнє особисте життя. Це право стало результатом необхідності встановлення чітких меж між робочим часом і часом відпочинку, що особливо стало актуальним з розвитком цифрових технологій та зростанням вимог до доступності працівників поза робочими годинами.

Право на відключення вперше з'явилося у трудовому законодавстві України у зв'язку з доповненням КЗпП України статтею 60-2, яка у частині 9 закріплює: «Працівнику, який виконує дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. Період вільного часу для відпочинку (період відключення) визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу» [148, ст. 60-2].

Право на відключення (right to disconnect) відноситься до права працівника мати можливість відсторонитися від роботи та утримуватися від пов'язаних з роботою електронних комунікацій, таких як електронні листи чи інші повідомлення, у неробочий час, - зазначається в європейському словнику промислових відносин [26], [27].

Регулювання права на відключення за своєю суттю має встановити три основні моменти: 1) обмеження робочого часу (на рівні трудового законодавства – нового Трудового кодексу, який має обмежувати встановлення щоденної/тижневої тривалості робочого часу та обмежувати понаднормові години); 2) право на відпочинок (перерви, щоденні та щотижневі відпочинки, щорічна відпустка - у новому ТКУ); 3) право на приватність (як на рівні конституційного так і трудового права).

Право на відключення – це право працівника переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем у визначений трудовим договором час без ризику отримати дисциплінарні стягнення [80]. Це право передбачає можливість працівника не відповідати на робочі комунікації поза робочим часом, залишається актуальним навіть під час воєнного стану. Право на відключення тісно пов'язане з правом на відпочинок і стосується переважно тих, хто працює дистанційно або є надомниками.

Запровадження цього права сприяє забезпеченню балансу між професійним та особистим життям, а також запобігає професійному вигоранню серед працівників [27], [35], [91].

На думку юриста Ярослава Жукровського ще одним важливим правом працівника, окрім «права на відключення» є ще одне пов'язане право - «право на забуття». На його думку: «Право на забуття дає людині можливість упродовж всієї відпустки не мати жодного контакту із роботою. Адже у сучасному цифровому світі людині просто необхідно якісно відпочивати для того, аби, відповідно, якісно працювати» [137].

Підтримуючи цю позицію, вважаємо, що необхідним є чітке прописування на рівні трудового договору меж робочого часу. Тому що у статті 31 чинного

КЗпП України встановлена заборона вимагати виконання роботи, не обумовленої трудовим договором [148, ст. 31].

Європейський фонд покращення умов життя та праці (Eurofound) провів серію досліджень, які показали, що працівники, які змушені залишатися доступними для робочих комунікацій поза встановленими годинами, частіше стикаються з проблемами психічного здоров'я та емоційним вигоранням. Наприклад, у звіті «Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age» дослідники підкреслюють, що надмірна доступність до робочих завдань підриває баланс між роботою і особистим життям, спричиняючи стрес і підвищений рівень тривожності [28].

У дослідженні «The employee right to disconnect» (Notre Dame Journal of International and Comparative Law, 2018) обговорюється, як постійна доступність працівників поза робочими годинами може призводити до накопичення стресу, погіршення стосунків у сім'ї та зниження загальної продуктивності. Автор наголошує, що встановлення чітких меж для робочих комунікацій зменшує ризики професійного вигорання та сприяє здоровому балансу між роботою та особистим життям [83]. Також у статті Ф. Чіуффо «The Right to Disconnect or How to Pull the Plug on Work» (SSRN Electronic Journal, 2019) аналізуються статистичні дані про понаднормову доступність працівників та її вплив на їхню продуктивність. Автор зазначає, що ті працівники, які не можуть «відключитися» після роботи, частіше скаржаться на зниження концентрації та труднощі у виконанні складних завдань [12].

Саме в такому комплексному підході має відображатися та бути закріплено право працівника відірватися від роботи та утримуватися від пов'язаних з роботою електронних комунікацій у неробочий час у новому Трудовому кодексі України, що дозволить зберегти необхідний баланс між робочим та особистим часом та сформувати безпечне, здорове й адаптоване під цифрові виклики робоче середовище.

Аналіз наукових досліджень та законодавства дозволяє зробити висновок, що постійна доступність до робочих комунікацій поза робочим часом не лише

впливає на емоційний стан працівників, але й призводить до зниження їхньої ефективності. Встановлення чітких правил щодо робочих комунікацій після завершення робочого дня дозволяє працівникам зберігати здоровий баланс між роботою та особистим життям, запобігати професійному вигоранню та підтримувати кращу якість життя.

Серед країн Європи першою закріпила на законодавчому рівні право на відключення у 2017 році Франція (Article L2242-17 Labour Code) - компанії з понад 50 працівниками зобов'язані впроваджувати механізми для забезпечення цього права [13]. В Іспанії (Law 3/2018) та Італії (Law 81/2017) подібні норми передбачають, що компанії повинні узгоджувати політику щодо цифрового відключення з працівниками [5]. У Німеччині наразі немає прямої законодавчої вимоги щодо права на відключення, низка провідних компаній, таких як Volkswagen та Deutsche Telekom, ініціювали політики, які обмежують розсилання корпоративних листів у неробочий час. Ці ініціативи формуються в межах колективних угод, що надають працівникам можливість захищати свій особистий час. Інформація про це доступна у звітах федерального міністерства праці [7].

Статті з 15 по 17 Закону Бельгії «Про зміцнення економічного зростання та соціальної згуртованості» від 26 березня 2018 року встановлюють, що питання щодо відключення та використання цифрових комунікацій повинні обговорюватися Комітетом із запобігання та захисту (КЗЗ), представницьким органом працівників, який має бути обраний на підприємствах із понад 50 співробітниками [91].

Закон Італії 81/2017, який гарантує право на відключення, поширюється на так званих «розумних працівників» за індивідуальною угодою. Це працівники, які поєднують роботу в офісі з дистанційною/віддаленою роботою, щоб забезпечити баланс між роботою та особистим життям, виконанням сімейних обов'язків. Право на відключення встановлюється шляхом індивідуальних угод (договорів) [91].

В Україні право на відключення наразі не закріплене у трудовому законодавстві, хоча КЗпП України передбачає норми про регулювання робочого часу та часу відпочинку. Впровадження цього права може відбуватися через зміни до КЗпП України, включення відповідних норм до колективних договорів або ухвалення спеціального закону про цифрову безпеку працівників [148]. Також важливим є врахування міжнародного досвіду для розробки національних механізмів цифрового балансу між роботою та особистим життям.

Українські правознавці активно обговорюють концепцію «права на відключення» та її впровадження в національне законодавство. Зокрема, Я. Жукровський визначає, що стаття 45 Конституції України гарантує кожному працівникові право на відпочинок, що включає можливість не відповідати на робочі дзвінки та повідомлення у позаробочий час. Він підкреслює, що працівники мають право не відповідати на дзвінки, листи та будь-які питання, пов'язані з роботою, після завершення робочого дня. Це право закріплене у статті 60-2 Кодексу законів про працю України, яка вводить поняття «періоду відключення» для дистанційних працівників [137].

Крім того, законодавче закріплення чітких механізмів реалізації права на відключення є шляхом до покращення життя та здоров'я працівників, а також до підвищення продуктивності праці - працівник, який може повноцінно реалізувати своє право на відпочинок, буде більш ефективно виконувати свої трудові обов'язки [116].

Таким чином, українські правознавці підтримують впровадження права на відключення як важливого механізму захисту трудових прав у цифрову епоху, наголошуючи на необхідності правової визначеності та формуванні відповідної правової культури. Гадаємо, що впровадження права на відключення на національному рівні сприятиме зменшенню емоційного вигорання працівників та покращенню умов їхньої праці в цифровому середовищі.

Порушення права на відключення полягають у випадках, коли роботодавець очікує або вимагає від працівника відповідати на робочі комунікації (дзвінки, електронні листи, повідомлення) поза встановленим

робочим часом, навіть якщо такий обов'язок прямо не передбачений трудовим договором. Це може включати ситуації, коли працівників змушують постійно бути доступними для робочих контактів, наприклад, якщо роботодавець регулярно надсилає повідомлення або телефонує після закінчення робочого дня, очікуючи негайної відповіді, що можна вважати порушенням права на відключення. Іншим прикладом є вимога виконувати додаткові завдання у неробочий час, як-от завершення проектів або підготовка звітів у вечірній або нічний час без чіткої компенсації за понаднормову роботу. Також порушенням є накладення санкцій за недоступність, коли працівника карають (знижують бонуси, відмовляють у підвищенні тощо) за те, що він не відповів на комунікацію у позаробочий час. Неофіційні домовленості чи очікування також є порушенням, навіть якщо роботодавець не вимагає прямо залишатися на зв'язку, але негласно очікує цього. Ігнорування таких очікувань може сприйматися як «непрофесійна поведінка» або призводити до упередженого ставлення, що порушує право працівника на відпочинок і баланс між роботою та особистим життям. У різних країнах право відключення активно захищається судами. Ось окремі приклади судових справ із різних країн демонструють, як порушення цього права можуть вплинути на працівників і призвести до значних юридичних наслідків.

У 2018 році французький суд ухвалив, що компанія порушила право одного з працівників на відключення, змушуючи його бути доступним для дзвінків після завершення робочого дня. Суд постановив виплатити компенсацію в розмірі 60 000 євро, аргументуючи це тим, що працівник не міг повноцінно відпочивати через постійні комунікації [66].

У 2020 році в Іспанії суд виніс рішення у справі, де роботодавець змушував працівника відповідати на повідомлення та дзвінки у неробочий час. Суд зобов'язав компанію виплатити компенсацію, оскільки таке порушення спричинило емоційний та фізичний стрес у працівника [42]. Закон 3/2018 (Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales) включає норми про право працівників на відключення після завершення робочого дня. Роботодавці зобов'язані встановлювати та узгоджувати політику

відключення з працівниками, щоб гарантувати захист їхнього особистого часу [5].

Таким чином, приклади Франції та Іспанії демонструють, що право на відключення не лише регулюється на рівні законодавства, але й активно захищається судами у випадках порушення. Такі прецеденти показують, як цей правовий інструмент може допомогти працівникам захищати свої інтереси та забезпечувати баланс між роботою і особистим життям та створюють основу для подальшого розвитку міжнародних стандартів у цій сфері. Усе це може призводити до фізичного та емоційного виснаження працівників, спричиняти професійне вигорання, а також негативно впливати на їхнє психічне здоров'я. Тому ключовим елементом забезпечення права на відключення є чіткі внутрішні політики в організаціях, які визначають час, коли працівник має право бути офлайн, а також юридичні гарантії та механізми захисту цього права.

В Україні питання права на відключення набувають все більшої актуальності. Наразі існують законодавчі ініціативи, спрямовані на регулювання цих аспектів трудових відносин. Ось деякі з них:

- Законопроект №4051 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання дистанційної роботи». Цей законопроект передбачає внесення змін до Кодексу законів про працю України з метою визначення правового статусу дистанційної роботи, встановлення прав та обов'язків працівників і роботодавців у цьому форматі, а також забезпечення гарантій для працівників, які працюють віддалено [186].

- Законопроект №3623 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення правового регулювання дистанційної роботи». Метою цього законопроекту є уточнення та вдосконалення положень щодо дистанційної та надомної роботи, зокрема, визначення умов праці, порядку взаємодії між працівником і роботодавцем, а також забезпечення права працівника на відключення після закінчення робочого часу [187].

- Законопроект №2479 «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо регулювання гнучких форм організації праці». Цей

законопроект спрямований на впровадження гнучких форм організації праці, включаючи дистанційну роботу, гнучкий графік та інші форми, які дозволяють працівникам ефективніше поєднувати професійні обов'язки з особистим життям [192].

Таким чином, зазначені законопроекти створюють правову основу для регулювання дистанційної роботи, цифровізації робочого часу та права на відключення в Україні.

Вважаємо за доречне підтримати пропозиції щодо внесення змін до КЗпП України з метою закріплення на законодавчому рівні права на відключення, а також визначення чітких санкцій за його порушення. З огляду на поточні умови цифрової трансформації, такі заходи можуть значно вдосконалити правове регулювання робочих відносин, створивши більш чіткі та справедливі правила для дистанційної праці. Закріплення права на відключення стане важливим кроком у захисті працівників від надмірного робочого навантаження, забезпечуючи можливість повноцінного відпочинку поза робочим часом. Встановлення чітких санкцій за порушення цього права не лише посилить захист прав працівників, а й стимулюватиме роботодавців суворо дотримуватися визначених меж, сприяючи повазі до балансу між професійним та особистим життям працівників.

Зміни до КЗпП України можуть бути сформульовані наступним чином:

Стаття 60-3. Право на відключення

1. Працівник має право не виконувати робочі обов'язки та не підтримувати зв'язок з роботодавцем поза межами встановленого робочого часу, якщо інше не передбачено трудовим договором або колективною угодою.

2. Роботодавець зобов'язаний забезпечити реалізацію права працівника на відключення шляхом:

1. встановлення чіткого робочого графіка;
2. утримання від вимог щодо виконання працівником робочих завдань поза робочим часом, за винятком випадків, передбачених законодавством або договором;

3. розробки та впровадження політики щодо права на відключення, яка включає правила використання робочих комунікацій поза робочим часом та визначає випадки, коли це може бути необхідно.

3. Залучення працівника до виконання робочих обов'язків поза встановленим робочим часом допускається лише у випадках:

1. надзвичайних ситуацій, що вимагають негайного втручання;
2. інших випадках, передбачених законодавством або трудовим договором.

4. У разі порушення права на відключення працівник має право звернутися до органів державного нагляду за дотриманням трудового законодавства або до суду для захисту своїх прав та отримання компенсації.

5. За порушення права працівника на відключення роботодавець несе відповідальність відповідно до чинного законодавства.

Такі зміни допоможуть чітко закріпити права працівників на відключення, визначити обов'язки роботодавців щодо їх дотримання та впровадити ефективні санкції за порушення цього права.

2.3. Правове забезпечення охорони робочого часу, персональних даних та соціальних гарантій працівників в контексті впровадження цифрових технологій

Оскільки технологічний прогрес є невід'ємною складовою сучасного ринку праці, роботодавці повинні забезпечувати працівників необхідними інструментами та технологічною підтримкою. Дослідження Harvard Business Review показують, що забезпечення персоналу сучасними технологіями та доступом до швидкісного інтернету підвищує продуктивність на 25-30% [45]. Дефіцит технічних ресурсів, своєю чергою, може спричиняти труднощі в роботі, що негативно впливає на мотивацію та якість виконання обов'язків. Важливим є також навчання персоналу ефективному використанню цифрових інструментів,

що підтверджується аналізом McKinsey & Company, де йдеться про необхідність регулярних тренінгів та підвищення цифрової грамотності працівників [72].

Зміни у структурі зайнятості вимагають нових підходів до організації робочого процесу. Важливо встановлювати чіткі правила щодо графіку роботи, часу відпочинку та дотримання балансу між професійним і особистим життям. Дослідження Європейського фонду покращення умов життя та праці (Eurofound) свідчать, що відсутність регламентованого робочого часу сприяє зростанню рівня стресу та ризику професійного вигорання [24].

Одним із дієвих механізмів запобігання перевантаженню працівників є концепція «права на відключення», що передбачає заборону роботодавцям вимагати відповідей на електронні листи та дзвінки поза робочим часом. Наприклад, у Франції та Німеччині вже діють законодавчі акти, які регламентують дотримання цього принципу [26], [27].

В деяких країнах право на відключення було включено до актів, які регулюють дистанційну роботу більш широко.

Так, у статті 5 Закону про дистанційну роботу Аргентини (№ 27,555) і Нормативному Указі № 27/202 (набрав чинності з 1 квітня 2021 року), дистанційні працівники матимуть право не зв'язуватися з роботодавцями та від'єднатися від цифрових пристроїв та/або інформаційно-комунікаційних технологій після свого робочого дня та під час відпусток [142].

Закон Чилі №21220 - Кодекс про віддалену роботу (2020) встановлює, що роботодавець повинен поважати їх право на відключення, гарантуючи час, протягом якого працівники не будуть зобов'язані відповідати на повідомлення, накази чи інші вимоги роботодавця. Час відключення повинен становити не менше дванадцяти безперервних годин протягом двадцяти чотирьох годин. Так само ні в якому разі не можна роботодавцю встановлювати зв'язок або формулювати накази чи інші вимоги в дні відпочинку або щорічної відпустки працівників [144].

Деякі країни закріплюють право дистанційного працівника на відключення на рівні правил захисту персональних даних.

Так, Іспанія має Закон 3/2018 від 5 грудня про захист персональних даних і гарантії цифрових прав. Стаття 88(1) Закону Іспанії 3/2018. Право на цифрове відключення на робочому місці. Забезпечує, що робітники та службовці мають право на цифрове відключення з метою гарантії поза законодавчо або конвенційно встановленим робочим часом, на повагу до їхнього часу відпочинку, дозвілля і відпусток, а також на їх особисту і сімейну приватність [141].

Ще одним важливим аспектом цифрової трансформації ринку праці є психологічний добробут працівників. Законодавство має передбачати механізми запобігання цифровому вигоранню, стресу та захисту особистих даних працівників. За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), працівники, які працюють у цифровому середовищі понад 50 годин на тиждень, на 60% частіше страждають від хронічного стресу та психічних розладів [100].

Впровадження програм психологічної підтримки стає обов'язковим для провідних компаній. Наприклад, Google та Microsoft активно інвестують у корпоративні ініціативи для підтримки ментального здоров'я співробітників, що позитивно впливає на їхню продуктивність та лояльність до роботодавця [41], [55].

З огляду на стрімкий розвиток технологій та зміну форм зайнятості, подальше вдосконалення законодавчої бази є критично важливим для забезпечення справедливих умов праці в цифрову епоху. Регулювання дистанційної роботи, цифрової безпеки та психологічного добробуту працівників є ключовими завданнями для міжнародних організацій та національних урядів.

Цифровізація праці, що охоплює широке застосування інформаційно-комунікаційних технологій, призводить до трансформації традиційних трудових відносин, що потребує перегляду національного трудового законодавства та його адаптації до нових умов. В умовах цифрових технологій суттєво змінюється організація робочого часу, виникають нові форми праці, зокрема віддалена, гнучка та дистанційна робота, що ставлять під сумнів традиційні методи

контролю за робочим часом і забезпеченням соціальних гарантій для працівників. Окрім того, розвиток цифрових платформ та автоматизованих систем керування працею підвищує важливість захисту персональних даних працівників і гарантування їхніх прав на відпочинок, що обумовлює необхідність створення ефективної правової бази для забезпечення балансу між інтересами роботодавців і працівників. У зв'язку з цим, питання правового забезпечення охорони робочого часу, персональних даних і соціальних гарантій працівників в умовах цифрових технологій набуває особливої актуальності для забезпечення ефективного регулювання трудових відносин.

Незважаючи на наявність нормативно-правових актів, що регулюють трудові відносини, існує значний розрив між традиційними підходами до організації праці та реаліями цифрового ринку праці. Однією з основних проблем є відсутність достатньої правової регламентації щодо нових форм праці, таких як віддалена або гнучка робота, що створює правові прогалини у визначенні меж робочого часу, контролю за працівниками, а також у сфері захисту їхніх персональних даних. Порушення прав працівників у цій сфері, зокрема надмірний контроль за їхньою активністю поза робочим часом, недостатнє забезпечення конфіденційності персональних даних, а також неузгодженість соціальних гарантій для працівників, що працюють через цифрові платформи, потребують негайного правового реагування. Водночас існує проблема відсутності єдиного правового механізму для забезпечення трудових прав і соціального захисту в умовах цифровізації, що викликає необхідність розробки та впровадження нового законодавства для врегулювання трудових відносин у цифровому середовищі.

Тенденції розвитку правового забезпечення охорони робочого часу, персональних даних та соціальних гарантій працівників в умовах цифровізації ринку праці виявляються в процесі формування нових нормативно-правових актів, спрямованих на забезпечення прав працівників у контексті технологічних змін. Окремі країни Європейського Союзу вже впроваджують законодавчі ініціативи, що регулюють такі питання, як право на відключення, контроль за

використанням робочого часу та захист персональних даних працівників у цифрових середовищах. В Україні також спостерігається певне поступове впровадження норм, які враховують нові форми праці, однак існує потреба в удосконаленні існуючої правової бази для адаптації до реалій цифрової економіки. Прогнозується подальший розвиток правових механізмів, спрямованих на захист прав працівників, зокрема на забезпечення конфіденційності персональних даних, коригування соціальних гарантій та удосконалення механізмів контролю за робочим часом, що забезпечить справедливість і рівність в умовах швидкого розвитку цифрових технологій.

На фоні необхідності адаптації національних правових систем до нових умов цифровізації праці та викликів, які виникають з появою нових форм роботи, важливо звернути увагу на існуючі правові механізми, які застосовуються в інших країнах для ефективного регулювання цієї сфери. Аналізуючи міжнародний досвід, можна виділити кілька основних підходів до правового забезпечення цифрової праці, зокрема щодо гнучких умов праці, контролю за робочим часом та захисту персональних даних працівників.

Закріплення гнучких умов праці – у багатьох країнах ЄС, наприклад у Франції, працівники мають право на відключення після закінчення робочого дня, що захищає їх від надмірного робочого навантаження [65].

Цифровий контроль робочого часу – у Німеччині роботодавці зобов'язані вести електронний облік робочого часу працівників, що дозволяє контролювати понаднормову зайнятість та відповідати вимогам законодавства [3].

Захист даних працівників – у Великобританії роботодавці мають юридичний обов'язок дотримуватись Загального регламенту про захист даних (GDPR) під час обробки персональної інформації віддалених працівників [51], [140].

Важливими напрямками вдосконалення правового регулювання в умовах цифровізації праці є закріплення прав працівників на цифровий баланс між роботою та особистим життям, що дозволяє забезпечити їхнє право на відпочинок і особистий простір. Це включає визначення чітких меж між робочим

часом і позаробочим часом, що є особливо важливим для працівників, які працюють віддалено чи в гнучкому режимі. Одним із ключових аспектів є впровадження єдиних стандартів обліку та контролю робочого часу в цифровому середовищі. Це дозволяє уникнути надмірного навантаження на працівників і забезпечити справедливе та ефективне управління їхнім часом. Крім того, важливим напрямком є посилення захисту даних та цифрової безпеки віддалених працівників, оскільки цифрові технології відкривають нові ризики, пов'язані з обробкою персональної інформації, що вимагає створення додаткових правових та технічних механізмів для забезпечення конфіденційності та безпеки даних.

О. Черомухіна, Ю. Чалюк і В. Кириленко наголошують на необхідності гнучкого законодавчого підходу, який би враховував нові моделі трудових відносин і гарантував соціальний захист працівників. Вони підкреслюють, що відсутність уніфікованих стандартів контролю робочого часу в дистанційній формі створює ризики експлуатації, а нечітке регулювання цифрових систем моніторингу може порушувати право на конфіденційність [246].

В умовах цифровізації робочого часу також постає питання компенсації витрат на інтернет, електроенергію та обладнання. В Україні це поки що залишається у площині договірного врегулювання, що може призводити до нерівності умов праці. Вирішення цих питань вимагає оновлення законодавчої бази та запровадження єдиних стандартів обліку і контролю робочого часу. Тільки так можна забезпечити баланс між продуктивністю, правами працівників та соціальними гарантіями у цифрову епоху.

Сучасне українське законодавство частково адаптоване до нових викликів цифрової економіки, зокрема у сфері регулювання робочого часу та віддаленої праці. Згідно з Кодексом законів про працю України, цифрові технології набули важливого значення для організації дистанційної та надомної роботи. Проте правова регламентація цих форм зайнятості залишається недостатньо чіткою. Це особливо стосується питань обліку робочого часу, компенсації витрат на технічне забезпечення та меж контролю з боку роботодавця. На практиці виникають питання щодо правової визначеності цих понять, способів обліку

робочого часу, гарантій для працівників і меж втручання роботодавця у процес організації праці.

В українському законодавстві закріплено, що дистанційна робота передбачає виконання трудових обов'язків поза межами офісу з використанням цифрових технологій. Працівник самостійно визначає місце роботи, а правила внутрішнього трудового розпорядку на нього не поширюються, якщо інше не встановлено трудовим договором. Надомна робота передбачає виконання роботи за місцем проживання працівника без використання цифрових технологій як основного засобу взаємодії. Варто зазначити, що під час дії воєнного стану в Україні були внесені тимчасові зміни до трудового законодавства. Зокрема, нормальна тривалість робочого часу працівників може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури, та до 50 годин для інших працівників. Ці норми є тимчасовими і діють лише протягом воєнного стану.

Однак, вітчизняне законодавство не дає чіткого пояснення, що робити у випадках, коли цифрові технології використовуються частково або епізодично, а також не деталізує механізми зміни статусу працівника з надомного на дистанційного та навпаки. Відсутність цих уточнень може призводити до конфліктів щодо умов праці, соціальних гарантій та контролю робочого часу.

Одним із найважливіших питань залишається гнучкий режим робочого часу. Відповідно до чинного законодавства, дистанційні працівники можуть самостійно розподіляти робочий час, якщо інше не передбачене трудовим договором. Проте на практиці це створює низку проблем, оскільки не врегульовано механізми обліку робочого часу та контролю за дотриманням встановлених норм. Відсутність законодавчих вимог щодо цифрових систем обліку призводить до ситуацій, коли працівники фактично працюють понаднормово без належної компенсації.

Ми вказували, що право на відключення – можливість працівника не відповідати на робочі повідомлення у неробочий час, яке також відноситься до гарантій прав працівника стосовно дотримання вимог норм робочого часу та часу

відпочинку. В Україні воно носить рекомендаційний характер і залежить від умов трудового договору. Відсутність обов'язкових норм створює передумови для професійного вигорання та надмірного навантаження працівників, які фактично перебувають у постійній онлайн-доступності.

Одним із основних викликів є відсутність єдиних стандартів контролю робочого часу для дистанційних працівників. В Україні немає законодавчих норм, які б регламентували використання програмного забезпечення для обліку робочих годин (наприклад, трекерів активності чи систем відстеження часу роботи в додатках). Це створює правову невизначеність та ускладнює доведення фактів порушень у випадку конфліктів між працівником і роботодавцем.

Іншою проблемою є відсутність обов'язкової компенсації витрат на забезпечення віддаленої роботи. У багатьох країнах ЄС роботодавці зобов'язані покривати витрати на інтернет, електроенергію та технічне обладнання для дистанційних працівників. В Україні ж такі питання вирішуються на договірній основі, що може ставити працівників у нерівне становище та перекладати фінансовий тягар на них.

Окрім питань часу роботи, важливим аспектом є соціальні гарантії дистанційних працівників. У багатьох країнах віддалені працівники можуть стикатися з меншою захищеністю у сфері соціального забезпечення, зокрема щодо пенсійного страхування, страхування здоров'я та виплат у разі звільнення [215].

Ще однією важливою проблемою є відсутність єдиних стандартів для компенсації витрат на робоче місце працівника. У США та Великобританії роботодавці часто покладають витрати на технічне забезпечення (ноутбуки, інтернет-з'єднання, програмне забезпечення) на працівників, що зменшує їхні доходи. У Нідерландах та Німеччині натомість уже діють механізми компенсації витрат, що дає змогу дистанційним працівникам отримувати рівний доступ до ресурсів [151].

Нідерландах та Німеччині існують практики компенсації витрат, пов'язаних із дистанційною роботою. Зокрема, у Нідерландах роботодавці

можуть надавати працівникам неоподатковвану компенсацію для покриття витрат на домашній офіс, таких як використання інтернету та електроенергії. У Німеччині працівники мають право на податкові відрахування за витрати, пов'язані з облаштуванням домашнього офісу, включаючи меблі, обладнання та комунальні послуги.

Не менш важливим аспектом є забезпечення соціальних гарантій для дистанційних працівників. Наприклад, у Німеччині працівники можуть компенсувати витрати на облаштування домашнього офісу через податкові відрахування, які включають витрати на меблі, комп'ютерне обладнання та комунальні послуги [151]. У Нідерландах, своєю чергою, роботодавці можуть надавати працівникам неоподатковвані компенсації для покриття витрат на інтернет-з'єднання та електроенергію.

Захист персональних даних та приватності працівників є важливою складовою правової охорони трудових прав у сучасному світі. Використання інформаційно-комунікаційних технологій на робочих місцях, таких як системи моніторингу, облік робочого часу через цифрові платформи та використання особистих даних працівників для автоматизації управлінських процесів, ставить під загрозу право працівників на приватність. Персональні дані, що обробляються роботодавцями, включають інформацію про стан здоров'я, звички, професійні навички, поведінкові патерни, що, у разі порушення конфіденційності, можуть мати серйозні наслідки як для працівників, так і для роботодавців. Актуальність захисту приватності на робочому місці зростає у зв'язку з діджиталізацією праці та зміною форми трудових відносин, зокрема, в контексті віддаленої роботи, де нагляд за працівниками може включати постійний моніторинг їхньої діяльності. Таким чином, створення ефективної правової бази для захисту персональних даних є важливою складовою забезпечення прав працівників [194], [163].

В Україні правові основи захисту персональних даних закріплені ЗУ «Про захист персональних даних» (№ 2297-VI від 01.06.2010) [194], який визначає порядок обробки, збору, зберігання та використання персональних даних осіб,

зокрема працівників. Цей закон встановлює вимоги до роботодавців щодо забезпечення безпеки персональних даних працівників, отримання їхньої згоди на обробку даних, а також обов'язок надавати доступ до даних лише уповноваженим особам. Однак, з огляду на швидкий розвиток технологій, що використовуються для моніторингу та аналізу трудових процесів, існує потреба в оновленні цього законодавства для кращого захисту прав працівників у контексті нових технологій обробки даних, таких як штучний інтелект, автоматизовані системи контролю за робочим часом та геолокаційні технології. Це вимагає розробки нових норм, що враховують швидкий розвиток цифрових технологій і створюють ефективні механізми для захисту персональних даних працівників [163].

На міжнародному рівні захист персональних даних у трудових відносинах також регулюється Загальним регламентом ЄС про захист даних (GDPR), який набув чинності 25.05.2018 р. GDPR встановлює загальні вимоги до обробки персональних даних, включаючи права суб'єктів даних, обов'язки контролерів та обробників даних, а також механізми контролю та санкцій. Цей регламент значно посилив вимоги щодо безпеки даних і конфіденційності, що повинно стати орієнтиром для України в процесі вдосконалення національних норм щодо захисту персональних даних у трудових правовідносинах [37].

У Великобританії роботодавці мають юридичний обов'язок дотримуватись Загального регламенту про захист даних (GDPR) під час обробки персональної інформації віддалених працівників. Це включає вимоги щодо забезпечення безпеки оброблених даних, гарантування прав працівників на доступ до своїх даних і видалення їх за вимогою, а також обов'язкову реалізацію належних заходів для захисту інформації від несанкціонованого доступу та витоків [51].

У США захист персональних даних у трудових відносинах регулюється різними федеральними законами, зокрема Законодавством про захист приватності працівників (Worker Privacy Protection Act). Однак на федеральному рівні не існує єдиного закону, який би забезпечував всебічний захист персональних даних у трудових правовідносинах, що може призводити до

прогалин у законодавстві та створювати ризики для конфіденційності працівників. Один із основних законів, який забезпечує захист медичних даних працівників, це HIPAA (Health Insurance Portability and Accountability Act), який вимагає від роботодавців вжиття належних заходів для захисту медичної інформації співробітників [47].

Необхідно зазначити, що право на конфіденційність і захист персональних даних є також результатом різноспрямованості та складності розвитку, включаючи технологічну революцію та цифровізацію, а також соціально-політичні і правові зміни. Це робить підходи до конфіденційності частково універсальними, частково культурними. Хоча конфіденційність і захист даних, як поняття, вперше виникли в західних правових системах, вони розвивалися та вже застосовуються по всьому світу. Поняття приватності вперше з'явилося в правовій системі США, але пізніше воно було концептуально імпортовано, розроблено та адаптовано в Європі, де підходи до людської гідності та особистих прав існували раніше.

Звісно, питання конфіденційності та захисту персональних даних тісно пов'язане із правами людини, що визнається численними міжнародними документами. Право на приватність (приватність) гарантується статтею 12 Загальної декларації прав людини [138] та статтею 17 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права [166].

Більшість регіонів світу також визнають право на конфіденційність та/або захист даних. Найважливішими європейськими документами в цьому контексті є Європейська конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (ЄКПЛ) [135] та Хартія основоположних прав Європейського Союзу (ХОПЕС) [244].

Стаття 8 ЄКПЛ гарантує право на повагу до приватного і сімейного життя. Статті 7 та 8 Хартії основоположних прав Європейського Союзу гарантують право на приватне життя та право на захист даних відповідно. Пояснення до цих статей 8 Хартії основоположних прав Європейського Союзу зазначають, що права, гарантовані цією статтею, відповідають правам, гарантованим ЄКПЛ.

Існує також величезна кількість прецедентного права Європейського суду з прав людини (ЄСПЛ) щодо Статті 8 ЄКПЛ.

Також, Радою Європи 28.01.1981 р. було прийнято Конвенцію про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних [152], а 08.11.2001 р. Додатковий протокол до Конвенції про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних стосовно органів нагляду та транскордонних потоків даних [130]. Україна у 2010 р. ратифікувала ці документи (ЗУ «Про ратифікацію Конвенції про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних та Додаткового протоколу до Конвенції про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних стосовно органів нагляду та транскордонних потоків даних» від 06.07.2010 р. № 2438-VI) [203]. На національному рівні також було прийнято ЗУ «Про захист персональних даних» (01.06.2010 р. № 2297-VI) [194].

Вчені наголошують на тому, що цифрові трансформації безпосередньо впливають на реалізацію основних прав людини, сприяють появі нових, так званих, цифрових прав людини і громадянина. С.М. Гусаров та К.Ю. Мельник вказують, що «результати цифровізації вимагають осмислення й адекватного формулювання правового механізму регулювання, реалізації, захисту вже наявних та нових прав людини з метою сталого соціально-економічного розвитку держави та суспільства» [117, с. 136]. О.В. Петришин та О.С. Гиляка наголошують, що «сучасні цифрові технології сформували новий спосіб виробництва, створили передумови для переходу до нової формації, до цифровізації суспільних відносин, і саме право має надійно регулювати ці відносини» [78].

В.Я. Бурак конкретизує та вказує на такий напрям впливу цифрових технологій, як можливість роботодавця здійснювати контроль за працівником, що підсилює і пов'язане з цим питання захисту персональних даних працівника [106].

На нашу думку, важливим, є те, що на сьогодні встановлені загальні принципи захисту персональних даних працівників:

1) Законність, добросовісність та прозорість обробки персональних даних (обов'язок роботодавця повідомити працівників про: мету обробки їх персональних даних; категорії персональних даних, що обробляються; джерела отримання персональних даних; права суб'єктів персональних даних; строки зберігання персональних даних).

2) Згода працівника.

3) Мета обробки (тільки законні/легітимні цілі обробки персональних даних, які визначені у Законі України «Про захист персональних даних». Обробка персональних даних має бути необхідною та пропорційною меті, для якої вона здійснюється).

4) Мінімально необхідний обсяг персональних даних (пропорційність персональних даних, тобто вимога щодо мінімізації даних, вимога щодо ненадмірної обробки або вимога відповідності мети).

5) Точність та актуальність даних (роботодавець має вживати заходів для оновлення та виправлення персональних даних працівників).

6) Зберігання даних (мають зберігатися протягом строку, не більшого, ніж це необхідно для мети, для якої персональні данні були зібрані).

7) Безпека даних (роботодавець має вживати заходів для захисту персональних даних працівників від несанкціонованого доступу, використання, розкриття, зміни, знищення або втрати).

8) Права суб'єктів персональних даних (працівники мають право на доступ до своїх персональних даних, виправлення їх, видалення, обмеження обробки, перенесення та заперечення проти обробки їх персональних даних).

9) Контроль за обробкою даних (до 2014 року контроль за обробкою персональних даних роботодавцями здійснювала Державна служба України з питань захисту персональних даних [199], а після 2014 року функції із контролю за дотримання законодавства у цій сфері, в т.ч. щодо отримання повідомлень про обробку персональних даних, були передані Омбудсмену).

10) Відповідальність (роботодавець несе відповідальність за шкоду, завдану працівникам внаслідок незаконної обробки їх персональних даних).

Вважаємо, що на національному рівні простежується певне відображення зазначених принципів у нормативно-правових актах. Так, зокрема, у Законі України «Про захист персональних даних». Стаття 6 зазначеного Закону встановлює загальні вимоги до обробки персональних даних (мета обробки, правила здійснення обробки, пропорційність, тощо), а стаття 7 – особливі вимоги, включаючи заборону обробки персональних даних про расове або етнічне походження, політичні, релігійні або світоглядні переконання, членство в політичних партіях та професійних спілках, засудження до кримінального покарання, а також даних, що стосуються здоров'я, статевого життя, біометричних або генетичних даних [194, ст. 6-7].

Також у цьому Законі встановлено виключний перелік підстав виникнення права на обробку персональних даних, що є одним з елементів захисту персональних даних [194 ст. 11]. На сьогодні, згода працівника на обробку персональних даних – є самою застосовною та найпоширенішою підставою виникнення права на обробку персональних даних.

В аспекті захисту персональних даних важливого значення набуває належна реалізація, передбачених у статті 8 Закона, прав суб'єкта персональних даних. Зокрема, знати про джерела збирання, місцезнаходження своїх персональних даних, мету їх обробки, місцезнаходження або місце проживання (перебування) володільця чи розпорядника персональних даних або дати відповідне доручення щодо отримання цієї інформації уповноваженим ним особам, крім випадків, встановлених законом; отримувати інформацію про умови надання доступу до персональних даних, зокрема інформацію про третіх осіб, яким передаються його персональні дані; на доступ до своїх персональних даних; тощо [194, ст. 8].

Дослідженню загальних принципів захисту персональних даних приділяють увагу вчені. Так, Френк Хендріккс досліджує тенденції, принципи та передову практику захисту персональних даних, виокремлює загальні принципи [40]. Автором було проаналізовано десять регіональних або глобальних стандартів, включаючи, Керівні принципи конфіденційності ОЕСР, Конвенцію

конфіденційності АТЕС, Конвенцію Ради Європи (РЄ) 108 і Конвенцію 108+, Стандарти захисту персональних даних для Іbero-американських держав Конвенція Африканського Союзу про кібербезпеку та захист персональних даних, Закон ECOWAS про захист персональних даних, стандарти захисту даних ЄС (GDPR) і Керівні принципи ООН щодо регулювання комп'ютеризованих файлів персональних даних. З порівняння цих інструментів Френк Хендрікс виокремлює такі глобальні ключові принципи [40]:

1. Справедливість: особисті дані повинні оброблятися чесно (з посиланнями на недискримінацію, прозорість, відсутність шахрайства).
2. Легітимність: (або законність) персональні дані повинні оброблятися в законних цілях або повинні оброблятися законно.
3. Специфікація призначення: персональні дані повинні оброблятися лише для визначених, чітко визначених і законних цілей.
4. Пропорційність: персональні дані повинні оброблятися з урахуванням загальних вимог пропорційності, вимог щодо мінімізації даних, вимог щодо ненадмірної обробки або вимог відповідності меті.
5. Якість даних: особисті дані повинні бути точними, повними та актуальними.
6. Відкритість/прозорість: включення певного ступеня відкритості або прозорості можна знайти в усіх структурах. Ступені варіюються від загальних вимог до прозорості політики та забезпечення доступу до інформації про обробку персональних даних до конкретних списків інформації, які необхідно надавати безпосередньо суб'єктам даних.
7. Безпека: мають бути відповідні (або достатні) заходи для захисту (обробки) персональних даних.
8. Зберігання даних: особисті дані не повинні зберігатися довше, ніж це необхідно для цілей обробки.
9. Відповідальність: (дещо менш загальноприйнятий принцип), який вимагає, щоб контролери даних (і, де це можливо, обробники) несли відповідальність за персональні дані, які вони обробляють.

10. Доступ: суб'єкти даних мають право на доступ до своїх особистих даних і мають право на виправлення та/або видалення чи стирання цих даних із (для деяких інструментів) додатковими гарантіями заперечення чи оскарження обробки даних.

Захист персональних даних та приватності на робочому місці є важливим питанням, що часто розглядається в судах України. В умовах швидкого розвитку цифрових технологій, новітніх методів моніторингу працівників та обробки їхніх персональних даних, виникають ситуації, які потребують правового вирішення. Працівники часто стикаються з порушеннями своїх прав на приватність, коли роботодавці надмірно контролюють їхню діяльність, зокрема через системи відеоспостереження або автоматизовані платформи для моніторингу робочого часу.

Ці судові справи підкреслюють важливість належного правового регулювання в сфері захисту персональних даних працівників, особливо в контексті цифровізації трудових відносин. Водночас вони вказують на необхідність удосконалення законодавства України щодо використання технологій моніторингу працівників та обробки їхніх персональних даних, щоб забезпечити баланс між інтересами роботодавців та правами працівників на приватність.

Проблема полягає в недостатньому правовому регулюванні обробки персональних даних працівників, особливо в умовах віддаленої роботи [247]. У зв'язку з цим, однією з основних вимог є удосконалення нормативно-правових актів у сфері захисту персональних даних, а також активізація судових процесів, що допомагають забезпечити права працівників щодо їхнього конфіденційного оброблення. Важливою складовою цього процесу є адаптація українського законодавства до вимог GDPR, зокрема щодо збереження прозорості обробки даних та прав працівників на доступ до своїх даних і їх коригування [237].

Зміни в законодавстві повинні також враховувати новітні технології, що використовуються для моніторингу працівників, такі як відеоспостереження та автоматизовані системи для контролю за робочим часом, і включати чіткі норми,

які забезпечують баланс між необхідністю контролю та правами на приватність [170].

Захист персональних даних на робочому місці також є частиною більш широкої проблеми, пов'язаної з ефективним виконанням законів про захист персональних даних та конфіденційності. Враховуючи постійний розвиток технологій і їх вплив на трудові відносини, питання захисту персональних даних працівників набуває особливої актуальності в судовій практиці України. Водночас правова охорона прав працівників на захист персональних даних потребує подальшого вдосконалення законодавчої бази, що дозволить краще регулювати обробку даних, особливо в умовах застосування новітніх цифрових технологій.

Питання обмеження прав на приватність у умовах воєнного стану є однією з найактуальніших тем у сучасному правовому регулюванні. Воєнний стан часто передбачає необхідність тимчасових обмежень деяких прав і свобод з метою забезпечення національної безпеки, проте ці обмеження не повинні порушувати основні принципи прав людини, зокрема право на приватність.

Воєнний стан створює виняткові обставини, які можуть вимагати обмежень цього права. Законодавство передбачає можливість втручання у приватне життя в рамках воєнного стану, але такі обмеження повинні бути пропорційними, необхідними і чітко визначеними.

Зокрема, під час воєнного стану можуть бути введені обмеження на право на особисту недоторканність, контроль за переміщенням осіб, використання засобів моніторингу та інші форми втручання в приватність. Це може включати посилений контроль за комунікаціями громадян, використання відеоспостереження або прослуховування телефонних розмов з метою виявлення загроз національній безпеці. Такі заходи повинні бути визначені законодавчо і виконуватися з урахуванням балансу між безпекою держави та правами особистості.

Найважливішими аспектами правового регулювання в умовах воєнного стану є прозорість, пропорційність та контроль у питаннях обмеження права на

приватність. Законодавство повинно чітко визначати випадки, коли такі обмеження є допустимими, і забезпечувати відповідні процедури для їхньої реалізації. Втручання у приватність має бути пропорційним рівню загрози національній безпеці, оскільки надмірні обмеження можуть порушувати фундаментальні права громадян. Крім того, важливим є ефективний нагляд і контроль за застосуванням цих заходів, щоб запобігти зловживанням з боку органів державної влади.

Однак на практиці обмеження приватності в умовах воєнного стану можуть бути виправдані лише за умов, коли такі заходи мають чітку правову основу, належно обмежені в часі та враховують можливі ризики для прав громадян. Нормативно-правова база має забезпечити мінімізацію таких обмежень, зберігаючи основні права і свободи громадян навіть в умовах надзвичайних ситуацій.

Окремо слід зазначити проєкт ЗУ «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України (щодо посилення гарантій захисту прав працівника при укладенні трудового договору)» (№ 9093), зареєстрований 18 вересня 2018 року, який також спрямований на посилення захисту прав працівників при укладенні трудового договору. Однією з важливих складових цього законопроєкту є закріплення прав працівників на отримання інформації щодо умов роботи, включаючи питання приватності та обробки персональних даних. Це дозволить знизити ризики зловживань і забезпечить більше прозорості в трудових відносинах [191].

Крім того, питання меж між контролем за працівником і втручанням у його особисте життя активно обговорюється в науковій і практичній площині. Зокрема, Д. Сидоренко порушує питання про те, де повинна проходити межа між необхідним контролем за виконанням трудових обов'язків і поважанням особистого простору працівника. Автор стверджує, що важливо дотримуватись чіткого розмежування між робочими вимогами і правом працівника на особисту недоторканність. Технології моніторингу не повинні порушувати права

працівників на приватність, і це має бути врегульовано через законодавчі акти [218].

Загалом, аналіз нових законодавчих ініціатив показує, що Україна намагається привести своє трудове законодавство у відповідність з сучасними викликами цифровізації та глобалізації, зокрема в аспекті захисту приватності працівників. Проте для ефективного захисту прав громадян важливо забезпечити реальне виконання цих норм та постійний моніторинг за їх дотриманням.

У результаті, законодавство України повинно сприяти тому, щоб обмеження приватності в умовах воєнного стану не ставали постійними і не виходили за межі тих потреб, які визначаються реальними загрозами безпеці держави.

Ю.В. Спаських у своїй статті аналізує актуальне питання захисту приватності працівників на робочому місці в Україні. Автор зазначає, що на сьогодні вітчизняне трудове законодавство не закріплює право працівника на приватність, що веде до зловживань з боку роботодавців і низького рівня захисту цього конституційного права. Зокрема, на тлі воєнного стану, коли можливе обмеження права на приватність з причин національної безпеки або громадського порядку, необхідно враховувати законні підстави для втручання роботодавця в особисте життя працівника. Спаських пропонує доповнити Кодекс законів про працю України нормою про забезпечення права на приватність, що має бути гарантоване при укладенні, зміні та припиненні трудового договору, а також регламентувати умови втручання роботодавця в це право [225].

Захист права працівника на приватність на робочому місці є важливою темою, що з кожним роком набуває все більшої актуальності в умовах цифровізації та використання новітніх технологій. Відповідно до європейських і міжнародних стандартів, будь-яке втручання в особисте життя працівника повинно відповідати вимогам законності, пропорційності та необхідності. У цьому контексті законодавство Європейського Союзу та міжнародні правові акти встановлюють чіткі принципи, що визначають, які саме заходи можуть бути

застосовані роботодавцем для моніторингу працівників, і які з них порушують право на приватність.

Одним із основних нормативних актів ЄС є Загальний регламент про захист даних (GDPR), який набрав чинності 25 травня 2018 року. Цей документ регулює обробку персональних даних, зокрема даних працівників, і визначає, що будь-яка обробка персональних даних повинна мати законну підставу, бути пропорційною та здійснюватися з дотриманням права працівника на приватність. Згідно з GDPR, роботодавці повинні отримувати згоду працівників на обробку їхніх персональних даних, включаючи надання доступу до електронної пошти, телефонів або відеоспостереження на робочому місці. Крім того, в документі зазначається, що будь-яке втручання в приватне життя працівників має бути пропорційним і чітко обґрунтованим для досягнення законних цілей роботодавця, таких як забезпечення безпеки або виконання трудових обов'язків працівника [140].

Що стосується міжнародного права, то ЄКПЛ (1950) та стаття 8 цієї Конвенції забезпечують основні права на повагу до приватного і сімейного життя, житла та кореспонденції, що включає захист від несанкціонованого моніторингу та втручання в особисті справи працівників. ЄСПЛ у своїх рішеннях неодноразово підтверджував важливість дотримання цього права, особливо у випадках, коли роботодавці застосовують технології для моніторингу працівників на робочому місці. Відповідно до практики ЄСПЛ, обмеження права на приватність може бути виправданим лише за умови, що такі заходи здійснюються на законних підставах, є необхідними для забезпечення безпеки чи виконання трудових обов'язків і відповідають принципу пропорційності [218].

Нормативні акти ЄС та міжнародне законодавство значною мірою впливають на національні системи правового регулювання, і це стало основою для формування нових вимог щодо захисту приватності працівників. Законодавство України також повинно враховувати ці міжнародні стандарти, щоб забезпечити баланс між правами працівників і потребами роботодавців у моніторингу робочих процесів.

Європейський суд з прав людини (ЄСПЛ) неодноразово розглядав питання захисту права працівників на приватність на робочому місці, зокрема щодо використання телефонів, Інтернету та відеоспостереження. У своїх рішеннях суд підтвердив важливість забезпечення балансу між необхідністю контролю та правом працівника на приватність.

У справі «Халфорд проти Сполученого Королівства» (1997) ЄСПЛ розглянув випадок, коли поліція прослуховувала телефонні дзвінки офіцера поліції без її відома. Суд встановив, що таке втручання порушує право на повагу до приватного життя та кореспонденції, оскільки не було належного законного підґрунтя та ефективного контролю за таким втручанням [231].

Аналогічно, у справі «Копланд проти Сполученого Королівства» (2007) ЄСПЛ розглянув випадок, коли роботодавець прослуховував телефонні дзвінки та перевіряв електронну пошту працівниці без її відома. Суд визнав таке втручання порушенням статті 8 Конвенції, оскільки воно не було передбачене національним законодавством і не відповідало вимогам необхідності та пропорційності [227].

У справі «Кьопке проти Німеччини» (2010) ЄСПЛ розглянув випадок, коли роботодавець встановив відеокамери для моніторингу працівників без їх відома. Суд встановив, що таке втручання порушує право на приватність, оскільки не було належного законного підґрунтя та ефективного контролю за таким втручанням [229].

У справі «Лопез Рібалда та інші проти Іспанії» (2019) ЄСПЛ розглянув випадок, коли роботодавець встановив відеокамери для моніторингу працівників без їх відома. Суд встановив, що таке втручання порушує право на приватність, оскільки не було належного законного підґрунтя та ефективного контролю за таким втручанням [230].

Практика ЄСПЛ свідчить, що втручання роботодавця в приватне життя працівника, зокрема через контроль використання телефонів, Інтернету та відеоспостереження, повинно відповідати вимогам законності, необхідності та пропорційності. Такі заходи повинні бути передбачені національним

законодавством, мати законні підстави та бути пропорційними переслідуваній меті. В іншому випадку вони можуть порушувати право працівника на повагу до приватного життя та кореспонденції, гарантоване статтею 8 Європейської конвенції з прав людини [135].

В Україні активно розвиваються цифрові сервіси, що сприяють вдосконаленню трудових відносин. Розвиток цифрових сервісів у сфері трудових відносин має стратегічне значення для підвищення ефективності управління ринком праці, забезпечення прав працівників та покращення бізнес-клімату в країні. В умовах глобальної цифрової трансформації такі технологічні рішення стають не лише зручністю, а й необхідністю для модернізації трудових відносин та оптимізації кадрових процесів.

Можна виокремити наступні позитивні аспекти розвитку таких сервісів:

1. Спрощення бюрократичних процедур та економія часу

Цифрові сервіси, такі як електронні трудові книжки та можливість укладання електронних трудових договорів, суттєво скорочують адміністративні витрати для роботодавців і державних органів. Вони мінімізують потребу у веденні паперової документації, що знижує витрати підприємств на друк, зберігання та архівування документів. Також працівники можуть швидко оформлювати свої трудові відносини, не витрачаючи час на візити до кадрових служб або державних установ.

2. Забезпечення прозорості та захисту трудових прав

Використання електронних сервісів дозволяє ефективно контролювати дотримання трудового законодавства. Наприклад, працівники можуть перевіряти свій трудовий стаж, сплачені внески та дійсність укладених договорів через онлайн-платформи [177]. Це запобігає випадкам неофіційного працевлаштування, несвоєчасної виплати заробітної плати або несплати соціальних внесків роботодавцями.

3. Дистанційне працевлаштування та мобільність ринку праці

Завдяки цифровим технологіям, зокрема електронним підписам та онлайн-платформам для працевлаштування, українці можуть офіційно оформлювати

трудові відносини з роботодавцями незалежно від місця перебування. Це особливо актуально для фрілансерів, IT-спеціалістів, працівників дистанційних форматів роботи та українців, які через війну виїхали за кордон і потребують офіційного оформлення своїх доходів [249].

4. Зменшення корупційних ризиків

Автоматизація процесів подання звітності, оформлення трудових договорів та нарахування заробітної плати сприяє зниженню корупційних ризиків у сфері трудових відносин. Оскільки більшість операцій здійснюється через державні онлайн-сервіси з автоматичною перевіркою даних, це мінімізує можливість маніпуляцій та незаконних виплат.

5. Оперативність та доступність державних послуг

Впровадження електронних сервісів дозволяє громадянам швидко отримувати необхідну інформацію щодо своїх трудових прав, пенсійних нарахувань та інших соціальних виплат. Наприклад, через мобільний додаток Пенсійного фонду або портал «Дія» можна переглядати особисті дані, оформлювати довідки та подавати заяви без необхідності відвідування держустанов [133].

6. Інтеграція з міжнародними стандартами

Розвиток цифрових сервісів у сфері трудових відносин також сприяє адаптації України до європейських стандартів. Використання електронних трудових договорів та автоматизованих систем обліку праці відповідає практикам ЄС, що є важливим кроком на шляху інтеграції України до єдиного європейського цифрового ринку.

Розширення цифрових сервісів у сфері трудових відносин є важливим кроком у створенні прозорої, ефективної та адаптованої до сучасних викликів економіки України. Це не лише сприяє спрощенню кадрових процесів, а й забезпечує захист прав працівників, знижує корупційні ризики, розширює можливості дистанційного працевлаштування та інтегрує Україну в глобальний цифровий простір. У майбутньому слід очікувати подальшого вдосконалення

існуючих платформ, їх взаємодії з європейськими системами та впровадження штучного інтелекту в сферу управління трудовими відносинами.

Пропозиції щодо змін до законодавства.

1. Адаптація до стандартів GDPR. Необхідно привести національне законодавство у відповідність до вимог GDPR, зокрема щодо:

- Визначення чітких підстав для обробки персональних даних працівників.
- Встановлення механізмів отримання та документування згоди працівників на обробку їхніх даних.
- Забезпечення прав працівників на доступ до своїх даних, їх виправлення та видалення.
- Визначення чітких обов'язків роботодавців щодо безпеки даних працівників при їх обробці через цифрові платформи.

2. Регулювання використання технологій моніторингу. Встановити чіткі правила щодо використання технологій моніторингу працівників, таких як відеоспостереження, моніторинг електронної пошти та інтернет-активності, з урахуванням принципів пропорційності та необхідності.

3. Підвищення відповідальності роботодавців. Встановити чіткі механізми відповідальності роботодавців за порушення законодавства щодо захисту персональних даних, включаючи адміністративні та фінансові санкції.

4. Освіта та підвищення обізнаності. Розробити програми навчання для працівників та роботодавців щодо прав та обов'язків у сфері захисту персональних даних, а також щодо використання технологій моніторингу на робочому місці.

Захист персональних даних та приватності працівників є важливою складовою правового регулювання трудових відносин у цифрову епоху. Вивчення міжнародного досвіду та адаптація національного законодавства до сучасних вимог дозволить забезпечити належний рівень захисту прав працівників та підвищити ефективність трудових відносин в Україні.

Висновки до розділу 2:

Проведене дослідження доводить, що цифровізація суттєво трансформувє зміст і гарантії трудових прав працівників, створюючи нові форми їх реалізації та захисту, але водночас породжуючи низку правових ризиків. Встановлено, що українське законодавство перебуває на етапі лише часткової адаптації до цифрових викликів і поки не виробило цілісної системи цифрових трудових прав. Натомість міжнародні стандарти вже передбачають низку гарантій, серед яких право на відключення, захист від алгоритмічної дискримінації, прозорість цифрового управління працею. Це свідчить про необхідність гармонізації національного законодавства із сучасними європейськими підходами.

1. Доведено, що захист прав працівників у цифровому середовищі виходить за межі традиційних трудових прав, оскільки охоплює ширший спектр соціальних і персональних гарантій. Це поняття включає не лише регулювання взаємодії між працівником і роботодавцем за допомогою цифрових технологій, а й питання, пов'язані з прозорістю алгоритмічного управління, дотриманням балансу між роботою та особистим життям, а також забезпеченням доступу до цифрової освіти для всіх, незалежно від форми зайнятості. Наголошується, що права працівників у цифровій сфері є комплексним поняттям, яке має на меті створити умови для соціальної справедливості та стійкого професійного розвитку в умовах цифрової трансформації.

2. Підтверджено потребу в унормуванні права на відключення як фундаментальної гарантії балансу між робочим і особистим життям. Таке право має бути закріплене в Кодексі законів про працю України разом із механізмами обмеження цифрового контролю, компенсаціями за позаробоче залучення та гарантіями конфіденційності.

3. З'ясовано, що цифрові трудові права та цифрові трудові обов'язки потребують законодавчого визначення як сукупність взаємних прав і зобов'язань, пов'язаних з використанням цифрових технологій у трудових

відносинах. Їх законодавче закріплення стане одним із ключових інструментів захисту працівників у цифровій економіці, особливо у сфері гіг-зайнятості.

4. Виявлено істотні прогалини у регулюванні робочого часу та дистанційної роботи. Українське законодавство лише частково забезпечує правову визначеність у цій сфері: хоча поняття дистанційної та надомної роботи закріплені у КЗпП, їхня деталізація залишається недостатньою, що створює ризики як для працівників, так і для роботодавців. Основними проблемами є відсутність механізмів контролю робочого часу, слабе регулювання права на відключення, недостатня захищеність щодо компенсаційних виплат і правова невизначеність щодо використання цифрових технологій моніторингу продуктивності.

Для усунення цих недоліків доцільно: по-перше, розробити механізми цифрового обліку робочого часу для дистанційних працівників з обов'язковими стандартами захисту персональних даних. Це сприятиме прозорості відносин між роботодавцем і працівником, мінімізує ризики понаднормової роботи та забезпечить належний рівень конфіденційності; по-друге, встановити мінімальні вимоги до компенсації витрат на віддалену роботу, включно з оплатою інтернету, електроенергії, використання обладнання. Таке врегулювання забезпечить рівність умов праці та підвищить ефективність, адже працівники отримають необхідні ресурси для якісного виконання завдань; по-третє, визначити межі використання цифрових інструментів моніторингу працівників, аби уникнути надмірного втручання в особисте життя. Чіткі та прозорі правила використання моніторингових технологій допоможуть запобігти психологічному тиску, підвищать рівень довіри і створять сприятливий робочий клімат.

5. Доведено актуальність удосконалення правового регулювання охорони праці у цифровому середовищі, де межі цифрового контролю повинні бути чітко визначені, а механізми судового та адміністративного захисту - дієвими й доступними.

6. Обґрунтовано потребу у запровадженні гарантій протидії алгоритмічній дискримінації, включаючи право працівника на інформацію про логіку роботи алгоритмів, що застосовуються при ухваленні кадрових рішень або визначенні оплати праці.

7. Підкреслено стратегічне значення цифрової освіти і перепідготовки працівників. Впровадження концепції безперервного навчання дозволить долати цифрову нерівність, підвищувати конкурентоспроможність працівників і забезпечувати реальне, а не декларативне здійснення їхніх трудових прав.

Таким чином, сучасне українське трудове законодавство ще не відповідає викликам цифрової доби, а його оновлення має відбуватися системно й комплексно. Необхідні правові новації повинні враховувати міжнародні стандарти та кращі практики ЄС, орієнтуватися на захист прав працівників і забезпечення соціальної справедливості в умовах цифрової економіки.

Основні положення цього розділу викладено авторкою в наукових працях [158], [159].

РОЗДІЛ 3

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТА ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У ЦИФРОВОМУ СЕРЕДОВИЩІ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

3.1. Системні проблеми цифрового ринку праці: зайнятість, перепідготовка, оплата та умови праці

У процесі трансформації світового ринку праці під впливом цифровізації дедалі більше працівників опиняються поза межами класичних моделей трудових правовідносин, що традиційно ґрунтувалися на ознаках стабільного трудового договору, передбачуваних умовах праці та системі соціального страхування. Натомість поширюються нестандартні форми трудової діяльності - гіг-праця, фріланс, зайнятість через цифрові платформи, дистанційна та гібридна робота, - які нерідко виходять за межі правового поля, сформованого під потреби індустріальної епохи. Це ускладнює ідентифікацію правового статусу працівника, розмиває межі між найманою працею та самозайнятістю, обмежує ефективність чинних гарантій у сфері оплати, охорони праці, соціального захисту, колективного представництва та доступу до правосуддя.

У сучасних умовах поширення таких форм зайнятості, особливо дистанційної та платформної роботи, зростає ризик правової невизначеності для працівників, що відображається на рівні оплати праці, доступі до соціальних гарантій та захисті від дискримінації. Це створює дисбаланс інтересів між працівником, роботодавцем і державою та вимагає системної модернізації трудового законодавства. Як слушно зазначає Г.В. Татаренко, «права людини у сфері праці не можуть бути знівельовані технологічними інноваціями чи новими бізнес-моделями. Для України цей кейс має стати каталізатором для оновлення трудового законодавства з метою адекватного врегулювання нестандартних форм зайнятості та забезпечення балансу між інтересами роботодавців, держави та працівників» [239]. Ця позиція наголошує, що саме виклики цифрової

економіки мають стати стимулом для глибинного оновлення Кодексу законів про працю України та створення сучасного нормативного підґрунтя, яке б забезпечувало ефективне правове врегулювання дистанційної роботи, гнучких режимів праці, захисту персональних даних і впровадження цифрових трудових прав. У цьому контексті особливої ваги набувають пропозиції щодо закріплення права на відключення, запровадження механізмів цифрового обліку робочого часу, визначення меж цифрового моніторингу праці та встановлення стандартів компенсації витрат працівників, пов'язаних із віддаленою діяльністю.

Разом із тим очевидно, що прогресивні пропозиції залишатимуться декларативними без вирішення низки глибинних і системних проблем. Саме вони - від нечіткості у визначенні правового статусу працівників цифрових платформ до відсутності механізмів контролю робочого часу й захисту від алгоритмічної дискримінації - виходять на перший план і набувають особливої гостроти в умовах цифрового середовища.

По-перше, відбувається ерозія стабільності зайнятості: працівники, які працюють на умовах короткострокових контрактів або на умовах гнучкої зайнятості через платформи, часто позбавлені гарантій щодо тривалості робочого часу, захисту від незаконного звільнення, оплачуваних відпусток чи лікарняних. По-друге, втрачається ефективність державного та інституційного контролю за умовами праці: на цифрових майданчиках складно забезпечити прозорість механізмів обліку робочого часу, дотримання санітарно-гігієнічних норм, забезпечення безпечного середовища. Особливо актуальною є проблема розмиття меж між робочим і особистим часом - «ефект постійної доступності» працівників призводить до емоційного вигорання та порушення права на відпочинок.

Також серйозною є проблема непрозорості систем оплати: алгоритмічне управління, рейтинги, замовлення «на вимогу» часто створюють нерівні умови для працівників, обмежуючи можливість передбачуваного доходу, а отже - і гідного рівня життя. Ситуацію ускладнюють наслідки автоматизації, роботизації та впровадження штучного інтелекту, які знижують попит на низку професій і

змушують працівників до постійної перекваліфікації, з чим не завжди можуть впоратися вразливі категорії населення. Особливо ризикують особи передпенсійного віку, жінки з дітьми, особи з інвалідністю, мешканці сільських територій, для яких доступ до цифрових ресурсів є обмеженим.

Окрему загрозу становить відставання правового регулювання від технологічних змін. Діючі нормативно-правові акти часто демонструють формальний підхід до фіксації прав і обов'язків у цифровій сфері, не охоплюють нові формати трудової діяльності, не містять процедур захисту у випадках цифрової дискримінації, зловживання цифровими слідами працівника, нав'язування «цифрових» зобов'язань поза межами трудових угод. У багатьох випадках працівники не мають реального доступу до інформації про свої права, не розуміють, як оскаржити алгоритмічні рішення роботодавця або цифрової платформи, не мають дієвих механізмів звернення до суду чи інших правозахисних інституцій. Це призводить до формалізації прав, зниження правової захищеності, зростання трудової нерівності та цифрового аутсайдерства.

У цьому контексті особливої ваги набуває необхідність розроблення нової парадигми правового регулювання праці, яка враховує виклики цифрової доби та здатна забезпечити баланс між гнучкістю зайнятості і надійністю соціально-правових гарантій. Це вимагає не лише технічного оновлення трудового законодавства, але й впровадження інноваційних механізмів правозастосування, нових інституційних форматів регуляції (включаючи цифрових інспекцій праці), розвитку електронного профспілкового представництва, цифрової ідентифікації трудових прав, адаптації судової практики до нових цифрових реалій.

Успішне вирішення окреслених проблем можливе лише за умов комплексного підходу, який включає:

- законодавчу адаптацію з урахуванням міжнародних актів Міжнародної організації праці, Європейського Союзу та Ради Європи;
- зміцнення ролі судового захисту через створення спеціалізованих механізмів розгляду трудових спорів у цифровій сфері;

- цифрову просвіту працівників щодо їхніх прав і способів захисту;
- посилення участі профспілок і громадських організацій у формуванні політики у сфері цифрової праці;
- розробку стратегій перепідготовки і безперервного навчання для працівників, що опиняються під ризиком цифрового витіснення з ринку праці.

Отже, проблема правового регулювання та захисту трудових прав у цифровому середовищі набуває статусу міждисциплінарного та міжгалузевого завдання, що потребує не лише реактивного законодавчого втручання, а системного і випереджального реформування. Це питання є індикатором якості публічної політики, рівня поваги до прав людини в сфері праці та зрілості правової системи держави в умовах глобальної цифрової трансформації. Забезпечення гідної праці в цифрову епоху - це не лише соціально-економічне, а й фундаментальне правове завдання сучасного етапу розвитку трудового права.

У цьому контексті особливої уваги заслуговує аналіз базових структурних викликів, які постають перед працівниками в умовах цифрової економіки. Зокрема, системні проблеми, пов'язані із зайнятістю, перепідготовкою кадрів, оплатою праці та умовами її виконання, набувають комплексного, багаторівневого характеру й вимагають доктринального переосмислення підходів до правового регулювання трудових відносин. Цифрова економіка створює нові можливості, однак паралельно формує зони підвищеного ризику для реалізації трудових прав, особливо вразливих категорій працівників.

Цифровізація економіки суттєво впливає на природу трудових відносин і структуру зайнятості. Перехід до цифрової економіки кардинально змінює систему соціально-трудова відносин, сам ринок праці та навіть процес праці [221]. Традиційні моделі зайнятості трансформуються: з'являються нові форми праці, що не вписуються у звичні рамки стандартної зайнятості. Ці зміни мають комплексний, багато-рівневий характер і висувають необхідність доктринального переосмислення підходів до правового регулювання трудових відносин в нових умовах. Хоча цифрова економіка створює нові можливості для росту і зайнятості, паралельно вона формує зони підвищеного ризику для

реалізації трудових прав – особливо для вразливих категорій працівників, які можуть опинитися поза належним захистом у новому цифровому середовищі.

Швидка автоматизація рутинних процесів, розвиток штучного інтелекту та поширення онлайн-платформ докорінно змінюють структуру ринку праці. Виникає своєрідний парадокс: загальна кількість зайнятих може залишатися відносно стабільною, проте значна частина працівників переходить у нестабільні, незахищені форми зайнятості – фріланс, гіг-економіка, телепраця та самозайнятість [221].

Хоча впровадження гнучких форматів праці дає певні переваги – наприклад, свободу вибору часу і місця роботи, – одночасно воно несе і суттєві ризики [222].

В Україні цифрові робочі місця займають переважно молоді й добре навчені фахівці – за даними DOU, приблизно 270 000 ФОПів в ІТ виступають як працівники, а не підприємці [162]. Разом з тим, недостатня цифрова грамотність серед старшого покоління та мешканців сільської місцевості (лише 32 % осіб старших 60 років щоденно користуються інтернетом) підсилює цифрову нерівність та обмежує доступ до нових форм праці [162].

Економічна науковиця З. Смутчак підкреслює, що цифрова трансформація призводить до переходу у віртуальні, нестандартні форми зайнятості. Це породжує невідповідності між попитом на нові цифрові навички та можливостями працівників їх опанувати, що створює «цифровий розрив» не лише між регіонами, а й між соціальними групами [221].

До того ж правовий статус таких працівників лишається невизначеним: вони не потрапляють ні під трудове, ні під підприємницьке чи цивільне регулювання в повній мірі. Як зазначають О. Грішнова та Н. Азьмук, «у літературі бракує досліджень про розрив між рівнем технологічного розвитку країни та використанням цифрової праці в національній економіці» [102].

Фокус української науки (як-от дослідження В.М. Соболева і І.О. Мусіюка) також стриманий: виявити позитивні та негативні наслідки гнучких форм праці,

однак недостатньо звертати увагу саме на комплекс ознак правового вакууму, що їх супроводжує [222].

З огляду на це, ключовим завданням правового регулювання стає створення точних критеріїв і класифікацій для нових форм зайнятості, а також адаптація чинного трудового законодавства до реалій цифрового працевлаштування – з чітким визначенням правового статусу, прав соціального захисту та доступу до судової системи.

Швидка цифрова трансформація економіки призводить до витіснення традиційних професій і появи нових видів зайнятості, що вимагають принципово інших навичок. Дослідження World Economic Forum (WEF) прогнозує, що до 2027 року автоматизація та штучний інтелект можуть скоротити 83 мільйони робочих місць у світі, водночас створивши 69 мільйонів нових World Economic Forum (WEF) [98]. В Європі ці тенденції особливо відчутні: за оцінками McKinsey, 94 мільйони європейських працівників потребуватимуть перепідготовки до 2030 року через впровадження нових технологій [98]. При цьому близько 21 мільйона з них можуть бути змушені повністю змінити професію, причому більшість із таких уразливих працівників не мають вищої освіти [98]. Це свідчить про масштабний запит на набуття нових компетентностей: швидке зростання попиту на фахівців у сфері ІТ, аналітики даних, штучного інтелекту та інших «цифрових» професій супроводжується занепадом або автоматизацією рутинних професій.

Такі структурні зрушення ставлять перед суспільством виклик масового рескілінгу та апскілінгу (пере- та підвищення кваліфікації). Як зазначає Європейський парламент, технології здатні як створювати, так і витіснити робочі місця, і чистий ефект залежатиме від того, наскільки працівники зможуть опанувати нові навички [18]. Таким чином, професійна перепідготовка стає критично важливою умовою підтримання зайнятості. Без систематичного навчання впродовж життя дедалі більше працівників ризикують не відповідати вимогам нових професій і випадати з ринку праці. Особливо уразливими є працівники старших вікових груп та з низькою кваліфікацією, які піддаються

вищому ризику довготривалого безробіття внаслідок технологічного безробіття [98].

Попри очевидну потребу, формальна система освіти часто не встигає адаптуватися до стрімких змін ринку праці. Розробка нових освітніх програм і стандартів відстає від появи інноваційних професій, через що випускники не отримують актуальних навичок. Аналогічно, система професійно-технічної та неформальної освіти стикається з труднощами оновлення змісту навчання. У підсумку утворюється розрив між реальними потребами цифрової економіки та пропозицією освітніх програм державного сектора. Для прикладу, в Україні лише нещодавно почали з'являтися програми підготовки фахівців з пілотування дронів, IT-спеціальностей, відновлюваної енергетики тощо – у відповідь на нові запити бізнесу [134]. Проте такі ініціативи поки що поодинокі. Лише під тиском війни 2022 року український уряд оперативно змінив законодавство, дозволивши системі освіти здійснювати прискорене навчання та перепідготовку тих, хто втратив роботу [134]. Цей крок сприяв зниженню безробіття під час кризи, але є радше реактивним заходом.

У повсякденний час відсутність гнучкості системи освіти проявляється в тому, що формальні кваліфікації часто не відповідають потребам роботодавців. Так, стратегічні документи в Україні наголошують на необхідності тіснішої співпраці освіти і бізнесу та оновлення змісту програм під сучасні технології [134].

У новому проєкті ЗУ «Про професійну освіту» передбачено розширення автономії коледжів та ліцеїв, щоб вони могли швидше реагувати на зміни на ринку праці [202]. Зокрема, цим законом пропонується спростити класифікацію закладів, оновити назви кваліфікацій, а головне – розширити можливості для отримання нової професії. Вперше закріплюється право на безкоштовне здобуття іншої робітничої спеціальності (повторну професійну освіту) – щоправда, не раніше ніж через три роки після попереднього курсу і за умови стажу роботи не менше двох років. Це покликано стимулювати безперервну перепідготовку, водночас запобігаючи зловживанням безкоштовними ресурсами.

У 2024 році лише 22 % підприємств у ЄС здійснювали навчання персоналу для розвитку або вдосконалення цифрових навичок [32]. Така ситуація вказує на суттєвий дефіцит корпоративного інвестування в цифрову компетентність робочої сили, незважаючи на технологічний імператив сучасної економіки.

Розподіл за розміром підприємств демонструє різку диспропорцію: серед великих організацій рівень охоплення цифровим навчанням становить близько 73 %, тоді як серед малих і середніх підприємств-лише 21 % [32]. Таким чином, хоча великі корпорації демонструють сталу інвестиційну поведінку щодо цифрових навичок, більшість економічних агентів-тобто МСП-залишаються поза активним включенням у політику цифрового рескілінгу.

Згідно з офіційною доповіддю Європейської комісії «State of the Digital Decade Report 2024», лише 55,6 % населення ЄС мають базовий рівень цифрової грамотності, що значно відстає від запланованої мети-досягнення 80 % до 2030 року [33]. Причиною такого відставання є розрив між потребами бізнесу у фахівцях з цифровими компетентностями та фактичним рівнем підготовки робочої сили.

Особливо критичним є стан справ у секторі малого і середнього бізнесу, де обмежений доступ до програм цифрового навчання сприяє поглибленню цифрової нерівності в економіці [61]. У багатьох випадках МСП не мають достатніх ресурсів для самостійної організації навчання працівників або інтеграції у загальноєвропейські цифрові програми.

Водночас зберігається серйозний дефіцит кваліфікованих ІСТ-спеціалістів. Станом на 2024 рік частка таких працівників у загальній зайнятості в ЄС становить лише 4,8 %, тоді як мета-досягнення 20 мільйонів ІСТ-фахівців до 2030 року-залишається амбітною, але ще далекою [33].

У відповідь на ці виклики Європейська комісія активізувала реалізацію програми Digital Europe, спрямованої на розвиток передових цифрових компетенцій-зокрема у сферах штучного інтелекту, хмарних технологій, кібербезпеки, edge computing, а також квантових обчислень [31]. Додатково було запроваджено системну підтримку національних коаліцій з цифрових навичок і

робочих місць, що діють у межах Європейської платформи цифрових навичок [34].

Отже, можна виокремити такі ключові висновки:

1. Лише кожне п'яте підприємство в ЄС організовує цифрове навчання персоналу.
2. Найбільше відставання фіксується саме серед малих і середніх підприємств.
3. Рівень базової цифрової грамотності населення залишається низьким-лише 55,6 %.
4. Існує значний розрив між потребою в цифрових кадрах та можливостями ринку.
5. ЄС вживає системних заходів для підтримки програм reskilling/upskilling через «Digital Europe».

Порівнюючи з українським контекстом, бачимо як схожі тенденції, так і критично важливі відмінності. З одного боку, Україна за результатами дослідження Міністерства цифрової трансформації у 2024 році демонструє доволі високі показники цифрової грамотності серед дорослого населення - близько 93 % володіють хоча б базовими навичками роботи з цифровими інструментами. Проте, за експертними оцінками, лише приблизно 60 % мають достатній рівень цифрових компетентностей для ефективного функціонування в економіці знань [167].

Разом з тим, структура цифрового навчання в корпоративному секторі України залишається слабо розвиненою, особливо серед МСП. За даними OECD, у 2024 році лише 47 % середніх і 30 % малих підприємств в Україні мали власні цифрові інструменти (зокрема сайти), що прямо свідчить про низький рівень цифровізації та, відповідно, обмежений потенціал до навчання персоналу [76]. У країні відсутня системна політика стимулювання роботодавців до інвестування в підвищення цифрових навичок, що призводить до ще глибшого розриву між ринковим попитом на фахівців і реальною кадровою пропозицією.

Варто зазначити, що Україна демонструє позитивний приклад масового розвитку неформальної цифрової освіти через проєкт Diia.Education, який охопив мільйони громадян, у тому числі представників вразливих груп [95]. Однак ці програми поки що переважно орієнтовані на базові або загальні цифрові навички і не включають глибокої спеціалізації для бізнесу або ІТ-галузі.

Таким чином, у порівняльній перспективі можна дійти таких висновків:

- Обидві юрисдикції стикаються з проблемою недостатнього залучення малого та середнього бізнесу до програм цифрового навчання.
- ЄС має стратегічну рамку (Digital Europe), яка об'єднує інституційну підтримку, освітні платформи і партнерства з бізнесом, тоді як в Україні такі механізми лише починають формуватися.
- Хоча рівень базових цифрових навичок населення в Україні вищий за середній по ЄС, наявна структурна нерівність у доступі до професійного навчання та бракує системної підтримки для роботодавців.

Отже, для України актуальними є кроки з інституціалізації цифрового перенавчання в корпоративному секторі: запровадження державних програм співфінансування навчання в МСП, створення цифрових навчальних хабів при територіальних громадах, розвиток дуальних програм з ІТ-компаніями, а також нормативне закріплення вимог до цифрових компетентностей у професійних стандартах.

Відставання освітніх систем від технологічних змін загрожує поглибленням цифрової нерівності – як регіональної, так і соціальної. Цифровий розрив проявляється у нерівному доступі до технологій та навичок їх використання. За даними Програми розвитку ООН, в Україні спостерігається розрив між молоддю та старшим поколінням, між чоловіками і жінками, а також між міськими та сільськими жителями щодо доступу до Інтернету і цифрових технологій. Комплексне дослідження цифрової грамотності, проведене за методикою ЄС, показало, що 53% українців віком 18–70 років мають рівень цифрових навичок нижче середнього, а 15% не мають жодних цифрових навичок. Особливо проблемним є становище літніх людей: лише чверть

дорослого населення України володіє цифровими навичками на рівні вище базового, тоді як серед молоді (10–17 років) цей показник сягає 66%. Більш сучасні дані, зібрані вже під час війни, підтверджують, що майже половина літніх українців (понад 46%) взагалі не користуються інтернетом [24].

Регіональні диспропорції також вагомі. Багатші регіони і великі міста України мають кращу інтернет-інфраструктуру та більше можливостей для розвитку ІТ-сектору, тоді як сільські території відстають через недостатню мережу широкосмугового доступу [69]. Це спричиняє ефект, коли заможні області отримують більше вигод від цифровізації, а бідні регіони відстають, що посилює майнову нерівність [97].

Подібна картина спостерігається і в Європейському Союзі: наприклад, в Нідерландах 83% населення має принаймні базові цифрові навички, тоді як у Румунії – лише 28% ec.europa.eu. Існує також внутрішній розрив за ознакою освіти: серед європейців з вищою освітою 80% володіють базовими цифровими вміннями, тоді як серед людей з низьким рівнем освіти – лише 34%. Ця різниця у 46 процентних пунктів вказує на те, що особи з низькою освітою і доходами часто залишаються осторонь цифрової економіки. Віковий фактор теж значущий: у віковій групі 65–74 роки частка людей з базовими цифровими навичками вдвічі нижча, ніж серед молоді 25–34 років [134]. Отже, старші працівники, мешканці сільських районів, люди з низькими доходами потребують особливої уваги, щоб не лишитися «на боці» технологічного прогресу.

Цифрова нерівність безпосередньо впливає на доступність професійної перепідготовки. Адже навіть якщо онлайн-курси та ресурси існують, ними не зможуть скористатися ті, хто не має інтернету чи базових ІКТ-навичок. Таким чином, відстаючі групи ризикують іще більше відстати на ринку праці. Особливо це актуально під час кризи: з початком повномасштабної війни українці масово поклалися на смартфони та онлайн-сервіси для отримання інформації, доступу до державних послуг і зв'язку з рідними [24]. Міністерство цифрової трансформації України (МЦТ) запустило у застосунку «Дія» низку життєво необхідних електронних послуг для переміщених осіб та постраждалих від війни

(реєстрація ВПО, повідомлення про зруйноване майно, заявки на допомогу бізнесу тощо). Проте малодигіталізовані верстви населення (літні, бідні, люди в окупації) опинилися у скрутному становищі, адже не змогли повною мірою скористатися цими можливостями. Це підкреслює необхідність інклюзивних програм підвищення цифрової грамотності, аби жодна соціальна група чи регіон не залишалися позаду.

Сукупність наведених факторів призводить до очевидного розриву між реальними запитами цифрового ринку праці та пропозицією державних програм перепідготовки. На ринку праці ЄС уже сьогодні відчувається дефіцит кадрів з потрібними навичками: частка ІТ-спеціалістів складає лише ~5% від усіх зайнятих, тобто близько 10 мільйонів осіб, тоді як ціль ЄС – подвоїти це число до 20 мільйонів до 2030 року europe-data.com. Іншими словами, існуючих ІТ-фахівців бракує, щоб задовольнити попит економіки, що цифровізується. Водночас багато працівників інших секторів залишаються без роботи або з низькими доходами, тому що не мають можливості або навичок перейти в нові галузі. Таке невідповідність між навичками працівників і вакансіями відзначалося як одне з хронічних явищ на європейському ринку праці, що спонукало ЄС оголосити 2023 рік – Роком навичок, привернувши увагу до проблеми скілз-гепу.

В Україні ситуація теж показова. З одного боку, країна відома висококваліфікованими ІТ-кадрами і потужним аутсорсинговим сектором програмування. З іншого боку, середній рівень цифрової грамотності населення залишається низьким, а урядові програми перекваліфікації ще не охоплюють усіх потребувачих. Для прикладу, ініціатива ReSkill UA, запущена у 2023 році за підтримки USAID та Мінекономіки, пропонує безкоштовне онлайн-навчання за 11 напрямками для 30 тисяч українців [134]. Ця програма націлена як на початківців, так і на спеціалістів, що хочуть змінити чи розширити сферу діяльності, зокрема й на тих, хто планує відкрити власну справу. Втім, масштаби цієї ініціативи (десятки тисяч осіб) непорівнянні з мільйонами працівників, яким

у найближчі роки потрібна буде допомога у перепідготовці. Попит на нові навички значно перевищує пропозицію існуючих курсів.

Державні служби зайнятості та навчальні заклади часто продовжують пропонувати програми, зорієнтовані на традиційні професії, попит на які падає. Відтак, люди, що втратили роботу (наприклад, через закриття шахт, заводів або підприємств торгівлі), не можуть швидко набути актуальної спеціальності і повернутися на ринок праці. В Європі подібний розрив теж зафіксовано: лише близько 37% дорослих працівників брали участь у будь-якому навчанні протягом року, за даними опитувань, хоча ціль на 2030 рік – підняти цей показник до 60%. Таким чином, понад половина європейців наразі не охоплена жодними формами навчання чи перекваліфікації, хоча багато хто з них цього потребує.

Причини цього розриву різноманітні. По-перше, брак фінансування та доступних програм: не вистачає безкоштовних чи доступних курсів, особливо у віддалених регіонах. По-друге, низька обізнаність і мотивація: люди не завжди знають про наявні можливості або не мають мотивації вчитися (особливо це стосується старших працівників, які можуть побоюватися навчатися заново). По-третє, невідповідність змісту програм потребам ринку: як зазначалося, навчальні плани не оновлюються досить швидко, і багато програм не забезпечують навичок, затребуваних роботодавцями. Уряди намагаються вирішити ці проблеми шляхом нових політик і партнерств. Наприклад, в Україні реалізується спільний з ЄС проект EU4Skills (2019–2023) з бюджетом €58 млн, спрямований на модернізацію інфраструктури та оснащення закладів профосвіти, розвиток дуальної освіти і зближення з потребами ринку праці [134]. Такі проекти мають на меті зменшити розрив між навчанням і практикою. Проте ефективність подібних програм залежить від їх охоплення і впровадження на місцях.

Концепція *lifelong learning* (навчання впродовж життя) визнана у світі ключовою для забезпечення сталого розвитку кар'єри і суспільства. Право кожного на безперервне навчання закріплене як на національному, так і на наднаціональному рівнях. В Україні це право гарантується Законом «Про освіту» 2017 року – стаття 18 цього закону визначає освіту дорослих як невід'ємну

частину навчання впродовж життя, що покликана забезпечити потреби особистості і економіки в неперервному розвитку компетентностей. Закон зобов'язує державні органи та місцеву владу створювати умови для розвитку формальної, неформальної і інформальної освіти дорослих. Складовими цієї системи є післядипломна освіта, професійне навчання працівників, перепідготовка і підвищення кваліфікації, безперервний професійний розвиток тощо. На практиці ж повноцінна інфраструктура освіти дорослих в Україні лише формується. Показовим кроком стало розроблення окремого проекту Закону «Про освіту дорослих», який Верховна Рада ухвалила у першому читанні в січні 2023 року [201]. Цей законопроект пропонує нову ідеологію навчання дорослих, орієнтовану на сучасні потреби суспільства та економіки, і враховує міжнародні рекомендації – зокрема, Рекомендацію Європарламенту та Ради ЄС щодо ключових компетентностей для навчання впродовж життя [212] і Рекомендацію Ради ЄС щодо Європейської рамки кваліфікацій (EQF) [113].

Таким чином, українське законодавство поступово інтегрує європейські підходи, визнаючи, що кожна людина повинна мати можливості для навчання протягом кар'єри, аби адаптуватися до змін.

У Європейському Союзі принцип навчання протягом життя також закріплений на найвищому рівні. Ще у 2006 році ЄС визначив 8 ключових компетентностей для lifelong learning (оновлено у 2018 році), серед яких цифрова компетентність займає важливе місце. Європейська рамка кваліфікацій спрямована на те, щоб кваліфікації, набуті в різних країнах і у різний спосіб (включно з неформальною освітою), були співставними та визнаними, що полегшує мобільність працівників і продовження освіти [134]. Окрім рекомендацій, ЄС впроваджує конкретні ініціативи: наприклад, Рада ЄС у 2016 році ухвалила Рекомендацію щодо вдосконалення шляхів підвищення кваліфікації (Upskilling Pathways) для дорослих, що мають низький рівень навичок. В 2020 році започатковано Європейський порядок денний навичок (European Skills Agenda), який встановив амбітні цілі на десятиліття: зокрема, до 2030 року охопити навчанням щонайменше 60% дорослих щороку та довести

частку населення з базовими цифровими навичками до 80% [30]. Наразі ці цілі ще далекі від досягнення – станом на початок 2023 року лише 56% населення ЄС має базові цифрові уміння [30]. Однак сам факт постановки таких цілей відображає усвідомлення проблеми на найвищому рівні. Крім того, Євросоюз фінансує програми та фонди (наприклад, Європейський соціальний фонд+, програми Erasmus+ для освіти дорослих, програма Digital Europe тощо), спрямовані на розвиток навичок та підтримку концепції «навчання протягом життя» у державах-членах.

Інклюзивність і доступність програм lifelong learning – окреме завдання, яке стоїть і перед Україною, і перед країнами ЄС. Йдеться про забезпечення рівного доступу до навчання для жінок і чоловіків, міських і сільських мешканців, молоді й літніх, осіб з інвалідністю, ветеранів, переміщених осіб та інших груп. В Україні робляться кроки у цьому напрямі: так, Міністерство цифрової трансформації у співпраці з UNDP створило мережу офлайн-хабів цифрової освіти (переважно на базі бібліотек та громадських центрів), де люди, що не мають інтернету чи пристроїв, можуть безкоштовно навчатися цифровим навичкам за допомогою менторів Програма розвитку ООН в Україні [87]. До війни таких хабів було близько 6000 по країні, нині діє близько 3000 (багато припинили роботу через бойові дії) Програма розвитку ООН в Україні [87]. Попри війну, онлайн-платформа Дія.Освіта (Diia.Digital Education) продовжує функціонувати, пропонуючи понад 200 безкоштовних курсів з розвитку цифрових компетентностей для різних вікових і професійних груп. У ЄС теж приділяється увага вразливим групам: наприклад, існують програми навчання цифровій грамотності для людей похилого віку, ініціативи залучення жінок до ІТ (оскільки лише 19% ІТ-спеціалістів в Європі – жінки [30]) та проекти розвитку навичок у сільській місцевості.

Проведений аналіз засвідчує, що проблема професійної перепідготовки в умовах цифрової економіки є надзвичайно актуальною як для України, так і для Європейського Союзу. Стрімкий перехід до цифрових технологій та автоматизації одночасно створює нові можливості для зайнятості і породжує

ризика витіснення з ринку праці тих, хто не встигає опанувати нові навички. На практиці системи освіти і державної перекваліфікації поки що не в повній мірі відповідають цим викликам. Це проявляється у зростанні цифрової нерівності – як між різними країнами і регіонами, так і всередині суспільств (між молодшими і старшими, більш і менш освіченими, міськими і сільськими жителями). Очевидним є і розрив між потребами цифрового ринку праці та наявними програмами навчання: роботодавці потребують більше фахівців із сучасними компетентностями, ніж готують традиційні освітні системи.

Для подолання цих проблем необхідний комплексний підхід. Державна політика має бути спрямована на розвиток системи навчання впродовж життя, що охоплює формальну, неформальну і інформальну освіту. Позитивним кроком є законодавчі ініціативи України, які інтегрують європейські стандарти і створюють умови для гнучкої перепідготовки кадрів. В ЄС важливим орієнтиром слугують спільні цілі та рекомендації щодо підвищення рівня навичок населення. Проте самих законів недостатньо – потрібні дієві програми, фінансування та партнерство з бізнесом. Необхідно збільшувати доступність курсів для всіх верств населення, субсидувати навчання незахищених груп, заохочувати роботодавців інвестувати в підготовку працівників. Безперервна професійна освіта має стати нормою, підтриманою як державою, так і приватним сектором.

Лише за умов, якщо працівники зможуть регулярно оновлювати свої знання і навички, суспільство зможе уникнути масового довготривалого безробіття та подолати цифровий розрив. І Україна, і країни ЄС усвідомлюють цю стратегічну необхідність: інвестиції у людський капітал, у цифрову грамотність і перекваліфікацію сьогодні – це запорука конкурентоспроможності економіки завтра. Таким чином, професійна перепідготовка і *lifelong learning* повинні розглядатися як пріоритетні напрями політики, тісно пов'язані з економічними, соціальними і технологічними трансформаціями сучасності. Це виклик, що потребує спільних зусиль урядів, освітян, бізнес-спільноти та самих працівників заради побудови інклюзивного цифрового майбутнього.

Питання оплати праці в умовах цифровізації тісно пов'язане з непрозорістю та фрагментарністю механізмів формування доходів у нових формах зайнятості. У контексті поширення гіг-економіки, платформеної праці та нестандартної зайнятості, з'являються нові моделі взаємодії між замовником і виконавцем, які фактично замінюють класичні трудові відносини, однак не забезпечують адекватного рівня соціального захисту. Працівники, що взаємодіють із цифровими платформами, зокрема водії, кур'єри, працівники фрілансу, онлайн-консультанти, копірайтери тощо, часто позбавлені можливості контролювати ключові параметри своєї праці - призначення завдань, принципи оцінювання ефективності, нарахування винагород, застосування штрафів і бонусів. Таке управління здійснюється автоматизованими алгоритмами, які не є прозорими ані для працівників, ані для регуляторів [221].

Розвиток так званого «алгоритмічного управління» трудом унеможливорює для працівників передбачення доходів і формує відчуття правової та економічної нестабільності. Алгоритми, що розподіляють замовлення, можуть враховувати параметри, не доступні для перевірки, зокрема локацію, поведінкові патерни, рейтинги, частоту відмов, і при цьому не підлягають оскарженню або прозорому аудиту. Наявність таких «чорних скриньок» у системі праці підриває довіру до цифрового ринку праці, а також ускладнює правове кваліфікування відносин між працівником і платформою [224].

Особливої уваги потребує проблема прихованого демпінгу, який породжується глобальною природою платформеної праці. Працівники з юрисдикцій з нижчими соціальними стандартами можуть демпінгувати ціну праці, створюючи тиск на ринок інших країн. Таким чином, транснаціональна конкуренція нівелює ефективність національного регулювання мінімальної заробітної плати, підриває роль колективних договорів і профспілкового представництва. У такій ситуації навіть країни з високим рівнем правової захищеності стикаються з тиском на деградацію трудових стандартів [150].

Умови праці в цифровому середовищі також зазнають суттєвого розмивання. На відміну від традиційного формату зайнятості, де працівник має

конкретне робоче місце, фіксований режим праці та можливість безпосередньої комунікації з роботодавцем, цифрова праця відбувається у віртуальному, часто децентралізованому середовищі, позбавленому чітких координат. Відсутність фізичного робочого місця, знеособленість процесу спілкування, віддаленість керівництва, а також нестабільність замовлень призводять до психоемоційного виснаження, зниження мотивації, відчуття ізолюваності. Працівники втрачають можливість ефективно розмежовувати робочий та приватний час, що веде до перетрудження, порушення режиму сну, зростання рівня стресу та емоційного вигорання [108].

Крім того, відсутність інституційних механізмів забезпечення охорони праці у цифровому середовищі створює значні загрози. Зокрема, позбавлення працівників засобів індивідуального захисту, обмеження або повна відсутність доступу до медичного страхування, неунормовані графіки без перерв і відпочинку - все це формує нову реальність праці, де відповідальність за безпеку повністю перекладається на самого працівника. У багатьох випадках відсутні чіткі механізми повідомлення про порушення чи дискримінацію, немає процедур подання скарг або можливості притягнення платформи до відповідальності. Стирання меж між статусом «незалежного підрядника» і «найманого працівника» призводить до того, що особа виконує всі функції найманого працівника, але позбавлена соціальних гарантій (оплачуваної відпустки, страхування на випадок хвороби чи нещасного випадку, внесків до пенсійної системи тощо).

Ці проблеми вказують на потребу оновлення нормативної бази у сфері трудового права з урахуванням викликів цифрової доби. Як на національному, так і на міжнародному рівні постає завдання визнання особливого статусу працівників цифрової платформи, визначення правового режиму їхньої праці та забезпечення належного рівня захисту. Наприклад, у ЄС активно обговорюється ініціатива щодо Директиви про покращення умов праці на цифрових платформах, яка передбачає презумпцію трудових відносин у разі наявності ознак підпорядкованості, а також зобов'язання платформ розкривати алгоритми

розподілу завдань і оплати. У контексті України такі ініціативи ще тільки формуються, хоча на рівні наукової доктрини вже ведуться дискусії щодо необхідності імплементації стандартів МОП у сфері гіг-зайнятості, а також адаптації положень Кодексу законів про працю до умов дистанційної та нефіксованої зайнятості [219].

Таким чином, зайнятість, перепідготовка, оплата та умови праці в цифрову добу є не лише сукупністю окремих викликів, а складною системою взаємопов'язаних правових, соціальних і технологічних проблем. Ці проблеми вимагають синергічного, міжгалузевого вирішення, що охоплює оновлення трудового законодавства, розроблення технічних стандартів роботи в цифровому середовищі, впровадження механізмів участі працівників у управлінні платформами (наприклад, через цифрові профспілки) та створення інституційного механізму моніторингу і захисту прав працівників нової економіки. У протилежному випадку існує ризик подальшої ерозії трудових стандартів, зростання нерівності та девальвації ролі працівника як ключової фігури у сучасному соціально-економічному порядку.

Узагальнюючи викладене, слід констатувати, що процес цифрової трансформації ринку праці в Україні та країнах ЄС супроводжується суттєвими структурними зрушеннями, що стосуються витіснення традиційних форм зайнятості, виникнення нових професій та трансформації навичок, які є необхідними для працевлаштування. Водночас система професійної перепідготовки та *lifelong learning* поки що демонструє обмежену ефективність у відповіді на ці виклики. Зокрема, державні програми перекваліфікації часто не узгоджуються з реальними потребами цифрового ринку праці, не враховують змін у структурі попиту на кваліфікацію та не забезпечують достатнього рівня інклюзивності, доступності та адаптивності освітніх послуг. Наслідком цього стає посилення цифрової та регіональної нерівності, уразливість окремих соціальних груп, особливо вразливих до тривалого безробіття або соціального виключення.

Крім того, нові форми праці – насамперед гіг-економіка та платформна зайнятість - генерують принципово нові ризики для реалізації трудових прав. Ідеться про непрозорість механізмів визначення заробітної плати, обмежений доступ до соціального страхування, розмитість меж між трудовими і цивільно-правовими відносинами, відсутність інституцій захисту. Психосоціальні ризики, такі як емоційне вигорання, ізоляція, стертість меж приватного і професійного життя, лише підсилюють структурну вразливість працівників, що функціонують у цифровому середовищі. Усе це свідчить про необхідність комплексного підходу до оновлення законодавчої та освітньої політики у сфері праці.

У цьому контексті обґрунтованими видаються такі пропозиції:

1. Розробити та законодавчо закріпити сучасну модель професійної перепідготовки, орієнтовану на розвиток цифрових навичок, критичного мислення та адаптивності. Така модель має ґрунтуватися на концепції безперервного навчання та інтегрувати як формальні, так і неформальні освітні платформи. Особливу увагу слід приділити адаптації освітніх послуг до потреб дорослого населення, осіб передпенсійного віку, внутрішньо переміщених осіб і жінок, які повертаються на ринок праці.

2. Законодавчо встановити гарантії для працівників у платформеній економіці, зокрема:

- впровадити визначення «працівника цифрової платформи» як особи, яка працює на оплатній основі із застосуванням цифрових алгоритмів і несе економічну залежність від платформи;
- запровадити обов'язкову реєстрацію платформ, які використовують працю фрілансерів та гіг-працівників, і встановити вимоги до прозорості алгоритмів призначення роботи та визначення оплати;
- забезпечити доступ таких працівників до системи соціального страхування та пенсійного забезпечення на засадах справедливої участі.

3. Внести зміни до Закону України «Про зайнятість населення», передбачивши створення адаптивних, персоналізованих та цифрових програм перекваліфікації для осіб, які втратили роботу внаслідок технологічного

оновлення виробництва або війни, із залученням державних, приватних і громадських ресурсів.

4. Передбачити індикатори цифрової рівності та соціальної інтеграції у національних стратегічних документах (зокрема, Стратегії розвитку цифрових компетентностей населення та Національної економічної стратегії), що дозволить відслідковувати динаміку інклюзії у цифровому середовищі та оперативно реагувати на регіональні або соціальні диспропорції.

5. Запровадити трудові стандарти для дистанційної праці, які б включали гарантії психоемоційного добробуту працівника, вимоги до дотримання балансу між роботою та особистим життям, механізми цифрового «права на відключення», а також права на технічну та організаційну підтримку.

Таким чином, лише синергія реформ у сфері трудового, соціального та освітнього законодавства може гарантувати збереження трудових прав, підвищення конкурентоспроможності української робочої сили та зниження соціальних ризиків у новій цифровій реальності.

3.2. Судовий захист і правозастосовна практика у сфері стандартів та нормативів для захисту працівників у цифровому середовищі

Впровадження стандартів та нормативів для захисту працівників у цифровому середовищі є необхідною передумовою адаптації трудового законодавства до нових реалій цифрової економіки. Проте самі по собі законодавчі зміни не гарантують реального дотримання прав працівників, якщо не супроводжуються ефективним механізмом судового захисту. З огляду на те, що цифрові трудові відносини супроводжуються високим рівнем інформаційної асиметрії між роботодавцем і працівником, саме судова система відіграє ключову роль у забезпеченні балансу інтересів сторін, тлумаченні нових норм, а також захисті основоположних прав людини, зокрема права на працю, приватність, гідність і свободу спілкування.

Розвиток цифрових технологій трансформує не лише характер праці, а й самі підходи до правового регулювання трудових відносин. Поява дистанційної роботи, гнучких режимів зайнятості, інструментів цифрового моніторингу, алгоритмізованого управління персоналом вимагають оновлення трудового законодавства і впровадження нових стандартів, що забезпечують належний рівень захисту прав працівників у цифровому середовищі. Проте в умовах, коли нормативна база ще не охоплює усі ризики цифровізації, особливо важливого значення набуває судовий захист як остання гарантія реалізації трудових прав.

Основними напрямками судового захисту прав працівників у цифровому середовищі є: 1) визнання незаконним звільнення у випадках неправильної або неоформленої дистанційної роботи; 2) захист права на оплату праці та компенсації у разі простою або зміни режиму без згоди працівника; 3) забезпечення дотримання процедур при зміні істотних умов праці, пов'язаних із переходом на дистанційний або гібридний формат; 4) захист персональних даних працівників від незаконної обробки, передачі чи розголошення; 5) обмеження цифрового моніторингу та оцінювання з боку роботодавця, включно з використанням систем відеонагляду, трекінгу або автоматизованого прийняття рішень без попереднього інформування працівника; 6) реалізація прав на приватність, вільне спілкування та дотримання цифрової гігієни в робочому середовищі. Ці напрями формують судову практику, яка поступово розширює зміст трудових прав у контексті цифрової трансформації та стає рушієм гармонізації з європейськими стандартами.

На думку вчених, у системі міжнародного трудового права спостерігається наявність двох підходів до регулювання відносин дистанційної праці. МОП акцентує увагу на традиційних трудових гарантіях через регулювання надомної праці, закріплюючи загальні засади рівності прав і соціального захисту. Водночас регіональні стандарти ЄС демонструють більш сучасний, адаптований до цифрової реальності підхід, зосереджуючись на прозорості договірних умов, добровільності вибору дистанційної форми зайнятості,

гнучкості режиму роботи та повазі до приватного життя працівника [104 , с.18].

Міжнародна організація праці (МОП) відіграє ключову роль у формуванні стандартів праці в цифрову епоху. У 2019 році МОП прийняла Декларацію століття про майбутнє праці, яка закликає до адаптації трудового законодавства до нових форм зайнятості, таких як платформна робота. Декларація наголошує на важливості забезпечення права на відключення, соціального захисту та справедливої оплати праці [56]. Декларація також наголошує на необхідності правильної класифікації працівників, щоб запобігти їхньому неправомірному переведенню в статус «незалежних підрядників». Для забезпечення справедливих умов праці вимагається гарантувати достойну оплату, яка враховує весь робочий час, забезпечити доступ до соціального захисту та дотримуватися стандартів охорони праці. Важливим пунктом є визнання права гіг-працівників, у тому числі працівників на платформах на свободу об'єднання та ведення колективних переговорів.

У ЄС Директива про працівників платформ, прийнята у 2024 році, стала важливим кроком у регулюванні умов праці в цифровій економіці. Вона встановлює мінімальні стандарти захисту, включаючи чітке визначення трудового статусу, прозорість алгоритмічного управління та право на колективні переговори [36]. Ці положення є орієнтиром для країн, що прагнуть інтегруватися до європейського правового простору, зокрема України.

Європейський Союз планує виділити 3,5 мільйона євро на підтримку ініціатив Міжнародної організації праці (МОП), спрямованих на реформування трудового законодавства України. Ці кошти допоможуть Україні адаптувати національні норми до міжнародних стандартів, зокрема у сфері соціального діалогу, було проголошено на Конференції з питань відновлення України (URC2025), яка була проведена в Римі 10-11 липня 2025 року [153]. Заступниця Генерального директора МОП Селеста Дрейк підкреслила: «Збалансована та інклюзивна державна політика допоможе створювати більше якісних робочих місць і забезпечувати гідні умови праці в Україні. Усі програми й контракти з

відновлення мають відповідати трудовим стандартам, а соціальні гарантії – поширюватися як на державні, так і на приватні інвестиції». В ході панельної дискусії «Сприяння відбудові та відновленню, орієнтованим на потреби людей, через доступний ринок праці, справедливі умови праці та збалансовані трудові відносини» було наголошено, що для економічного зростання та гідної зайнятості Україні необхідні нові підходи. Обговорення зосередилося на цифровій трансформації, яка є ключовою для відновлення. Серед основних рекомендації зазначались: - інклюзивність, через створення гнучких умов праці та соціальної інфраструктури, що сприятимуть працевлаштуванню ветеранів, жінок, молоді та ВПО; - розвиток цифрових навичок та підкреслена важливість оновлення професійної освіти та цифрового навчання; - адаптація до викликів, саме високий рівень освіти в Україні та нова система цифрового навчання дозволяють країні ефективно відповідати на демографічні, цифрові та екологічні виклики, що робить її потужною основою для відновлення [153].

Профспілки України та представники більш ніж 30 громадських організацій підтримують пропозицію МОП та закликають до створення обов'язкових міжнародних стандартів для гіг-працівників. Так, під час 113-ї сесії Міжнародної конференції праці в Женеві, ними було оприлюднено спільну декларацію, яка наголошує, що алгоритмічне управління, низька оплата та відсутність захисту призводять до системного порушення трудових прав [115].

На міжнародному рівні ключову роль у сфері цифрової безпеки працівників відіграють Загальний регламент про захист персональних даних (GDPR, Регламент (ЄС) 2016/679) [140], а також Конвенція Ради Європи №108+, яка містить норми щодо обробки персональних даних працівників [152]. Стаття 88 GDPR дозволяє державам-членам розробляти спеціальні правила щодо обробки персональних даних у трудових відносинах, що призвело до появи у країнах ЄС спеціальних норм про відеонагляд, електронний контроль, обмеження цифрового спостереження за працівниками.

Суттєвим нововведенням є впровадження так званого «права на відключення» (*right to disconnect*), яке вже закріплене у законодавстві Франції,

Італії, Іспанії, Бельгії, Греції, Португалії, Словаччини та Ірландії. Наприклад, закон Франції 2016 року (Loi n°2016-1088) зобов'язує роботодавців визначити правила професійного зв'язку поза межами робочого часу [68]. Європейський парламент у 2021 році ухвалив резолюцію з вимогою до Європейської комісії розробити загальноєвропейську директиву про право на відключення [35].

У практиці Європейського суду з прав людини закладено підхід до цифрової приватності працівників. У справі *Bărbulescu v. Romania* (2017) Велика палата ЄСПЛ підтвердила, що втручання роботодавця в комунікацію працівника в робочому месенджері порушує ст. 8 Конвенції про захист прав людини [226]. У справі *Lopez Ribalda and Others v. Spain* (2019) ЄСПЛ, навпаки, визнав допустимим відеоспостереження за працівниками за умов наявності обґрунтованих підозр і наступного інформування [228].

Науковці зазначають [112, с. 278], що українське законодавство досягло значних успіхів у цифровізації, зокрема, у захисті прав цифрових споживачів та персональних даних, навіть в умовах повномасштабної війни. Прийняття Закону України «Про цифровий контент та цифрові послуги» розглядається як крок до зміцнення цифрового бренду України та імплементації європейських директив. Однак, незважаючи на ці здобутки, залишається проблема уніфікації правового поля, особливо щодо захисту вразливих категорій цифрових споживачів та забезпечення їхнього доступу до цифрових послуг.

О. Вінник та О. Шаповалова відзначають суттєві успіхи українського законодавства у сфері регулювання відносин, пов'язаних із цифровізацією. Зокрема, навіть в умовах повномасштабної війни, було впроваджено ефективні механізми захисту прав споживачів цифрових послуг, що свідчить про послідовний рух України до цифрового майбутнього. Це підтверджується положеннями законів «Про захист прав споживачів» та «Про цифровий контент та цифрові послуги». На думку цих науковців, Україна також активно розвиває превентивні інструменти для захисту персональних даних громадян. Згідно із Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення функціонування інформаційно-комунікаційних систем,

електронних комунікаційних систем, публічних електронних реєстрів», передбачено можливість створювати резервні копії державних інформаційних ресурсів у зашифрованому вигляді на фізичних носіях та зберігати їх, зокрема за межами України (наприклад, у закордонних дипломатичних установах), на період дії воєнного стану та протягом шести місяців після його скасування. Як додатковий превентивний захід, закон забороняє розміщення та зберігання цих резервних копій на тимчасово окупованих територіях України, а також на територіях держав-агресорів або тих, що перебувають у військових союзах з ними [112, с. 278].

Багато експертів вважають, що ухвалення Закону України «Про цифровий контент та цифрові послуги» значно зміцнить міжнародний «цифровий бренд» України. Цей закон демонструє прагнення країни забезпечити належний правовий фундамент для розвитку цифрової економіки та суспільства. Його прийняття було обумовлено необхідністю імплементації Директиви ЄС 2019/770 «Про деякі аспекти договорів про надання цифрового контенту та цифрових послуг» у національне законодавство України.

О. Вінник та О. Шаповалова вказують [112, с. 278], що попри імплементацію норм права ЄС, українське законодавство досі не має уніфікованого підходу до регулювання відносин у сфері цифровізації. Це проявляється у відсутності єдиних визначень (зокрема, поняття «цифрова послуга») та недостатній захист прав вразливих категорій споживачів. Наприклад, законодавство не зобов'язує постачальників надавати інформаційну допомогу в доступній формі та не гарантує право на використання традиційних («аналогових») способів взаємодії.

Хоча Мінцифри та ЗУ «Про стимулювання розвитку цифрової економіки» спрямовані на підвищення цифрової грамотності, основна увага приділяється молоді. Споживачі старшого віку, які жили в «аналоговому» світі, залишаються поза увагою, що особливо гостро відчувається під час війни, коли вони часто залишаються без підтримки у вирішенні повсякденних питань (наприклад, подача показань лічильників). Ця ситуація суперечить європейській практиці,

зокрема Директиві ЄС про електронну комерцію, яка передбачає створення контактних пунктів для надання споживачам інформації про їхні права, обов'язки та механізми вирішення спорів, - вказують зазначені науковці [112, с. 278-279].

Важливо зазначити, що проблема цифрової нерівності, про яку згадують дослідники, має прямий зв'язок з ринком праці. В Україні цифрові робочі місця займають переважно молоді та висококваліфіковані фахівці. Наприклад, за даними DOU, близько 270 тисяч ФОПів в ІТ фактично є найманими працівниками, а не підприємцями [162]. З іншого боку, недостатній рівень цифрової грамотності серед старшого покоління та мешканців сільських територій (лише 32% осіб віком понад 60 років щоденно користуються Інтернетом) посилює цифрову нерівність і обмежує їхній доступ до нових можливостей працевлаштування [162].

Продовжуючи дослідження впливу цифрових трансформацій на ринок праці зазначимо, що в Україні серед основних нормативно-правових активів у цій сфері можна виокремити також: ЗУ «Про захист персональних даних» №2297-VI від 01.06.2010 [194], що закріплює принципи згоди, мети, мінімізації і безпеки даних; Кодекс законів про працю України (ст. 60-1, 60-2 КЗпП) [148], де визначено поняття дистанційної і надомної роботи, гарантії для працівників, режим роботи, компенсаційні положення; - Типову форму трудового договору про дистанційну роботу, яка затверджена наказом Мінекономіки №913-21 від 05.05.2021 [205]; тощо.

Судова практика щодо цифрових трудових відносин в Україні наразі перебуває на етапі становлення, проте вже демонструє тенденцію до визнання та захисту прав працівників, які працюють у дистанційному або гібридному форматі. Одним із ключових аспектів є правомірність режиму дистанційної роботи. Зокрема, Касаційний цивільний суд ВС у постанові від 17.05.2023 у справі №234/6603/20 (провадження №61-11885св22) [182] підтвердив, що у випадку відсутності наказу про скасування дистанційного режиму, працівник, який продовжує працювати поза межами офісу, діє у межах правового поля, а його відсутність в офісі не є прогулом. У цій справі суд зазначив, що «факт

перебування працівника не за місцем роботи у період дії домовленостей про дистанційний формат сам по собі не може свідчити про ухилення від виконання трудових обов'язків» [182].

В іншій категорії спорів суди оцінюють обставини, коли роботодавець не забезпечив працівнику належних умов для дистанційної роботи або перевів працівника в інший формат без погодження та оформлення відповідних документів. Так, суди зазначають, що одностороннє встановлення або скасування дистанційної роботи без належного документального підтвердження (наказу, додаткової угоди) суперечить нормам трудового законодавства, зокрема ст. 60-2 КЗпП [148]. У випадку, якщо працівник був змушений працювати поза межами офісу в умовах правової невизначеності, суди стають на бік працівника, визнаючи такі дії роботодавця як порушення трудових прав.

Вважаємо, що суди вказують на пріоритет документального оформлення, а саме, Верховний Суд підкреслює, що будь-які зміни в організації праці, особливо переведення на дистанційний формат роботи або його скасування, повинні бути належним чином оформлені документально (наказом, угодою). Важливо підкреслити, що у разі відсутності таких документів, суд стає на бік працівника, вважаючи дії роботодавця неправомірними, що демонструє тенденцію до захисту прав працівників у нетипових умовах праці.

Особливу увагу в судовій практиці приділено також питанням обробки персональних даних працівників. У справі №120/753/22-а (рішення Вінницького окружного адміністративного суду від 25.04.2022) [214] розглядалося питання щодо незаконного розголошення персональних даних працівника без його згоди. Суд дійшов висновку, що обробка та поширення персональної інформації без належного правового обґрунтування та без отримання згоди суб'єкта персональних даних є порушенням Закону України «Про захист персональних даних» №2297-VI від 01.06.2010, який передбачає чіткі правила збирання, обробки, зберігання і поширення персональних даних [214].

Аналіз судової практики ЄСПЛ [89], [42] щодо захисту приватності вказує на два ключові підходи. По-перше, у справі «Szabo and Vissy vs Hungary» (2016)

[89] ЄСПЛ визнав, що держави, прагнучи протистояти тероризму, використовують передові технології для масового стеження, включаючи моніторинг комунікацій. Однак, Суд наголосив, що законодавство, яке регулює такі заходи, має містити ефективні гарантії проти зловживань. У конкретній угорській справі ЄСПЛ встановив, що ця вимога не була виконана. Законодавство Угорщини дозволяло застосовувати заходи стеження без належного судового контролю до необмеженого кола осіб, навіть до тих, хто не був об'єктом операції. Крім того, рішення про стеження приймалися органами виконавчої влади та не підлягали оскарженню, що, на думку Суду, становило порушення прав людини.

По-друге, у 2014 році Європейський суд ухвалив знакове рішення, яке закріпило «право бути забутим» в інтернеті [42]. Це рішення зобов'язало пошукові системи, такі як Google, видаляти посилання, що містять приватну інформацію про заявників, якщо запит є обґрунтованим. Суд не погодився з думкою генерального адвоката та наголосив на необхідності адаптувати норми захисту даних до реалій сучасного цифрового світу, підтвердивши, що універсальні права людини є орієнтиром при визначенні ставлення до нових технологій [139]. Рішення ЄСПЛ було позитивно оцінено, воно стало справжньою перемогою в боротьбі за охорону особистих даних європейців. Таким чином, уявлення про універсальність прав людини можуть бути гармонійно пов'язані з нейтральністю та універсальністю цифрових технологій [178]. В епоху цифровізації сутність людини і її основних запитів навряд чи зміниться, як і основні цінності, що з ними пов'язані. І саме права людини можуть стати «уніфікованою цільовою перспективою» («unifying purposive perspective») при визначенні відношення до різних технологій, що передбачає аналіз того, як їх використання впливає на права і свободи, честь і гідність людей [6, р. 14]. Ця ідея є досить перспективною, враховуючи певну розгубленість науковців та практиків перед викликами, які несе в собі ера цифрових технологій.

Після змін, спричинених глобалізацією та цифровим переходом, ми спостерігаємо поступову, але дедалі швидшу трансформацію основних елементів трудового права в усіх основних європейських країнах. Цей процес призводить до сумнівів щодо характеристик норм, характерних для трудового права, а також щодо значення, яке зазвичай надається таким поняттям, як «підпорядкування». Дійсно, розрив спільного фокусу інтересів (включаючи робоче місце в закладі, яким керує роботодавець), що виникає внаслідок дедалі частішого використання цифрових платформ, має наслідки, які впливають не лише на структуру трудових відносин, але й на захист прав особистості. З огляду на ці трансформації у трудових відносинах, зараз важливо переосмислити взаємозв'язок між демократією та правами [84, р. 525].

Деякі рішення Європейського суду з прав людини (ЄСПЛ) щодо захисту приватності працівників на робочому місці зосереджені на балансі між легітимністю моніторингу з боку роботодавця та обмеженнями, встановленими статтею 8 Європейської конвенції з прав людини (ЄКПЛ). Ці рішення вплинули на італійські дискусії щодо статті 4 Статуту працівників і привернули увагу основних країн-членів до визначення меж дистанційного моніторингу з урахуванням поваги до приватності особи. У цьому контексті слід ще раз згадати рішення Великої палати ЄСПЛ у справі *Bărbulescu v. Romania* від 5 вересня 2017 року (заява № 61496/08) [226], яке скасувало попереднє рішення нижчої інстанції від 12 січня 2016 року. Суд визнав, що моніторинг роботодавцем приватних повідомлень працівника через корпоративний акаунт Yahoo Messenger, що призвів до його звільнення, порушує статтю 8 ЄКПЛ. У цій справі румунський інженер, менеджер з продажів приватної компанії, використовував робочий акаунт під час робочого часу для надсилання особистих повідомлень членам сім'ї та нареченій, які містили інформацію про його особисте життя, здоров'я та сексуальне життя. Компанія, яка чітко заборонила використання робочих комп'ютерів для особистих цілей у своїх внутрішніх правилах, зібрала докази у вигляді транскриптів повідомлень. Велика палата ЄСПЛ підкреслила, що право на приватність і конфіденційність листування захищаються на робочому місці,

навіть за наявності обмежень, включаючи комунікації в робочому середовищі до понять «приватного життя» та «листування», захищених статтею 8.

Електронні листи підпадають під поняття листування у розумінні статті 8. Таким чином, роботодавець може здійснювати моніторинг особистих листів, надісланих з робочого комп'ютера, лише за умови дотримання чітких параметрів, таких як попереднє повідомлення, неможливість використання менш інвазивних методів і наявність серйозних підстав для контролю. Це рішення також наголошує на важливості корпоративних політик, що було раніше зазначено у рішенні *Copland v. United Kingdom* від 3 липня 2007 року (заява № 62617/2000) [15], яке визначило критерії оцінки легітимності дій роботодавця.

Зокрема, Велика палата зазначила, що національні суди повинні оцінювати:

- чи був працівник повідомлений про можливість моніторингу листування та інших комунікацій;
- ступінь моніторингу та рівень втручання у приватність працівника, розрізняючи моніторинг потоку комунікацій і їхнього змісту;
- чи охоплювався моніторинг усі комунікації чи лише їх частина, чи був він обмежений у часі, хто мав доступ до результатів, а також просторові межі моніторингу;
- чи надав роботодавець обґрунтовані причини для моніторингу;
- чи можна було використовувати менш інвазивні методи моніторингу;
- наслідки моніторингу для працівника, зокрема, чи використовувалися результати для досягнення заявленої мети;
- чи були надані працівнику належні гарантії захисту.

Національні органи влади повинні забезпечити працівнику, чий комунікації моніторилися, доступ до судового захисту, який дозволяє оцінити дотримання зазначених критеріїв і законність заходів. Таким чином, необхідні не лише загальні корпоративні політики, а й конкретні інструменти, що забезпечують ефективність цих гарантій.

Основний ефект рішення у справі *Bărbulescu v. Romania* [226] полягає в утвердженні принципу, що зазначені обмеження застосовуються не лише до законності обробки персональних даних, а й до легітимності моніторингу роботодавцем. Корпоративні правила можуть застосовуватися лише за умови дотримання цих параметрів і забезпечення працівнику належного захисту від дистанційного моніторингу, включно з ненавмисним.

П'ята секція ЄСПЛ повернулася до цієї теми у справі *Libert v. France* від 22 лютого 2018 року (заява № 588/13) [232], що стосувалася звільнення працівника за зберігання великої кількості порнографічного матеріалу на робочому комп'ютері. Національний суд відхилив позов щодо звільнення, оскільки файли не були чітко позначені як особисті. У цій справі Суд визнав втручання з боку державної влади, але, на відміну від справи *Bărbulescu*, скаргу аналізували з точки зору негативних зобов'язань держави, тобто обов'язку не втручатися в приватне життя працівника.

Питання, чи були файли чітко позначені як особисті, розглядалося в рамках перевірки пропорційності втручання. Суд підтвердив, що діяльність під час роботи може підпадати під поняття приватного життя, але визнав право роботодавця перевіряти вміст документів, оскільки працівник був попереджений про це, але не дотримувався правил компанії щодо класифікації документів.

З цього випливає, що повноваження роботодавця можуть варіюватися залежно від обставин і бути більш чи менш широкими щодо моніторингу, якщо основоположні права суттєво порушуються, що могло б призвести до іншого результату в цій справі. Суд також зазначив, що інтерпретація права на приватність на робочому місці може бути дуже суворою і формальною, коли працівники вчиняють незаконні дії [70].

У справі *Stengart v. Loving Care Agency, Inc.* (2010) Верховний суд штату Нью-Джерсі [16] розглянув питання захисту приватності працівника під час використання робочого комп'ютера для особистих комунікацій. Працівниця надсилала особисті електронні листи своєму адвокату через робочу електронну пошту, використовуючи корпоративний ноутбук. Роботодавець отримав доступ

до цих листів під час судового розгляду, що призвело до спору. Суд визнав, що працівниця мала обґрунтовані очікування щодо приватності своїх особистих листів, оскільки політика компанії щодо моніторингу була недостатньо чіткою. Рішення підкреслило необхідність прозорих корпоративних політик і захисту конфіденційності особистих комунікацій, навіть якщо вони здійснюються через робоче обладнання.

У справі *Chetu Inc. v. Employee* (2022) окружний суд у Тілбурзі, Нідерланди [14], розглянув позов працівника, звільненого американською компанією Chetu Inc. за відмову тримати вебкамеру увімкненою протягом усього робочого дня (9 годин) під час програми віртуального навчання. Працівник, який працював віддалено як телемаркетолог, заявив, що постійне відеоспостереження порушує його право на приватність, і зазначив, що його діяльність уже контролюється через програмне забезпечення та спільний доступ до екрана. Суд визнав звільнення незаконним, посилаючись на статтю 8 Європейської конвенції з прав людини, яка захищає право на приватне життя. Вимога постійного відеоспостереження була визнана непропорційною та такою, що суперечить голландському законодавству. Суд зобов'язав компанію виплатити працівнику компенсацію в розмірі приблизно 73 000 євро, включаючи невикористану зарплату, компенсацію за незаконне звільнення, невикористані відпускні та судові витрати, а також скасував обмежувальну умову про неконкуренцію. Рішення підкреслює важливість дотримання права працівників на приватність у цифровому робочому середовищі та обмеження надмірного моніторингу.

Вважаємо, що приклади як української, так і європейської судової практики підтверджують, що право на приватність працівника, включно з захистом персональних даних та конфіденційності листування, поширюється і на робоче місце (так зване право на приватність у цифровому офісі). Суди встановлюють чіткі критерії для моніторингу з боку роботодавця, вимагаючи попереднього інформування працівника та використання менш інвазивних методів. Це підкреслює необхідність збалансувати інтереси роботодавця та фундаментальні права працівника.

Аналіз Справи № 569/9738/20 (2021) Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду [233] свідчить про те, що роботодавець зобов'язаний забезпечувати працівникам можливість виконувати свої обов'язки в умовах, які не загрожують їх здоров'ю та безпеці. Ненадання можливості дистанційної роботи під час карантину може розглядатися судом як поважна причина для звільнення працівника без дотримання двотижневого терміну попередження, що підтверджує важливість обов'язку роботодавця адаптувати умови праці до надзвичайних обставин. Так, у травні 2020 року працівник Здолбунівського виробничо-конструкторського об'єднання «МААНС» подав заяву про звільнення за власним бажанням через неможливість продовжувати роботу в умовах карантину. Причинами були відсутність транспортного сполучення та ненадання роботодавцем можливості дистанційної роботи. Верховний Суд у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду визнав ці обставини поважними, що дозволило працівнику звільнитися без дотримання двотижневого терміну попередження, як передбачено статтею 38 Кодексу законів про працю України (КЗпП). Рішення підкреслює обов'язок роботодавця забезпечувати можливість дистанційної роботи в надзвичайних ситуаціях, таких як карантин, і визнає ненадання такої можливості поважною причиною для звільнення.

Окрім судової практики, обов'язковими є вимоги до оформлення дистанційного режиму роботи, які закріплені у статтях 60-1 та 60-2 Кодексу законів про працю України [148]. Як наголошується у численних правових аналітичних матеріалах (зокрема на порталі *Ligazakon*), роботодавець зобов'язаний видати наказ про встановлення дистанційного режиму, визначити у ньому умови виконання трудових обов'язків, порядок обліку робочого часу, відповідальність за порушення дисципліни тощо. У разі відсутності таких документів виникає ризик судового визнання звільнення чи інших дій роботодавця незаконними [175].

Нагляд за дотриманням законодавства у сфері цифрових трудових відносин здійснює також Уповноважений ВРУ з прав людини. У 2023 році на

офіційному сайті омбудсмана було оприлюднено повідомлення про виявлене порушення порядку обробки персональних даних у Головному управлінні Держгеокадастру у Вінницькій області. За результатами моніторингу було складено припис з вимогою усунути порушення, а саме – забезпечити належне інформування працівників про мету, обсяг і порядок обробки їхніх персональних даних відповідно до ЗУ «Про захист персональних даних» [176].

Окремо слід зазначити, що повноваження Державної служби України з питань праці щодо інспекції дистанційної роботи залишаються обмеженими, оскільки трудове законодавство прямо не передбачає можливості перевірки умов праці на території житла працівника без його згоди. Таким чином, ефективність контролю за дотриманням законодавства у сфері цифрових прав працівників значною мірою залежить від відкритості роботодавців та наявності внутрішніх політик. Деякі великі компанії, зокрема транснаціональні корпорації, впроваджують політики цифрової етики, які включають інформування працівників про здійснення моніторингу, обмеження збору даних, заборону на обробку персональних даних поза межами цілей трудових відносин, а також захист права на приватність. Водночас практика укладення колективних угод, які б передбачали цифрові гарантії для працівників (наприклад, право на відключення, обмеження моніторингу за допомогою ІТ-систем, процедури погодження використання трекінгу), в Україні поки що є епізодичною.

Законодавчі ініціативи щодо вдосконалення захисту цифрових трудових прав тривають. На розгляді Верховної Ради України перебуває проєкт Закону України «Про захист персональних даних» (реєстр. №5628), який передбачає імплементацію основних положень GDPR, у тому числі щодо автоматизованої обробки даних, принципу обмеженої мети, права на доступ, виправлення та видалення інформації, а також обов'язковості впровадження системи захисту персональних даних у трудових відносинах [195].

Таким чином, аналіз судової практики і нормативного поля вказує на зростаюче визнання цифрових трудових прав як об'єкта правового захисту в Україні. Формується підхід, згідно з яким дистанційна робота не зменшує обсяг

трудових гарантій, а обробка персональних даних працівника має відбуватись виключно в межах правового регулювання та з дотриманням принципів пропорційності, легітимності та безпеки. Для подальшого зміцнення цифрових гарантій працівників необхідне прийняття комплексного Трудового кодексу України з урахуванням цифрових реалій, активне впровадження внутрішньокорпоративних політик та укладення колективних договорів з положеннями про цифрову гігієну, а також посилення судового та інституційного контролю.

Аналіз Проєкту ТКУ [207], дозволяє констатувати перспективи модернізації трудового законодавства, у тому числі щодо цифровізації трудових відносин. Зокрема, у проєкті ТКУ передбачені: електронна форма трудових договорів, що спрощує процедуру оформлення, зберігання та обліку документів; норми, які регулюють віддалену та надомну роботи. Також, в проєкті ТКУ представлені положення щодо робочого часу, його обліку та прав працівників на «відключення» від робочих комунікацій у вільний від роботи час, тощо. В цілому, новий проєкт ТКУ спрямований на легалізацію та врегулювання вже існуючих цифрових практик у сфері праці, водночас намагаючись збалансувати інтереси працівників та роботодавців в умовах технологічних змін.

О.В. Тищенко аналізуючи концептуальні аспекти змісту Трудового кодексу України, вказує, що спостерігається тенденція до звуження соціальних прав, зокрема у сфері праці. Це суперечить принципу гарантованості прав, закріпленому в статті 22 Конституції України. Основною причиною такого явища, на яку вказує авторка, є те, що при розробці законодавства пріоритет надається фінансово-економічним можливостям держави, а не захисту прав громадян. Що, відповідно призводять до неправомірного звуження змісту та обсягу існуючих прав та свобод при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів. Показовим щодо цього питання є зміст багатьох норм Проєкту ТКУ, де очевидним є втілення погіршення становища працівників у порівнянні з положеннями діючого трудового законодавства [241, с. 231].

Отже, судовий захист у сфері цифрових трудових відносин виконує не лише компенсаторну функцію, а й виконує нормативну роль, фактично

формуючи практику застосування новітніх стандартів у цифровому середовищі. Він дозволяє не лише відновити порушені права працівників, а й встановити прецеденти, які сприяють системному оновленню трудового права відповідно до цифрової трансформації. У цьому сенсі роль суду не зводиться до тлумачення вже наявних норм – вона є активною, еволюційною та стратегічно важливою для формування трудового права майбутнього.

Переконливою є позиція вчених щодо нового Трудового кодексу України, «який має стати сучасним та комплексним нормативно-правовим актом, який дозволить усунути існуючі прогалини та невизначеність у площині регулювання трудових відносин» [217, с. 243]. Дійсно, ТКУ, має враховувати процеси цифровізації та новітні форми зайнятості та має стати не просто оновленою версією старого документа, а принципово новим, сучасним і комплексним нормативно-правовим актом, що надасть чіткі правові рамки для трудових відносин у цифрову епоху.

3.3. Роль профспілок та їх об'єднань у підтримці трудових прав працівників у цифрову епоху

Сучасна цифрова епоха кардинально змінює сферу праці, висуваючи нові виклики для захисту трудових прав. Розвиток інформаційних технологій породив гіг-економіку – систему онлайн-платформ (таксі-сервіси, доставки, фріланс-біржі тощо), де працівники залучаються до разових або короткострокових завдань. Характерною ознакою таких нестандартних форм зайнятості є відсутність чітких трудових відносин: працівників називають «партнерами» чи «фрілансерами», вони формально не є штатними співробітниками, а отже не покриті повною мірою трудовим законодавством. Водночас цифровізація проникає і в традиційні робочі місця – з'являються дистанційна робота, алгоритмічний менеджмент (коли програмні алгоритми

розподіляють завдання і контролюють персонал) та тотальний електронний моніторинг. Усі ці явища ставлять під загрозу реалізацію базових трудових прав, таких як право на безпечні умови праці, справедливу оплату, соціальний захист і об'єднання у профспілки. За таких умов роль організацій, покликаних захищати працівників – передусім професійних спілок, а також інших громадських об'єднань – набуває особливого значення.

Профспілки історично були основним інструментом захисту трудящих – через колективні договори, страйки, переговори вони домогалися підвищення зарплат, покращення умов праці, соціальних гарантій. Проте цифровізація економіки та поширення нестандартних форм зайнятості (гіг-праця на онлайн-платформах, фріланс тощо) вимагають від профспілок перегляду традиційних методів роботи [119]. Більшість новітніх форм зайнятості характеризуються розмиванням класичних трудових відносин – працівник більш незалежний від конкретного роботодавця, часто сам обирає час та місце роботи, виконує завдання на власний ризик [119]. Нерідко взагалі неочевидно, чи наявні юридично трудові відносини між виконавцем і платформою, а відтак – чи поширюються на таких працівників трудові права та гарантії, встановлені для штатних співробітників [119]. Це створює правовий вакуум, де мільйони людей фактично позбавлені захисту, який мають їхні колеги в стандартній економіці: вони можуть працювати без мінімальної зарплати, оплачуваних відпусток, страхування від нещасних випадків, права на страйк чи профспілкове представництво. Профспілки усвідомлюють, що для збереження своєї захисної ролі в цифрову добу необхідні системні підходи та інноваційні методи діяльності. Вони не можуть залишатися незмінними – потрібні нові форми організації працівників розпорошених по онлайн-платформах, нові моделі колективних переговорів, адаптовані до умов, коли роботодавець може бути алгоритмом чи інтернет-сервісом. Фахівці наголошують, що вирішення комплексного питання захисту соціально-трудових прав у цифровій економіці лежить у площині розширення дії трудового права на нетипову зайнятість. Зокрема, пропонується запровадити механізми, які дозволять поширити на

працівників платформ колективно-договірне регулювання, включаючи право на колективні переговори та представництво їхніх інтересів галузевими профспілками. Такі кроки дали б можливість залучити водіїв, кур'єрів, фрілансерів та інших «самозайнятих» до кола соціального діалогу на рівні з традиційними найманими працівниками.

На глобальному рівні профспілковий рух дедалі активніше реагує на цифрові виклики. Профспілки залишаються провідною силою у захисті законних прав та інтересів працівників в умовах соціально-економічних трансформацій, зумовлених цифровізацією, гібридними формами зайнятості та технологічними викликами ринку праці [243]. Виступаючи єдиним фронтом, вони вимагають від держав і корпорацій не ховатися за новими бізнес-моделями, а забезпечувати фундаментальні трудові стандарти для всіх працівників. Міжнародна конфедерація профспілок (ITUC) розгорнула кампанію «Time to deliver rights for ALL platform workers», де підкреслюється, що технології не повинні використовуватися для обходу трудових норм; натомість їх впровадження має супроводжуватися оновленням правил на користь працівників [59]. Профспілки привернули увагу до типових зловживань цифрових платформ: робота без трудових договорів і соціального страхування, нестабільні заробітки, відсутність оплачуваних відпусток чи лікарняних, а також ризик раптової «деактивації» працівника алгоритмом без жодних пояснень або можливості оскарження. Як зазначено в офіційній кампанії ITUC, «багато платформ здійснюють фактичний контроль над оплатою, графіками і умовами праці – без визнання юридичної відповідальності. Результатом стають нестабільні доходи, відсутність права на лікарняний чи пенсійне забезпечення, а також повна вразливість працівників перед машинними рішеннями» [59].

ITUC також попереджає, що така «гонитва на дно» становить загрозу не лише для платформених працівників, а й для всього ринку праці, адже дозволяє великим компаніям уникати виконання трудових зобов'язань, підриваючи тим самим загальновизнані стандарти праці [60].

Завдяки тиску міжнародного профспілкового руху останніми роками вдалося досягти важливих зрушень. Європейський Союз став першим у світі регіоном, що спробував комплексно врегулювати працю на цифрових платформах. У жовтні 2024 року ухвалено Директиву (ЄС) 2024/2831 про покращення умов праці в сфері платформної зайнятості, яка вводить презумпцію трудових відносин для зайнятих через платформи та зобов'язує платформи забезпечувати прозорість алгоритмічних систем управління [23].

Зокрема, якщо платформа контролює і керує роботою людей (наприклад, через рейтинги, штрафи, вимогу ексклюзивності тощо), то за замовчуванням такі люди мають визнаватися найманими працівниками з усіма правами, а платформа – їхнім роботодавцем. Компанія зможе спростувати цю презумпцію лише через доказ реальної незалежності працівника [23].

Директива також встановлює перші норми щодо використання алгоритмів у трудових відносинах: платформи muszą інформувати працівників про використання штучного інтелекту при прийнятті рішень, забезпечити людський нагляд за автоматизованими рішеннями, право працівника оскаржити рішення алгоритму, особливо якщо йдеться про призупинення чи відключення від платформи [38].

Передбачено і колективні права: представники працівників платформ отримують право на інформацію та консультації щодо впровадження або змін алгоритмічних систем, а держави-члени ЄС мають сприяти соціальному діалогу та укладенню колективних угод у гіг-секторі [38].

Хоча країни ЄС мають кілька років на імплементацію цієї директиви, її ухвалення стало значним досягненням, до якого доклали зусиль європейські профспілки (зокрема Європейська конфедерація профспілок, ETUC, активно лобіювала ці норми).

Ще більш історичним кроком стало рішення Міжнародної організації праці (МОП), яка у червні 2025 року – під час 113-ї Міжнародної конференції праці – ухвалила резолюцію про розробку універсальних глобальних стандартів для працівників цифрових платформ. Цей документ постановив розпочати створення

юридично обов'язкової Конвенції та підтримуючої Рекомендації щодо гідної праці в платформеній економіці [57].

Вперше на глобальному рівні уряди, роботодавці й профспілки спільно визнали необхідність юридично зобов'язуючих норм для захисту працівників гіг-економіки, зокрема - право на доступ до інформації про алгоритмічне управління трудом, що дозволить водіям, кур'єрам і іншим працівникам офіційно оскаржувати алгоритмічні рішення щодо винагороди чи блокування акаунтів [57].

Також у межах підготовки Конвенції до 2026 року обговорюватимуться наступні ключові питання: чітке визначення статусу зайнятості платформених працівників, забезпечення соціального страхування, право на колективні переговори, ефективні механізми правозастосування та вирішення спорів [58].

Таким чином, міжнародна спільнота за активної участі профспілок почала формувати нові правові рамки, що зроблять технологічні інновації цифрової економіки сумісними з основними правами людини праці.

Окрім законодавчих та нормативних змін, профспілки самі опановують цифрові інструменти для підтримки трудових прав. Цифрові платформи та соціальні мережі стали для профспілкових діячів каналом для залучення нових членів і мобілізації солідарності. Через онлайн-кампанії та чати працівники можуть обмінюватися інформацією, організовувати страйки або бойкоти навіть без традиційної присутності на спільному робочому місці. Новим явищем стали віртуальні профспілки або спільноти працівників за інтересами: наприклад, незалежні об'єднання водіїв таксі чи кур'єрів у різних країнах координують свої зусилля через Інтернет. Так, у Європі діє мережа Precarious Workers Unite, що поєднує профспілки кур'єрів різних держав для обміну досвідом боротьби за права доставки. Пандемія COVID-19, яка примусила мільйони людей працювати дистанційно, теж стала каталізатором «оцифрування» профспілкової роботи – від проведення онлайн-зборів до електронного укладення колективних договорів [29]. Одночасно профспілки використовують юридичні інструменти захисту даних та приватності: у країнах ЄС вони посилаються на норми GDPR та

національних законів, щоб вимагати від роботодавців прозорості в автоматизованому обробленні даних працівників. Приміром, деякі профспілки домоглися включення до колективних угод положень про обмеження моніторингу персоналу – працівник має право знати, коли і з якою метою його перевіряють електронні системи, і ці дані не можуть використовуватися для дисциплінарних стягнень. У звіті UNI Global Union підкреслено, що профспілки вважають необхідним забезпечувати інформаційне право представників працівників у договорі щодо алгоритмічного менеджменту та моніторингу, зокрема – перевірку меж контролю в межах робочого часу та оцінки поведінки в онлайн-середовищі [96].

У США профспілка Communications Workers of America (CWA) ще з 1980-х років включає в колективні угоди норми про контроль за використанням записів дзвінків у кол-центрах і нещодавно відстояла відмову від алгоритму, який оцінював «тон голосу» операторів. У своєму звіті CWA зазначає, що: «CWA має давню традицію укладання угод щодо нових технологій, обмеження їх негативного впливу на працівників, клієнтів та суспільство... Наша мета-забезпечити, щоб переваги нових технологій були справедливо розподілені серед працівників» [17].

Ці приклади свідчать, що профспілки здатні переводити традиційні трудові права у площину регулювання новітніх технологій-від контролю за носимими сенсорами здоров'я до правил використання камер спостереження на робочому місці-і таким чином пом'якшувати негативні наслідки цифровізації праці.

Не лише класичні профспілки, а й ширші кола громадянського суспільства долучаються до підтримки прав працівників у цифрову добу. Різноманітні неурядові організації, фонди та правозахисні групи заповнюють прогалини там, де профспілкове покриття ще слабке або законодавство відстає. Вони надають безоплатну правову допомогу, проводять дослідження, привертають увагу суспільства до новітніх форм експлуатації. Зокрема, у Великій Британії створено неурядову організацію Workers' Info Exchange (WIE), що допомагає водіям та кур'єрам домогтися від платформ доступу до власних даних (історії замовлень,

алгоритмічних рейтингів тощо), аби виявити приховані порушення – наприклад, расову дискримінацію алгоритмів або незаконні звільнення через автоматичні системи [22].

Такі ініціативи спираються на законодавство про захист персональних даних (GDPR) і демонструють, що «цифрові права» працівників тісно пов’язані з трудовими правами. Отримавши свої дані, водії можуть довести фактичні трудові відносини з платформою, розрахувати реальну зарплату чи оскаржити безпідставну деактивацію акаунту [22].

Інший приклад – App Drivers & Couriers Union (ADCU), незалежна профспілка британських таксистів і кур’єрів, яка разом із активістами виграла історичну справу проти Uber у Верховному суді Британії. Це рішення 2021 року підтвердило, що водії є «workers» (працівниками) за трудовим правом, а не незалежними підрядниками, та гарантувало їм основні права (мінімальна зарплата, оплачувані відпустки, захист від дискримінації тощо) [4].

Такі перемоги неможливі без співпраці юристів-правозахисників і самих працівників: спільними зусиллями неурядові організації, науковці й профспілки розробляють стратегії стратегічних судових позовів, адвокаційних кампаній та медіації, щоби домогтися змін. Дедалі частіше питання цифрової праці розглядаються як питання прав людини: провідні міжнародні правозахисні організації, зокрема Human Rights Watch, публікують ґрунтовні звіти про грубі порушення прав працівників платформ-відсутність соціальних гарантій, небезпечні умови праці, расова дискримінація, заборона на об’єднання в профспілки-і закликають уряди встановити мінімальні стандарти та прозорі правила для гіг-економіки [49].

Під тиском таких доказів деякі країни починають реагувати. Наприклад, в Іспанії ухвалено «Закон про райдерів» (Royal Decree-Law 9/2021), що визнає кур’єрів платформ співробітниками та накладає обов’язок розкривати алгоритмічні правила роботи [21].

Крім цього, Human Rights Watch зазначає, що в США обговорюється PRO Act-законопроект, який розширює права працівників на профспілкову

організацію, зокрема незалежних підрядників, відповідно до принципів міжнародного трудового права [48].

Громадські рухи також привертають увагу до трагедій, спричинених «диким Заходом» гіг-економіки: в Україні між 2019 і 2021 роками було кілька резонансних історій про загибель кур'єрів унаслідок перевтоми чи аварій. Активісти використали ці випадки, щоб вимагати від платформ забезпечити працівників страховками і безпечними умовами праці [50].

Таким чином, неурядові організації та громадські рухи стали важливими союзниками профспілок, доповнюючи їхню діяльність новими підходами – від стратегічних судових процесів і розслідувань до суспільних кампаній, що спрямовані на роботодавців та законодавців.

Україна як частина глобальної економіки теж відчуває на собі вплив цифрових трансформацій ринку праці. Особливо у великих містах стрімко поширилися платформи таксі на кшталт Uber, Bolt, Uklon, а також сервіси доставки їжі (Glovo, Rocket тощо) і фріланс-біржі. З одного боку, ці сервіси дали тисячам людей можливість заробітку, гнучкий графік, нові можливості самозайнятості. З іншого боку, вони привнесли й «старі загрози» – відсутність стабільності, соціальних гарантій і правового захисту. Українське трудове законодавство донедавна ґрунтувалося на застарілому Кодексі законів про працю (КЗпП) 1971 року, який не передбачав таких понять, як дистанційна робота чи гіг-контракт, і чітко розрізняв лише трудові договори та цивільно-правові угоди. Тому працівники онлайн-платформ опинилися в «сірій зоні» між трудовим і цивільним статусом. Компанії офіційно вважають кур'єрів та водіїв незалежними підрядниками, які «надають послуги» за цивільно-правовими договорами-тому на них не поширюються норми КЗпП про мінімальну зарплату, робочий час, оплачувані відпустки, гарантії при звільненні тощо [252].

Одночасно такі відносини мають ознаки трудових, адже платформа контролює процес (через додаток видає замовлення, встановлює тарифи, застосовує штрафи), тому прагне встановити ознаки трудового підпорядкування. Визнати це через суд складно, але кур'єри і водії в Україні вже роблять перші

кроки у цьому напрямку: об'єднуються у спільноти та звертаються до юристів, вимагаючи офіційного визнання трудового статусу.

Водії та кур'єри в Україні почали об'єднуватися в профспілки й намагатися позасудовими методами домовитися з представництвами платформ про офіційне визнання своєї роботи як трудової-тобто з укладенням трудових договорів і дотриманням норм КЗпП. Поки що ці спроби обмежувалися здебільшого акціями протесту й не дали конкретного результату-жодна з великих платформ не змінила модель зайнятості. Проте сам факт появи таких профспілкових ініціатив є новим явищем для українського ринку праці та свідчить, що проблема назріла і потребує законодавчого врегулювання [252].

Українські профспілкові об'єднання усвідомили виклики цифровізації. Так, Федерація профспілок України (ФПУ) у жовтні 2021 року провела круглий стіл «Права працівників в умовах тотальної цифровізації» за підтримки Фонду ім. Фрідріха Еберта. На заході лідери профспілок, представники уряду та експерти, зокрема директор ГО «Трудові ініціативи», обговорили вплив ІТ-технологій на сутність праці, структуру зайнятості та соціально-трудова відносини. Учасники наголосили, що профспілки залишаються ключовим захисником прав людини праці у цифрову епоху, хоча швидкі зміни вимагають від них пошуку нових, сучасних методів роботи [243].

Одним із головних висновків заходу стала потреба законодавчого вирішення питань праці у гіг-секторі. Зокрема, фахівці закликали забезпечити адаптацію трудового права до нестандартних умов, щоб цифровізація не призвела до руйнування трудових гарантій для працівників платформ [243].

Наразі в Україні вже зроблено перші кроки в цьому напрямку: ще до війни був зареєстрований законопроект про працю, що містив окремий розділ про «трудові відносини з нетиповим характером» і вводив поняття гіг-контракту. Згодом, у 2021 році, було прийнято ЗУ №1213-IX, який нарешті закріпив у КЗпП поняття «дистанційна робота» і «гнучкий режим робочого часу», встановивши базові гарантії для дистанційних працівників (право на відключення після робочих годин, забезпечення засобами для роботи тощо). Також у межах

спеціального правового режиму для IT-індустрії «Дія City» запроваджено форму гіг-контракту – проміжну між трудовим договором і цивільною угодою – яка надає IT-спеціалістам частину соціальних гарантій. Втім, гіг-контракт наразі застосовується переважно в сфері IT та креативного бізнесу, тоді як масовий сегмент платформ (кур'єри, таксі) поки залишається фактично поза сферою трудового права.

У цих умовах в Україні особливо важливою є співпраця профспілок із незалежними організаціями, що спеціалізуються на трудових правах. Однією з таких є ГО «Трудові ініціативи»-юридична клініка і центр захисту прав працівників, що просуває ідеї гідної праці та соціального діалогу, надає безоплатну юридичну допомогу працівникам і активно захищає свободу об'єднання у профспілки [121].

Згідно з офіційною статистикою, юристи клініки забезпечили понад 15 729 консультацій і відстояли в суді компенсації понад 4 272 648 грн на користь працівників, зміцнюючи таким чином спроможність трудящих захищати свої права [121].

ГО «Трудові ініціативи» також активна в питанні просвіти-проводить правові лайфхаки, аналітичні матеріали, адвокаційні кампанії та партнерства з профспілками, спрямовані на захист прав працівників у різних секторах, включно з гіг-економікою [120]. Юристи цієї організації консультують працівників гіг-сектору, допомагаючи їм скласти колективні вимоги, правильно оформити трудові спори. «Трудові ініціативи» співпрацюють з профспілками та міжнародними партнерами, аби впроваджувати в Україні найкращі практики захисту трудових прав. Такі громадські об'єднання стали своєрідними «містками» між працівниками нової економіки та традиційним профспілковим рухом, залучаючи молодь, не охоплену старими профспілками, до боротьби за свої права. Крім того, в Україні діють і активістські рухи, як-от «Соціальний рух», які висвітлюють проблеми трудової експлуатації (у тому числі на платформах) у медіа, організовують акції солідарності та тиснуть на владу з вимогою посилити захист працівників. Наприклад, після резонансного випадку

загибелі кур'єра Glovo у 2021 році активісти вимагали від Міністерства економіки перевірити умови праці кур'єрів і ініціювати зміни до законодавства, щоб гарантувати їм страхування та нормований робочий час. Хоча поки що системних рішень на державному рівні не ухвалено, суспільний резонанс змусив роботодавців задуматися про репутацію, а деякі платформи почали добровільно впроваджувати елементи захисту – наприклад, програму страхування від нещасних випадків для своїх водіїв.

У цифрову епоху, коли форми праці стрімко змінюються, роль профспілок і неурядових організацій у підтримці трудових прав є визначальною. Профспілки залишаються ключовою силою, що відстоює інтереси трудящих, – тепер вже не лише на заводах чи в офісах, а й у віртуальному просторі платформ. Вони домагаються оновлення законів, укладають нові колективні угоди, вимагають від держав і транснаціональних корпорацій відповідальності за умови праці в цифровій економіці. Неурядові організації доповнюють цей рух, привносячи гнучкість, інноваційність і ширшу перспективу прав людини. В Україні поєднання зусиль традиційних профспілок (що набувають досвіду роботи з ІТ-сектором та фрілансерами) і активної громадськості (юристів, експертів, активістів) є запорукою того, що і в умовах цифровізації будуть збережені засадничі трудові права. Таким чином, технологічний прогрес сам по собі не гарантує ані справедливості, ані гідності, якщо він не супроводжується сильними демократичними інституціями, спроможними перетворювати інновації на інструмент соціального захисту. Саме профспілки і неурядові організації, що орієнтуються на права людини, стають тими агентами змін, які здатні трансформувати цифрову революцію у соціальне благо. Їхнє завдання полягає не лише в адаптації до нових викликів, а й у тому, щоби переосмислити саме поняття «праці» у XXI столітті – з урахуванням людської гідності, добробуту, автономії і соціального партнерства. Успіх цієї трансформації стане мірилом того, наскільки справді людяною буде цифрова ера.

Висновки до розділу 3:

1. Доведено, що проблема цифрової освіти та професійної перепідготовки є критично важливою як для України, так і для Європейського Союзу. Це зумовлено стрімким розвитком цифрових технологій та автоматизацією, що створює ризики витіснення з ринку праці осіб без відповідних навичок. Це призводить до зростання цифрової нерівності, а також до розриву між потребами ринку праці та можливостями існуючих освітніх систем. Для подолання цих викликів необхідний комплексний підхід, який включає: державну політику, спрямовану на розвиток системи «навчання впродовж життя» (lifelong learning); співпрацю урядів, освітніх установ, бізнес-спільноти та самих працівників; фінансове забезпечення програм перепідготовки та субсидування навчання для незахищених верств населення; інвестиції роботодавців у підготовку своїх співробітників. Лише за таких умов, суспільство зможе уникнути масового безробіття та подолати цифровий розрив, забезпечивши економічну конкурентоспроможність у майбутньому.

2. З'ясовано, що нові форми праці, такі як гіг-економіка та платформна зайнятість, створюють унікальні ризики для реалізації трудових прав. До цих ризиків належать: непрозорість розрахунків оплати праці; обмежений доступ до соціального страхування; нечіткі межі між трудовими та цивільно-правовими відносинами; відсутність інституційного захисту для працівників. Крім того, виявлено, що ці виклики посилюються психосоціальними ризиками, зокрема емоційним вигоранням, ізоляцією та розмиттям меж між особистим і професійним життям. Це підкреслює необхідність комплексної реформи законодавчої та освітньої політики для адекватного реагування на ці нові реалії ринку праці.

3. У дисертаційній роботі визначена доцільність: по-перше, розробки та законодавчого закріплення сучасної моделі професійної перепідготовки, яка має бути орієнтована на розвиток цифрових навичок, критичного мислення та адаптивності. Ця модель повинна ґрунтуватися на принципах безперервного

навчання та інтегрувати формальну і неформальну освіту, з особливим фокусом на потребах дорослих, осіб передпенсійного віку, внутрішньо переміщених осіб та жінок, які повертаються на ринок праці; по-друге, законодавчого встановлення гарантій для працівників у платформній економіці, зокрема: введення визначення «працівника цифрової платформи» як особи, яка працює на оплатній основі із застосуванням цифрових алгоритмів і несе економічну залежність від платформи; встановлення обов'язкової реєстрації платформ та вимог до прозорості алгоритмів розподілу роботи і оплати; забезпечення доступу таких працівників до соціального та пенсійного страхування на засадах справедливої участі; по-третє, внесення змін до ЗУ «Про зайнятість населення» для створення адаптивних, персоналізованих та цифрових програм перекваліфікації. Ці програми мають бути призначені для осіб, які втратили роботу через технологічні зміни або війну, з залученням державних, приватних та громадських ресурсів; по-четверте, передбачення індикаторів цифрової рівності та соціальної інтеграції у національних стратегічних документах, що дозволить ефективно відстежувати прогрес та реагувати на соціальні або регіональні диспропорції в інклюзії; по-п'яте, запровадження трудових стандартів для дистанційної праці. Вони повинні включати гарантії психоемоційного добробуту, норми щодо балансу між роботою та особистим життям, механізми «права на відключення» та права на технічну й організаційну підтримку.

4. Вказано, що судовий захист у сфері цифрових трудових відносин відіграє не лише компенсаторну (відновлення порушених прав), а й нормативну роль. Він активно формує правозастосовну практику, встановлюючи прецеденти для нових стандартів. Це свідчить про те, що суди не обмежуються тлумаченням чинних норм, а виконують активну, еволюційну та стратегічно важливу функцію у розвитку трудового права в умовах цифрової трансформації.

5. Доведено, що для ефективного захисту працівників у нових реаліях, профспілки мають адаптувати свої методи, фокусуючись на нетипових формах зайнятості. Міжнародні зусилля, зокрема діяльність ЄС та МОП, вже привели до

значних зрушень, таких як ухвалення Директиви ЄС про платформну зайнятість та резолюції МОП щодо розробки глобальних стандартів. Це демонструє, що міжнародна співпраця та тиск профспілкового руху є ключовими для формування нової правової бази, яка буде захищати працівників цифрової економіки. Акцентовано, що у цифровому середовищі неурядові організації та правозахисні групи відіграють важливу роль, доповнюючи діяльність профспілок. Вони надають безоплатну правову допомогу, проводять стратегічні судові процеси та адвокаційні кампанії. В Україні, співпраця традиційних профспілок і таких неурядових організацій, наприклад, як ГО «Трудові ініціативи», є вирішальною для подолання правових прогалин та захисту прав працівників гіг-економіки. Це партнерство сприяє зміцненню прав людини праці та забезпечує справедливі умови в умовах технологічних змін.

Результати цього розділу були опубліковані авторкою у таких наукових працях: [157], [158].

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі здійснено комплексний теоретичний аналіз наукової літератури та проведено поглиблений огляд національної й міжнародної нормативно-правової бази, що регулює трудові відносини в контексті цифровізації. Це дало змогу вирішити актуальне наукове завдання - сформулювати нові теоретичні положення та обґрунтовані висновки щодо правового регулювання і захисту трудових прав працівників в умовах цифрової трансформації та досягти поставленої у роботі мети дослідження. На основі отриманих результатів розроблено практично значущі пропозиції, спрямовані на вдосконалення трудового законодавства та оптимізацію механізмів гарантування й захисту трудових прав у цифровому середовищі. За підсумками дослідження сформовано наукові положення, що виносяться на захист:

1. Визначено сутність і зміст ключових категорій, придатних для застосування в цифровому правовому середовищі. Подано авторські дефініції понять «цифровізація трудових відносин» як процесу впровадження цифрових технологій у сферу організації праці та управління персоналом; «цифрові трудові права» як специфічних гарантій, пов'язаних із застосуванням цифрових інструментів; «цифрові трудові обов'язки» як комплексу вимог, що охоплюють дотримання правил кібербезпеки та коректне використання цифрових ресурсів; а також дефініції «дистанційної роботи», «цифрових платформ» і «цифрової освіти працівників». Таке уточнення понятійного апарату сприяє усуненню термінологічної невизначеності й закладає основу для подальшої кодифікації цифрових явищ у трудовому праві.

2. З'ясовано, що цифровізація праці виступає багатоаспектним і системоутворюючим процесом, який охоплює не лише зміну змісту трудової діяльності, а й трансформацію структури ринку праці та характеру правового регулювання трудових відносин. Аналіз сучасного етапу цифрової трансформації дозволив виокремити три ключові напрями її впливу.

По-перше, змінюється сама природа праці та її зміст: автоматизація, алгоритмізація й застосування штучного інтелекту зумовлюють появу нових форм зайнятості – електронної самозайнятості, дистанційної праці, платформної економіки. Ці форми характеризуються більшою гнучкістю та мобільністю, проте водночас позбавляють працівників традиційних гарантій.

По-друге, відбувається глибока структурна перебудова ринку праці. Спостерігається зростання кількості робочих місць у сфері послуг та інформаційних технологій при одночасному скороченні зайнятості у виробничому секторі та сфері постачання товарів. Це створює нові виклики для державної політики у сфері праці та соціального захисту, яка повинна реагувати на зміни у балансі між «традиційними» та «цифровими» секторами.

По-третє, зазнають істотної трансформації трудові відносини як такі. Кількість класичних безстрокових трудових договорів зменшується, натомість поширюються нетипові, гнучкі й тимчасові форми зайнятості. З одного боку, це надає працівникам більше свободи й можливостей поєднувати професійне життя з особистим. З іншого – породжує ризики правової невизначеності, зниження рівня соціальних гарантій та посилення залежності від роботодавця чи цифрових платформ.

Усе це потребує негайної адаптації трудового законодавства та відповідних соціальних інститутів. Створення адекватного правового поля має бути спрямоване на забезпечення балансу між інноваційним розвитком та технологічним прогресом, з одного боку, і захистом соціальних і трудових прав людини – з іншого. Такий баланс є запорукою збереження справедливості, безпеки та гідності у сфері праці в умовах цифрової економіки.

3. На основі аналізу міжнародного досвіду регулювання трудових відносин, визначено, що цифрова економіка впливає на класичний розподіл суб'єктного складу трудових правовідносин «працівник–роботодавець», змінюючи найменування працівника на сторону конкретної угоди – фрілансер, підприємець, самозайнята фізична особа, незалежний виконавець тощо. Робиться висновок, що наразі українське законодавство тяжіє до створення нової категорії

«працівники інтернет-платформ (цифрових платформ)», з включенням їх до сфери дії трудового права та одночасною розробкою специфічних норм, які враховують особливості праці на таких цифрових платформах. Саме такий підхід дає змогу зберегти принцип єдності та диференціації галузі національного трудового права.

Під цифровими платформами прийнято розуміти групу технологій, що використовуються в якості основи для забезпечення системи цифрової взаємодії. Доведено, що особливістю цифрових трудових правовідносин є те, що вони реалізуються в особливому віртуальному середовищі, на цифрових платформах, без реальної (або за обмеженої) комунікації сторін трудових правовідносин, що вимагають від працівників та роботодавців, крім професійних, наявності інформаційних знань та умінь, а також забезпечення їх безпечного інтернет-співробітництва та здійснення цифрових прав.

4. Здійснена класифікація цифрових правовідносин у сфері праці за різними підставами. Так, залежно від обсягу використання інструментів цифровізації виокремлено правовідносини: а) які доповнюють за допомогою цифрових інструментів класичні трудові правовідносини (наприклад, шляхом використання електронних трудових книжок або електронного цифрового підпису), б) щодо безпосереднього здійснення прав та обов'язків суб'єктів в процесі виконання трудової функції у віртуальному середовищі, коли взаємодія сторін здійснюється на видаленні, без фізичного контакту, який замінюють цифрові технології. В залежності від періоду зайнятості сторін трудового договору у віртуальному середовищі складають: а) цифрові трудові правовідносини, пов'язані із застосуванням виключно дистанційної (віддаленої) праці - працівник та роботодавець укладають угоду про дистанційну роботу на постійній основі; б) змішані правовідносини, які передбачають чергування роботи в офісі з віддаленою працею, в тому числі до цієї групи включаються ситуації, коли віддалена робота застосовується без урахування бажання працівника (тимчасове переведення працівника у виняткових випадках).

5. Аналіз перспективного трудового законодавства, а саме, законопроектів №4051 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання дистанційної роботи; №3623 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення правового регулювання дистанційної роботи»; №2479 «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо регулювання гнучких форм організації праці» та позицій вчених, вказує на необхідність створення правової основи для регулювання дистанційної роботи, цифровізації робочого часу та права на відключення в Україні. Вважаємо за доречне підтримати пропозиції щодо внесення змін до КЗпП України з метою закріплення на законодавчому рівні права на відключення, а також визначення чітких санкцій за його порушення. Зміни до КЗпП України можуть бути сформульовані наступним чином:

«Стаття 60-3. Право на відключення

Ч.1. Працівник має право не виконувати робочі обов'язки та не підтримувати зв'язок з роботодавцем поза межами встановленого робочого часу, якщо інше не передбачено трудовим договором або колективною угодою.

Ч.2. Роботодавець зобов'язаний забезпечити реалізацію права працівника на відключення шляхом: встановлення чіткого робочого графіка; утримання від вимог щодо виконання працівником робочих завдань поза робочим часом, за винятком випадків, передбачених законодавством або договором; розробки та впровадження політики щодо права на відключення, яка включає правила використання робочих комунікацій поза робочим часом та визначає випадки, коли це може бути необхідно.

Ч.3. Залучення працівника до виконання робочих обов'язків поза встановленим робочим часом допускається лише у випадках: надзвичайних ситуацій, що вимагають негайного втручання; інших випадках, передбачених законодавством або трудовим договором.

Ч.4. У разі порушення права на відключення працівник має право звернутися до органів державного нагляду за дотриманням трудового законодавства або до суду для захисту своїх прав та отримання компенсації.

Ч.5. За порушення права працівника на відключення роботодавець несе відповідальність відповідно до чинного законодавства».

6. Також доведена необхідність чіткого формулювання та законодавчого закріплення наряду з правом на відключення від роботи інших цифрових трудових прав працівників та їх гарантії, зокрема, права на оскарження статусу зайнятості, права на прозорість алгоритмів оплати, права на інформацію про алгоритмічний моніторинг, тощо. До таких прав належить право на цифрову приватність, захист персональних даних, право на відключення від цифрових комунікацій поза межами робочого часу, право на захист від дискримінації, спричиненої алгоритмічними рішеннями роботодавця, а також право на пояснення автоматизованих управлінських рішень. Ці права є новими для українського правового поля, але вони активно реалізуються працівниками у європейських країнах, досвід яких має бути цікавим та корисним для вітчизняної практики.

Цифрові трудові права працівників спрямовані на забезпечення справедливих та безпечних умов праці, регулювання використання технологій в аспекті управління персоналом, захист від дискримінації та забезпечення соціальних гарантій, особливо для працівників гіг-економіки. Важливим аспектом є створення правових гарантій для захисту працівників від неправомірного використання цифрових технологій, а також встановлення відповідальності за порушення норм цифрової трудової етики.

Авторка вказує на доречність закріплення у КЗпП України визначення цифрових трудових прав «як сукупності прав працівників, пов'язаних із використанням цифрових технологій у процесі виконання трудових функцій». Водночас цифрові трудові обов'язки слід визначити «як комплекс зобов'язань працівників, що включає дотримання норм кібербезпеки, відповідальне використання цифрових ресурсів та комунікаційних платформ, а також забезпечення коректної взаємодії з алгоритмічними системами управління працею».

7. З метою забезпечення правової визначеності у сфері цифровізації праці та робочого часу та задля усунення основних прогалин та недоліків, таких як, відсутність механізмів контролю робочого часу, слабке регулювання права на відключення, недостатня захищеність працівників щодо компенсаційних виплат і правова невизначеність щодо використання цифрових технологій моніторингу продуктивності, тощо, вважаємо за доцільно: по-перше, розробити механізми цифрового обліку робочого часу для дистанційних працівників з обов'язковими стандартами щодо захисту персональних даних, що буде сприяти прозорості у відносинах між роботодавцем та працівником та дозволить уникнути спірних ситуацій, пов'язаних із понаднормовою роботою, а також забезпечить захист персональних даних; по-друге, встановити мінімальні вимоги до компенсації витрат на віддалену роботу, що забезпечить рівні умови праці та підвищить продуктивність, адже працівники матимуть необхідні ресурси для якісного виконання своїх завдань; по-третє, визначити межі використання цифрових інструментів моніторингу працівників для запобігання порушенням права на конфіденційність, тому що надмірний моніторинг може створювати відчуття недовіри та психологічний дискомфорт, що негативно впливає на мотивацію та ефективність.

8. Аналізуючи структуру чинного КЗпП, запропоновані зміни щодо цифрових трудових прав і обов'язків можна імплементувати у такі розділи Кодексу: Глава I. Загальні положення; Глава III. Трудовий договір; Глава IV. Робочий час; Глава V. Час відпочинку; Глава VII. Оплата праці; Глава VIII. Гарантії і компенсації; Глава XI. Охорона праці; Глава XV. Індивідуальні трудові спори; Глава XVI. Професійні спілки, участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями. Пропозиції для наочності представлено у вигляді таблиці у Додатку 3. Ці зміни спрямовані на комплексну адаптацію трудового законодавства до реалій цифрової економіки та нових форм зайнятості та забезпечать, зокрема: - розширення сфери регулювання в частині доповнення положеннями, що регулюють цифрові трудові відносини, включаючи визначення цифрових прав та обов'язків, особливості укладення,

зміни та розірвання трудового договору в цифровій формі, а також питання алгоритмічного управління; - захисту прав працівників в умовах цифрової зайнятості, що включатиме закріплення права працівників на відключення; права отримувати пояснення щодо рішень, прийнятих алгоритмічними системами, які впливають на їхню кар'єру; гарантій захисту персональних даних працівників та встановлення обмеження на цифровий контроль з боку роботодавця; на охорону праці в цифровому середовищі, включаючи вимоги до кібербезпеки та захисту працівників від цифрового стресу; регулювання нових форм організації праці, у тому числі питання гнучких графіків роботи, цифрового контролю та правил його здійснення за виконанням завдань працівниками, які працюють дистанційно; оплата праці в цифровій економіці відповідно до принципу справедливості; захист прав працівників, які працюють на цифрових платформах, зокрема визначити статус цифрових профспілок та закріпити їх роль у захисті прав працівників, які працюють на цифрових платформах та передбачити механізми оскарження рішень, ухвалених алгоритмічними системами. Загалом, запропоновані зміни спрямовані на забезпечення балансу між інтересами працівників та роботодавців в умовах розвитку цифрових технологій, а також на створення правових гарантій для працівників, які працюють в нових формах зайнятості.

9. Проведений аналіз засвідчує, що професійна перепідготовка є одним із ключових викликів сучасного етапу цифрової трансформації як для України, так і для країн ЄС. Стрімка цифровізація економіки та поширення автоматизації зумовлюють ризик цифрової нерівності, що проявляється у зростанні розриву між наявними компетентностями працівників та реальними потребами ринку праці. Така ситуація загрожує не лише втратою конкурентоспроможності окремих фахівців, а й загостренням структурних проблем національної економіки.

Для подолання цього виклику необхідний комплексний підхід, що включає три ключові компоненти. По-перше, активну державну політику у сфері навчання впродовж життя (lifelong learning), яка має гарантувати рівний доступ

до сучасних освітніх ресурсів та створити гнучкі механізми постійного оновлення кваліфікацій. По-друге, партнерство між державою, закладами освіти та бізнесом, спрямоване на адаптацію освітніх програм до актуальних ринкових потреб і прогнозів розвитку цифрових професій. По-третє, фінансову підтримку програм перепідготовки і підвищення кваліфікації, у тому числі для вразливих груп працівників, що дозволить мінімізувати ризики масового безробіття та сприятиме забезпеченню рівних можливостей на ринку праці.

Таким чином, професійна перепідготовка постає не лише як інструмент індивідуальної адаптації до нових умов, але і як стратегічна передумова економічної стабільності та конкурентоспроможності держави у цифрову епоху.

10. Доведено, що судовий захист у сфері цифрових трудових відносин має подвійний характер. З одного боку, він виконує компенсаторну функцію, відновлюючи порушені права працівників у випадках надмірного цифрового контролю, втручання в приватність чи алгоритмічної дискримінації. З іншого - суди реалізують нормативну функцію, формуючи нові стандарти тлумачення й застосування норм, що відповідають викликам цифрової економіки.

Таким чином, судова практика стає не лише інструментом вирішення конкретних спорів, а й механізмом еволюційного розвитку трудового права, створюючи прецеденти для майбутнього законодавчого врегулювання. Це підкреслює стратегічну роль судової влади у забезпеченні справедливості та гідності працівників у цифрову епоху.

11. Доведено, що для ефективного захисту працівників у нових умовах цифрової економіки профспілки мають не лише зберегти класичні форми діяльності, а й адаптувати свої методи до реалій нетипової зайнятості. Йдеться про пошук нових форматів представництва та захисту прав, включно зі створенням цифрових профспілок, здатних охоплювати працівників дистанційної та платформної економіки, забезпечуючи їх залучення до колективних переговорів і механізмів соціального діалогу. Міжнародні зусилля підтверджують доцільність такого підходу. Діяльність ЄС (зокрема ухвалення Директиви про платформну зайнятість) та МОП (розробка резолюцій і

глобальних стандартів у сфері цифрової праці) засвідчує, що міжнародна співпраця і тиск профспілкового руху відіграють ключову роль у формуванні нової правової архітектури захисту працівників. Саме завдяки цим зусиллям закріплюються принципи прозорості алгоритмічного управління, права на відключення та недопущення дискримінації у цифровому середовищі. Водночас акцентовано на зростанні значення неурядових організацій та правозахисних груп, які доповнюють діяльність профспілок, надаючи безоплатну правову допомогу, організовуючи адвокаційні кампанії, підвищуючи обізнаність працівників про їхні цифрові трудові права та сприяючи міжнародному діалогу. В умовах цифровізації праці така синергія професійних спілок, громадських ініціатив і міжнародних інституцій є необхідною передумовою створення ефективної, сучасної системи захисту прав працівників, яка відповідала б викликам глобалізованого ринку та потребам цифрової епохи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. «Діджиталізація» – слово 2019 року в Україні за версією онлайн-словника «Мислово». URL: <https://itc.ua/news/didzhitalizacziya-slovo-2019-roku-v-ukra%D1%97ni-za-versi%D1%94yu-onlajn-slovnika-mislovo/> (дата звернення: 14.02.2024).
2. Andrei et. al., 2023; Thomas, 2020. Цифрова ера: трансформація та виклики перехідного періоду від Індустрії 4.0 до Індустрії 5.0. URL: https://www.researchgate.net/publication/379769504_CIFROVA_ERA_TRANSFORMACIA_TA_VIKLIKI_PEREHIDNOGO_PERIODU_VID_INDUSTRIY_40_DO_INDUSTRIY_50 (дата звернення: 05.07.2025).
3. Arbeitszeiterfassung: Pflicht für alle Arbeitgeber. *Bundesarbeitsgericht*, 2023. URL: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/arbeitszeiterfassung-pflicht/> (дата звернення: 05.07.2025).
4. App Drivers & Couriers Union. WE WON ‘WORKER STATUS’ FOR ALL UK UBER DRIVERS. *ADCU News*. 2021. URL: <https://www.adcu.org.uk/news-posts/supreme-court-landmark-victory-over-uber> (дата звернення: 05.07.2025).
5. Boletín Oficial del Estado. Gobierno de España, 2018. URL: <https://www.boe.es/> (дата звернення: 05.07.2025).
6. Brownsword R., Scotford E., Yeung K. Law, Regulation, and Technology: The Field, Frame, and Focal Questions. *The Oxford Handbook of Law, Regulation and Technology*, 2017. P. 3-40.
7. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Федеральне міністерство праці та соціальних справ Німеччини, 2022. URL: <https://www.bmas.de/> (дата звернення: 05.07.2025).
8. Castells, Manuel. End of Millennium, The Information Age: Economy, Society and Culture. Vol. III. Cambridge, Massachusetts; Oxford, UK: Blackwell, 1998. ISBN 978-0-631-22139-5 URL: https://deterritorialinvestigations.wordpress.com/wp-content/uploads/2015/03/manuel_castells_the_rise_of_the_network_societybookfi-org.pdf (дата звернення: 05.07.2025).

9. Castells, Manuel. *The Power of Identity, The Information Age: Economy, Society and Culture. Vol. II.* Cambridge, Massachusetts; Oxford, UK: Blackwell, 1997. ISBN 978-1-4051-0713-6 (дата звернення: 05.07.2025).

10. Castells, Manuel. *The Rise of the Network Society, The Information Age: Economy, Society and Culture Vol. I.* Cambridge, Massachusetts; Oxford, UK: Blackwell, 1996. ISBN 978-0-631-22140-1 (дата звернення: 05.07.2025).

11. Celeste, E. *Digital Constitutionalism. The Role of Internet Bills of Rights.* Abingdon, Oxon: Routledge, 2022. DOI: <https://doi.org/10.4324/9781003256908>

12. Chiuffo, F. *The Right to Disconnect or How to Pull the Plug on Work.* SSRN Electronic Journal, 2019. URL: <https://ssrn.com/abstract=3422283>

13. Code du Travail. Légifrance, 2017. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/>

14. Case Chetu Inc. v. Employee (2022), Dutch court URL: <https://gpa.net/blogs/americas/us-company-must-pay-73-000-to-employee-fired-for-refusing-to-keep-webcam-on#:~:text=keep%20w%20%E2%80%93%20GPA-,%5BUS%5D%20Company%20must%20pay%20%2473%2C000%20to%20employee%20fired%20for,refusing%20to%20keep%20webcam%20on&text=A%20Dutch%20court%20has%20ruled,Chetu%2C%20a%20US%20software%20company> (дата звернення: 15.07.2025)

15. Case Copland v. United Kingdom від 3 липня 2007 року (заява № 62617/2000) URL: <https://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/docx/?library=ECHR&id=001-117767&filename=CASE%20OF%20COPLAND%20v.%20THE%20UNITED%20KINGDOM%20-%20%5BUkrainian%20Translation%5D%20by%20the%20COE%20Human%20Rights%20Trust%20Fund.docx&logEvent=False> (дата звернення: 25.07.2025)

16. Case Stengart v. Loving Care Agency, Inc. ew Jersey Supreme Court case URL: <https://law.justia.com/cases/new-jersey/supreme-court/2010/a-16-09-opn.html>; https://en.wikipedia.org/wiki/Stengart_v._Loving_Care_Agency,_Inc. (дата звернення: 25.07.2025)

17. Communications Workers of America. *Announces Union Principles on AI* [Електронний ресурс] // CWA News. – 2023. URL: <https://cwa->

union.org/news/releases/communications-workers-america-announces-union-principles-artificial-intelligence (дата звернення: 05.07.2025)

18. Digital automation and the future of work. Study. Panel for the Future of Science and Technology. European Parliamentary Research Service, Scientific Foresight Unit (STOA). PE 656.311. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/656311/EPRS_STU\(2021\)656311_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/656311/EPRS_STU(2021)656311_EN.pdf) (дата звернення: 05.07.2025).

19. Digital workers: better working conditions and protection of rights. URL: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20221212IPR64513/digital-workers-better-working-conditions-and-protection-of-rights> (дата звернення: 05.07.2025).

20. Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union, 2019. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj/eng> (дата звернення: 05.07.2025)

21. Daniel Pérez del Prado. The Legal Framework of Platform Work in Spain: The New Spanish 'Riders' Law'. *Comparative Labor Law & Policy Journal Dispatch* . № 36. липень 2021. URL: <https://cllpj.law.illinois.edu/dispatches>. (дата звернення: 05.07.2025)

22. Digital Freedom Fund. Secret algorithms and hidden data flows violating rights of “gig workers”. Digital Freedom Fund. 2023. URL: <https://digitalfreedomfund.org/secret-algorithms-and-hidden-data-flows-violating-rights-of-gig-workers/> (дата звернення: 05.07.2025)

23. Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work. EUR-Lex. Access to European Union law. 2024. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj> (дата звернення: 05.07.2025)

24. Edwards A., Zúñiga Á., Yayboke E. Safeguarding the Digital Landscape: Online Opportunities & Threats for Displaced Ukrainians. *Center for Strategic and*

International Studies (CSIS). 2023. 23 August. URL: <https://features.csis.org/online-opportunities-and-threats-for-displaced-ukrainians> (дата звернення: 05.07.2025).

25. El Supremo sentencia el eterno conflicto entre trabajador y empresa por el correo personal en teletrabajo. *HuffPost*, 2024. URL: <https://www.huffingtonpost.es/economia/el-supremo-sentencia-eterno-conflicto-trabajador-empresa-correo-personal-teletrabajo.html> (дата звернення: 25.07.2025)

26. Eurofound, Right to disconnect, European Industrial Relations Dictionary, Do we really have the right to disconnect? 2022 URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/commentary-and-analysis/all-content/do-we-really-have-right-disconnect> (дата звернення 29.04.2024).

27. Eurofound, Right to disconnect: Exploring company practices, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/right-to-disconnect-in-the-21st-century> (дата звернення: 05.07.2025).

28. Eurofound, Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/telework-and-ict-based-mobile-work-flexible-working-digital-age#citation> (дата звернення: 05.07.2025).

29. Eurofound, *Living, working and COVID-19*, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19> (дата звернення: 05.07.2025).

30. Europe Data. «Basic digital skills still lacking across the European Union». (2025). URL: <https://europe-data.com/basic-digital-skills-still-lacking-across-the-european-union/#:~:text=Image%3A%20Just%2056,a%20new%20report%20has%20found> (дата звернення: 05.07.2025).

31. European Commission. Digital Europe Programme: Call for proposals 2024. URL: https://www.euro-access.eu/_media/file/545_call-fiche_digital-2024-advanced-digital-07-keycapacity_en.pdf (дата звернення: 05.07.2025).

32. European Commission. Digitalisation in Europe: 2024 Interactive Edition. Eurostat, 2024. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/interactive-publications/digitalisation-2024> (дата звернення: 05.07.2025).
33. European Commission. State of the Digital Decade Report 2024. Digital Decade Policy Programme. URL: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/state-digital-decade-report-2024> (дата звернення: 05.07.2025).
34. European Digital Skills and Jobs Platform. National Coalitions for Digital Skills and Jobs. URL: <https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/national-coalitions> (дата звернення: 05.07.2025).
35. European Parliament resolution of 21 January 2021 on the right to disconnect (2019/2181(INL)) URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=oj:JOC_2021_456_R_0016
36. European Union. Directive on improving working conditions in platform work, 2024. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj/eng> (дата звернення: 15.07.2025)
37. European Union. General Data Protection Regulation (GDPR), 2018. URL: <https://gdpr-info.eu/> (дата звернення: 05.07.2025)
38. Ellis M. It's Official: The EU Platform Work Directive Is Here – What Employers Need to Know. *The National Law Review*. 2024. Vol. XIV, №. 164. URL: <https://natlawreview.com/article/its-official-eu-platform-work-directive-here>. (дата звернення: 05.07.2025)
39. Framework Agreement on Telework. *European Social Partners*, 2002. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52008SC2178&from>
40. Frank Hendrickx, Protection of workers' personal data: General principles URL: <https://webapps.ilo.org/static/english/intserv/working-papers/wp062/index.html#ID0EYIAE> (дата звернення 29.04.2024).
41. Google and Psychological Safety. URL: <https://www.leaderfactor.com/learn/google-and-psychological->

safety#:~:text=One%20notable%20initiative%20is%20the,psychological%20safety%20within%20the%20organization. (дата звернення 29.04.2024)

42. Google Spain SL and Google Inc. V Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) and Mario Costeja González Judgment of the Court (Grand Chamber) in Case C-131/12, 13 May 2014 URL: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=152065&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=794833>

43. Gregorio, G.De. Digital Constitutionalism in Europe. Reframing Rights and Powers in the Algorithmic Society. Cambridge: Cambridge University Press, 2022. URL: <https://doi.org/10.1017/9781009071215>.

44. Harper M., Estreicher S., Griffith K. Labor law: cases, materials, and problems. aspen publishing, 2021. 1188 p.

45. Harvard Business Review, 2021. URL: <https://www.slideshare.net/slideshow/harvard-business-review-2021-0102/250018365>

46. Heidi Aly. Digital transformation, development and productivity in developing countries: is artificial intelligence a curse or a blessing? Review of Economics and Political Science. 2022. Vol. 7. № 4. P. 238–256. URL: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/REPS-11-2019-0145/full/html> (дата звернення: 10.05.2023).

47. HIPAA Guide. U.S. Department of Health and Human Services, 2023. URL: <https://www.hhs.gov/hipaa/for-professionals/index.html>

48. Human Rights Watch. ILO Commits to International Standards on Gig Work. *HRW News*. 13 червня 2025. URL: <https://www.hrw.org/news/2025/06/13/ilo-commits-to-international-standards-on-gig-work> (дата звернення: 05.07.2025)

49. Human Rights Watch. The Platform Economy Runs on Inequality – and Sidesteps Labor Rights. *HRW News*. 28 травня 2025.: URL: <https://www.hrw.org/news/2025/05/28/platform-economy-runs-inequality-and-sidesteps-labor-rights>. (дата звернення: 05.07.2025)

50. Human Rights Watch. The Right to Social Security for Workers in the Gig Economy. *HRW News*. 7 березня 2025. URL: <https://www.hrw.org/news/2025/03/07/right-social-security-workers-gig-economy>. (дата звернення: 05.07.2025)

51. ICO Guide to Data Protection. *UK Information Commissioner's Office*, 2024. URL: <https://ico.org.uk/for-organisations/guide-to-data-protection/>

52. ILO Convention № 177. *International Labour Organization*, 1996. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:P12100_INSTRUMENT_ID:312322

53. ILO Recommendation № 184. *International Labour Organization*, 1996. URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522:NO

54. ILO, 2015. Report of the ILO Director-General “The Initiative of the Century on the Future of Work” URL: https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/WCMS_398078/lang--en/index.htm

55. Inspire your frontline workers and elevate your employee experience <https://www.microsoft.com/en-us/industry/microsoft-in-business/future-of-work/2022/03/30/inspire-your-frontline-workers-and-elevate-your-employee-experience/> Microsoft, 2022. URL: <https://www.microsoft.com/en-us/microsoft-365/blog/2022/03/30/how-microsoft-is-prioritizing-employee-well-being-and-supporting-hybrid-work/> (дата звернення: 15.07.2025).

56. International Labour Organization. ILO Centenary Declaration for the Future of Work, 2019. URL: <https://www.ilo.org/about-ilo/mission-and-impact-ilo/ilo-centenary-declaration-future-work-2019> (дата звернення: 15.07.2025).

57. International Labour Organization. Decent Work in the Platform Economy. Texts adopted by the International Labour Conference at its 113th session, 13 June 2025. URL: <https://www.ilo.org/international-labour-conference/113th-session-international-labour-conference/texts-adopted-international-labour-conference-its-113th-session/lang--en/index.htm>. (дата звернення: 05.07.2025)

58. International Labour Organization. Draft resolution and proposed conclusions of the Standard-Setting Committee on Decent Work in the Platform Economy. ILO, ILC.113/CNP/D.3. 2025.: URL: <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/ilc/113/draft-resolution-and-proposed-conclusions-standard-setting-committee-decent>. (дата звернення: 05.07.2025)

59. International Trade Union Confederation. Time to deliver rights for ALL platform workers. *ITUC Campaign*. 12 лютого 2025. URL: <https://ituc-csi.org/time-to-deliver-rights-for-all-platform-workers> (дата звернення: 05.07.2025)

60. International Trade Union Confederation. Platform work. *ITUC News*. 2025. URL: <https://www.ituc-csi.org/platform-work>. (дата звернення: 05.07.2025)

61. Joint Research Centre (JRC). How to reach the EU target of 80% adults with basic digital skills by 2030, 2024. URL: https://joint-research-centre.ec.europa.eu/jrc-news-and-updates/how-reach-eu-target-80-adults-basic-digital-skills-2030-2025-03-05_en (дата звернення: 05.07.2025).

62. Kurzweil, Ray. *The Age of Spiritual Machines: When Computers Exceed Human Intelligence*, New York, NY: Penguin Books, ISBN 0-670-88217-8, 1999.

63. Law of Ukraine on Organization of Labor Relations under Martial Law // Official Website, Інспекція праці інформує: Щодо особливостей правового регулювання дистанційної роботи під час дії воєнного стану, 2022. URL: <https://smu.dsp.gov.ua/news/inspektsiia-pratsi-informuie-shchodo-osoblyvostei-pravovoho-rehuliuвання-dystantsiinoi-roboty-pid-chas-dii-voiennoho-stanu>

64. Laxton R. The World Wide Web as neural net: Implications for market-driven web enabling. *Technological Forecasting and Social Change*, 64(1), 55-70, 2000. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0040-1625\(99\)00073-6](https://doi.org/10.1016/S0040-1625(99)00073-6)

65. Le droit à la déconnexion en France. *Le Monde*, 2024. URL: https://www.lemonde.fr/societe/article/2024/09/24/le-droit-des-eleves-a-la-deconnexion-doit-etre-formellement-reconnu_6330686_3224.html

66. Le Monde, 2018. URL: <https://www.lemonde.fr/>

67. Le Monde. Amazon reintroduces office work policies. *Le Monde*, 2024. URL: https://www.lemonde.fr/economie/article/2024/09/19/amazon-revient-sur-le-teletravail-a-contre-courant-des-entreprises-francaises_6324299_3234.html
68. Légifrance. Loi № 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213> (дата звернення: 07.07.2025)
69. Liudmyla Deineko, Oleksandr Hrebelnyk, Liubov Zharova, Olena Tsyplytska and Nadiia Grebeniuk (2022). Digital divide and sustainable development of Ukrainian regions. *Problems and Perspectives in Management*, 20(1), 353-366. doi:10.21511/ppm.20(1).2022.29 URL: <https://www.businessperspectives.org/index.php/journals/problems-and-perspectives-in-management/issue-397/digital-divide-and-sustainable-development-of-ukrainian-regions>
70. Marcello D'Aponte, « New technologies and respect for the worker's privacy in ECHR case law». *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2021, №4, p. 192-203. URL: <https://journals.openedition.org/rdctss/2718#bodyftn1> (дата звернення: 15.07.2025)
71. Marzal Miguel-Ángel, Vivarelli Maurizio. The convergence of Artificial Intelligence and Digital Skills: a necessary space for Digital Education and Education 4.0. *JLIS.it*. 2024. 15 (1):1-15 DOI: 10.36253/jlis.it-566
72. McKinsey & Company, The state of AI in 2022-and a half decade in review2022. URL: https://www.mckinsey.com/~/_media/mckinsey/business%20functions/quantumblack/our%20insights/the%20state%20of%20ai%20in%202022%20and%20a%20half%20decade%20in%20review/the-state-of-ai-in-2022-and-a-half-decade-in-review.pdf (дата звернення: 15.07.2025).
73. Michael Webb. The Impact of Artificial Intelligence on the Labor Market. Stanford University. 2020. 60 p. URL: https://www.michaelwebb.co/webb_ai.pdf (дата звернення: 10.05.2023)
74. Ministry of Education and Science Ukraine Report. Official Website, 2023. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/zagalna%20serednya>

/serpneva-konferencia/2023/22.08.2023/Inform-analytic.zbirn-Osvita.v.umovah.voyennogo.stanu-vykl.rozv.povoyen.perspekt.22.08.2023.pdf

75. Nersessian D. The law and ethics of big data analytics: A new role for international human rights in the search for global standards. *Business Horizons*. 2018. № 61(6). P. 845-854 (дата звернення: 15.07.2025).

76. OECD. *Enhancing Resilience by Boosting Digital Business Transformation in Ukraine*. OECD Policy Response, 2024. URL: https://www.oecd.org/en/publications/2024/05/enhancing-resilience-by-boosting-digital-business-transformation-in-ukraine_c2e06e50.html (дата звернення: 05.07.2025).

77. Pagallo U. *The Laws of Robots: Crimes, Contracts, and Torts* (Law, Governance and Technology Series). Springer Science & Business Media. 2013. 181 p. (дата звернення: 15.07.2025).

78. Petryshyn O. V., Hyliaka O. S. Human rights in the digital age: Challenges, threats and prospects. *Journal of the National Academy of Legal Sciences of Ukraine*. 2021. №. 1, Vol. 28. Pp. 15–23. DOI: [https://doi.org/10.37635/jnalsu.28\(1\).2021.15-23](https://doi.org/10.37635/jnalsu.28(1).2021.15-23). (дата звернення: 15.07.2025).

79. RankTracker. The number of remote work statistics. Ranktracker.com, 2023. URL: <https://www.ranktracker.com/uk/blog/the-58-number-of-remote-work-statistics/> (дата звернення: 15.07.2025).

80. Regulation on Right to Disconnect. Uzhhorod National University, 2022, pp. 242-247. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2022/05/39.pdf> (дата звернення: 15.07.2025).

81. Robot Law: Calo R., Froomkin A.M., Kerr I. *Robot Law*. Edward Elgar Publishing. 2016. 424 p.

82. Schlegel D., Kraus P. Skills and competencies for digital transformation – a critical analysis in the context of robotic process automation. *International Journal of Organizational Analysis*, 2023, 31 (3): pp. 804–822, DOI: 10.1108/IJOA-04-2021-2707 (дата звернення: 15.07.2025).

83. Secunda, P. M. The employee right to disconnect. *Notre Dame Journal of International and Comparative Law*, 2018. URL: <https://scholarship.law.nd.edu/ndjicl/vol8/iss1/3>

84. See P. Ichino, “Le conseguenze dell’innovazione tecnologica sul diritto del lavoro”, *Rivista italiana di Diritto del Lavoro*, 2017, 4, I, p. 525.

85. Shaffer David Williamson and Clinton Katherine A. Toolforthoughts: Reexamining Thinking in the Digital Age. *Mind, Culture, and Activity*, 2006. DOI: 10.1207/s15327884mca1304_2 (дата звернення: 15.07.2025).

86. Stone P. et al. «Artificial Intelligence and Life in 2030». One Hundred Year Study on Artificial Intelligence: Report of the 2015-2016. Stanford. Stanford University. 2016. 52 p. URL: https://ai100.stanford.edu/sites/g/files/sbiybj18871/files/media/file/ai100report10032016fnl_singles.pdf (дата звернення: 05.07.2025).

87. Strengthening Institutional Capacity: Libraries as Digital Education Hubs Increase Digital Literacy for People, Especially Vulnerable Groups», 2025. URL: <https://www.undp.org/ukraine/news/strengthening-institutional-capacity-libraries-digital-education-hubs-increase-digital-literacy-people-especially-vulnerable-groups> (дата звернення: 05.07.2025).

88. Syed Shozab Abbas. The Impact of AI on Employment and the Labor Market. LinkedIn, 2023. URL: <https://www.linkedin.com/pulse/impact-ai-employment-labor-market-syed-shozab-abbas> (дата звернення: 10.05.2023).

89. Szabo and Vissy v. Hungary, Judgment, European Court of Human Rights, Application No. 37138/14, 12 January 2016. URL: <https://www.statewatch.org/media/documents/news/2016/jan/echr-case-SZAB-%20AND-VISSY-v-%20HUNGARY.pdf>

90. Taylor R. D. «Data localization»: The internet in the balance. *Telecommunications Policy*. 2020. Volume 44, Issue 8. p. 1-15

91. Telework and The Right to Disconnect: International Experiences Teletrabalho e o direito a desligar: experiências internacionais Naj Ghosheh Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch (INWORK)

International Labour Organization, Geneva, Switzerland URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_836190.pdf (дата звернення 29.04.2024).

92. The Gig Trap. Algorithmic, Wage and Labor Exploitation in Platform Work in the US, 2025. URL: <https://www.hrw.org/report/2025/05/12/the-gig-trap/algorithmic-wage-and-labor-exploitation-in-platform-work-in-the-us>

93. The Guardian. The future of remote work: latest data. The Guardian, 2024. URL: <https://www.theguardian.com/money/article/2024/jul/12/working-from-home-data> (дата звернення: 05.07.2025).

94. Una sentencia reconoce el teletrabajo total a una abogada para atender a su hija con una anomalía congénita en la pierna. Cinco Días, 2025. URL: <https://cincodias.elpais.com/legal/2025-01-21/una-sentencia-reconoce-el-teletrabajo-total-a-una-abogada-para-atender-al-cuidado-de-su-hija-con-una-anomalia-congenita-en-la-pierna.html> (дата звернення: 15.07.2025).

95. UNDP Ukraine. *Strengthening the institutional capacity of libraries as digital education hubs*. 2024. URL: <https://www.undp.org/ukraine/news/strengthening-institutional-capacity-libraries-digital-education-hubs-increase-digital-literacy-people-especially-vulnerable-groups> (дата звернення: 05.07.2025).

96. UNI Global Union. *Algorithmic Management: Opportunities for Collective Action. A Guide for Workers and Trade Unions* [Електронний ресурс] // UNI Global Union. – 2022. – Режим доступу: <https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/Algorithmic-Management-Opportunities-for-Collective-Action.pdf>. – Назва з екрана. – Дата звернення: 05.07.2025] uniglobalunion.org

97. Viktoriia Strilets, Liudmyla Franko, Mariia Dykha, Maksym Ivanov and Larysa Rybina (2024). The influence of innovative development in the EU countries and Ukraine on the competitiveness of national economies: A comparative analysis. *Problems and Perspectives in Management*, 22(2), 1-16. (дата звернення: 05.07.2025)

98. World Economic Forum (WEF) Euronews Europe's jobs at risk: Which sectors are the most threatened by automation? 2024. URL: euronews.com
99. WEF, The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond 2016. URL: <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>
100. WHO, Depressive disorder (depression) 2021. URL: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/depression>
101. Аврамова О.Є. Віртуальна (цифрова) особистість: суб'єктивний та об'єктивний аспект. URL: <https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2023/02/52-56.pdf> (дата звернення 25.07.2025)
102. Азьмук Н., Грішнова О., Куклін О. Цифрова зайнятість: місце України у глобальному розподілі цифрової праці. *Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії і практики*. 2022. Т. 2, № 43. С. 380-391. DOI: <https://doi.org/10.55643/fcaptp.2.43.2022.3578> URL: <https://fkd.net.ua/index.php/fkd/article/view/3578> (дата звернення: 05.07.2025).
103. Антонюк В.В. Елементи діджиталізації адміністративного судочинства України. *Діджиталізація та права людини*: зб. тез Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, м. Хмельницький, 30.03.2021 р. Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова, 2021. 395 с. ISBN 978-617-7572-45-8.
104. Арсентьева О.С., Севост'янов С.С. Індивідуально-договірне регулювання дистанційної праці в контексті міжнародно-правових стандартів. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2025. №1(49), С.11-21.
105. Атаманова Н. В., Смирнов М. Д. Діджиталізація державно-правової сфери в Україні. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2022. № 1. С. 3-8 DOI <https://doi.org/10.32782/392233> URL: http://apnl.dnu.in.ua/1_2022/1.pdf
106. Бурак В.Я. Цифрові технології і основні напрямки розвитку трудового законодавства. *Проблеми розвитку соціально-трудова прав та профспілкового руху в Україні* : матеріали VIII Всеукр. наук. -практ. конф. (м.

Харків, 28 трав. 2020 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків : ХНУВС, 2020. С. 143-146.

107. Вапнярчук Н.М. Питання правового забезпечення гендерної рівності у трудових правовідносинах в Україні в умовах війни. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство»*, 2023, № 6 DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2023.06.58>

108. Васильєва О. О., Домашенко С. В., Гіль Л. А. Психологічні аспекти управління персоналом в умовах дистанційної зайнятості. *Економіка та суспільство*. 2024. № 70. С. 219–227. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-70-98>.

109. Верлос Н.В. Конституціоналізація цифрових прав людини: вітчизняна практика та зарубіжний досвід. *Часопис Київського університету права*. 2020. № 2. С. 129-133.

110. Вишневський О. Людиноцентризм як педагогічна проблема на тлі сучасних цивілізаційних процесів. *Освіта: всеукраїнський громадсько-політичний тижневик*. 2008. № 32/33. С. 10-11.

111. Відновлення ринку праці в Україні в умовах війни: регіональні особливості. Національний інститут стратегічних досліджень. НІСД, 2024. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/vidnovlennya-rynku-pratsi-v-ukrayini-v-umovakh-viyny-rehionalni>

112. Вінник О., Шаповалова О. Проблеми правового забезпечення стратегічного інвестування та поступу цифровізації з використанням досвіду ЄС в умовах воєнного стану та повоєнної відбудови України. *Приватне право і підприємництво. Збірник наукових праць*. 2024 Вип. 24. Ч. 1 / Редкол.: Крупчан О. Д. (гол. ред.) та ін. К.: Науково-дослідний інститут приватного права і підприємництва імені академіка Ф. Г. Бурчака Національної академії правових наук України, 2024. С. 274-283. URL: <https://dspace.snu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/33b132eb-7bdb-4f2c-aa39-f59bd6b83e3a/content> (дата звернення: 15.07.2025).

113. 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.

114. Гончаренко С. Український педагогічний словник. К.: Либідь, 1997. 376 с.

115. Громадські організації закликають ухвалити обов'язкову конвенцію Міжнародної організації праці (МОП) для платформних працівників, щоб захистити їхні права і надати соціальні гарантії, Східне міжрегіональне управління Державної служби України з питань праці, 2025. URL: <https://smu.dsp.gov.ua/news/hromadski-orhanizatsii-zaklykaiut-ukhvalyty-obov-iazkovu-konventsiiu-mizhnarodnoi-orhanizatsii-pratsi-mop-dlia-platformnykh-pratsivnykiv-shchob-zakhystyty-ikhni-prava-i-nadaty-sotsialni-harantii/> (дата звернення: 27.07.2025)

116. Гурт. Право на відключення: відпочивайте на здоров'я, 2024. URL: <https://gurt.org.ua/news/informator/68589/> (дата звернення: 27.07.2025)

117. Гусаров С.М., Мельник К.Ю. захист персональних даних працівника. *Право і безпека*. 2023. № 2 (89). С. 133-144. URL: <https://pb.univd.edu.ua/index.php/PB/article/view/716/555>.

118. Гетьманцева Н.Д. Модифікація трудових відносин в умовах цифровізації. *Актуальні проблеми правознавства*. 2024. Вип. 55. С. 309-311. URL: <https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2024/04/55.pdf>

119. Глущенко М. П. Роль профспілок у захисті трудових прав в умовах розвитку цифрової економіки. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. Серія 18: Економіка і право. 2021. Вип. 36. С. 24–31.: URL: <http://enpuir.npu.edu.ua/handle/123456789/37788>. (дата звернення: 05.07.2025)

120. ГО «Трудові ініціативи». Про нас. *Trudovi.org.ua*. 2025. URL: <https://trudovi.org.ua/about-us/>. (дата звернення: 25.07.2025)

121. ГО «Трудові ініціативи». Юридична клініка. *Trudovi.org.ua*. 2025. URL: <https://trudovi.org.ua/legal-clinic/>. (дата звернення: 25.07.2025)

122. Даниліна С.О. Ринок праці України в умовах цифровізації та воєнного стану. Publishing House “Baltija Publishing”, С. 80-86. URL: <http://www.baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/download/237/6410/13263-1?inline=1> (дата звернення: 27.07.2025)

123. Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2027 року: схвалена постановою Кабінету Міністрів України від 05 серпня 2020 р. № 695 [Електронний ресурс]. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/695-2020-%D0%BF> (дата звернення 08.08.2025)

124. Деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану: Постанова Кабінету Міністрів України від 12.04.2022 № 440. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/440-2022-%D0%BF#Text> (дата звернення 27.09.2023).

125. Директива 2003/88/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 4 листопада 2003 року про деякі аспекти організації робочого часу. *Офіційний журнал Європейського Союзу*. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32003L0088>

126. Директива щодо платформенної економіки: офіційний текст. Європейська комісія / Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving working conditions in platform work EUR-Lex: URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0762> (дата звернення: 25.05.2025)

127. Дистанційна робота під час та після пандемії COVID-19: Практичне керівництво МОП, 2020. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf

128. Дистанційна робота: аналіз ринку 2019-2022 років. *Юридичний вісник України*, 2023. URL: <https://yvu.com.ua/dystantsijna-robota-analiz-rynku-2019-2022/>

129. Дистанційний працівник як суб'єкт трудових відносин/ Ю.Ю. Івчук. *Міжнародний науковий журнал "Інтернаука"*. Серія: "Юридичні науки". 2025. № 4. URL: <https://www.inter-nauka.com/uploads/public/17465268084294.pdf>
130. Додатковий протокол до Конвенції про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних стосовно органів нагляду та транскордонних потоків даних від 08.11.2001 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_363#Text (дата звернення 29.04.2024)
131. Донченко А.Я., Петришин О.О.. Верховенство права як основа демократії: перспективи реалізації в Україні в епоху цифрової трансформації. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2023. №1 (45), С. 120-125. URL: <https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/639/609>
132. Дослідження ринку праці України 2024: ключові висновки та очікування. 7eminar.ua, 2024. URL: <https://7eminar.ua/news/2357-doslidzennya-rinku-praci-ukrayini-2024-klyucovi-visnovki-ta-ocikuvannya-na?page=13>
133. Електронна трудова книжка: про що варто знати роботодавцям і працівникам? Державна служба з питань праці. 2021. URL: <https://dsp.gov.ua/podolannia-nelehalnoi-zainiatosti/elektronna-trudova-knyzhka-pro-shcho-var-to-znaty-robotodavtsiam-i-pratsivnykam/>
134. Євридика. Національні реформи у сфері професійної та професійно-технічної освіти (Україна) / Eurydice. - Європейський союз; Виконавче агентство з питань освіти, аудіовізуальних засобів і культури (EACEA), Eurydice. (Eurypedia), 2025 URL: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/uk/eurypedia/ukraine/natsionalni-reformy-u-sferi-profesiynoyi-profesiyno-tekhnichnoyi-osvity> (дата звернення: 05.07.2025).
135. Європейська конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (ЄКПЛ) від 04.11.1950 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (дата звернення 29.04.2024).
136. Жосан Г. Стан розвитку діджиталізації в Україні. *Економічний аналіз*. 2020. Том 30. № 1. Частина 2. С. 44-52. DOI: <https://doi.org/10.35774/econa2020.01.02.044>.

137. Жукровський Я. Право на забуття і право на відключення: що це таке і як воно працює, Radio1, 2024. URL: <https://radio1.com.ua/news/pravo-na-zabuttia-i-pravo-na-vidkliuchennia-shcho-tse-take-i-iak-vono-pratsiuie>

138. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення 29.04.2024).

139. Загальна теорія права: підручник / [О.В. Петришин, Д.В. Лук'янов, С.І. Максимов, В.С. Смородинський та ін.]; за ред. О. В. Петришина. Харків : Право, 2020. 564 с.

140. Загальний регламент про захист персональних даних (GDPR, Регламент (ЄС) 2016/679) . Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016. *Official Journal of the European Union*. 2016. L119. P. 1-88.

141. Закон Іспанії 3/2018, від 5 грудня. Про захист персональних даних і гарантії цифрових прав URL: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2018/BOE-A-2018-16673-consolidado.pdf>

142. Закон про дистанційну роботу Аргентини («Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo») № 27555, 2020 URL: <https://perma.cc/JB6M-WK3U>

143. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи: Закон України від 30 жовтня 2024 р. № 4051-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4051-IX>

144. Закон Чилі №21220 - Кодекс про віддалену роботу, 2020. URL: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>

145. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо удосконалення правового регулювання окремих питань надомної та дистанційної роботи: законопроект від 06 листопада 2023 р. № 43116. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/43116>

146. Івчук Ю.Ю. Колективні позови у трудових спорах: зарубіжний досвід та перспективи національної практики. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2025. №1 (49). С. 118-127.

147. Калініченко Л.Л. Цифрова ера: трансформація та виклики перехідного періоду від «INDUSTRY 4.0» до «INDUSTRY 5.0»¹. *Економіка та суспільство*. Випуск # 61/2024 DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-61-5>
URL: https://www.researchgate.net/publication/379769504_CIFROVA_ERA_TRANSFORMACIA_TA_VIKLIKI_PEREHIDNOGO_PERIODU_VID_INDUSTRIY_4_0_DO_INDUSTRIY_5_0

148. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971р. №322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 11.08.2025).

149. Коломійчук В. Трудова книжка: архаїзм чи необхідність. *Юридична газета online*, 2019. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/trudova-knizhka-arhayizm-chi-neobhidnist.html> (дата звернення 26.04.2024).

150. Колот А. М., Рябоконь І. О., Бабій Ю. М. Соціально-трудоий вимір економіки платформ. *Економіка та суспільство*. 2024. № 68. С. 256-267. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-68-110>.

151. Компенсація витрат на дистанційну роботу в Німеччині та Нідерландах. *TimeTax*. 2024. URL: <https://www.timetax.pl/uk/ukraina-uk/podatky-w-nimechchyni> (Дата звернення: 04.02.2025)

152. Конвенція про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних від 28.01.1981 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_326#Text; Council of Europe. Convention 108+ for the Protection of Individuals with Regard to the Processing of Personal Data. – Strasbourg, 2018 (дата звернення 29.04.2024)

153. Конференція з питань відновлення України: Реформи ринку праці мають бути орієнтовані на потреби людей, 2025. URL: <https://surl.li/zyhexs> Дата звернення: 27.07.2025

154. Концепція галузевої програми інформатизації судів загальної юрисдикції, інших органів та установ судової системи URL: <http://court.gov.ua/userfiles/concept.pdf>

155. Концепція розвитку цифрових компетентностей та затвердження плану заходів з її реалізації 03 березня 2021 р. Розпорядження. Кабінет Міністрів України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/167-2021-%D1%80#Text> (дата звернення: 10.08.2025)

156. Котлярова І.Ю. Вплив цифровізації на трудові відносини: загальнотеоретичні аспекти. *Соціальне право*. 2024. № 1. С. 111-120 URL: <https://soclaw.com.ua/index.php/journal/article/view/1152/742> DOI: 10.32751/2617-5967-2024-01-14

157. Котлярова І.Ю. Забезпечення справедливих умов праці та захист прав працівників у цифрову епоху: законодавчі ініціативи та судова практика. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2025. №2(50) С. 118-133. URL: <https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/1142/1097> DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2025-50-2-118-133>

158. Котлярова І.Ю. Цифрова ера правової діяльності: виклики, перспективи та правові межі трансформації правничої праці. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2025. №1(49) С. 153-170 URL: <https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/1073/1031> DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2025-49-1-154-170>

159. Котлярова І.Ю. Деякі аспекти правового регулювання трудових відносин під впливом процесів цифровізації. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. Збірник наукових праць. 2024. № 47. С. 130-143 URL: <https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/817>. DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2024-47-1-130-143>

160. Котова Л.В., Севост'янова К.А. Правове регулювання часу відпочинку: сучасні тенденції та проблемні аспекти. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2025. С. 238-244 URL: http://www.lsej.org.ua/1_2025/53.pdf; DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2025-1/51>

161. Краус К., Краус Н., Голубка С. Становлення Праці 4.0 в умовах цифровізації та застосування штучного інтелекту. *Європейський науковий журнал*

Економічних та Фінансових інновацій. 2022. №10. URL: <https://journal.eae.com.ua/index.php/journal/article/view/159>

162. Круп'яник А. Цифрова економіка України: основні фактори розвитку. *VoxUkraine*. 2023. 10 серпня. URL: <https://voxukraine.org/tsyfrova-ekonomika-ukrayiny-osnovni-factory-rozvytku> (дата звернення: 05.07.2025)

163. Кудіна І. О. Правове регулювання захисту персональних даних в Україні в умовах цифровізації. *Юридичний журнал*, 2020. 45(2), 112-118

164. Лагута Л. Цифрове десятиліття Європи: цифрові цілі на період до 2030 року, 2022. URL: <https://oth.nlu.org.ua/?p=5622>

165. Манько Д. Г. Діджиталізація правового регулювання: технологічні алгоритми й електронні документи. *Держава та регіони*. Серія: Право. 2020. № 1 (67) том 1. С. 18-23. DOI <https://doi.org/10.32840/1813-338X-2020.1-1.3>.

166. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16.12.1966 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text (дата звернення 29.04.2024).

167. Міністерство цифрової трансформації України. 93 % українців володіють цифровими навичками – результати дослідження, 2023. URL: <https://odessa-journal.com/93-of-ukrainians-possess-digital-skills-the-ministry-of-digital-transformation-presented-the-results-of-a-study-on-the-digital-literacy-of-ukrainians> (дата звернення: 05.07.2025).

168. Міхровська М. Діджитизація, діджиталізація, цифрова трансформація: зміст та особливості. *Грааль науки*. 2021. № 1. DOI: <https://doi.org/10.36074/grail-of-science.19.02.2021.023>

169. Назарчук О.М. Правові аспекти дистанційної роботи в сучасних реаліях. *Актуальні проблеми правознавства*. 2023. №1(33). С. 60-64. URL: <https://appj.wunu.edu.ua/index.php/appj/article/view/1561>.

170. Нормативна база та термінологія у сфері захисту персональних даних. *ProKadry*. 2023. URL: <https://prokadry.com.ua/article/3659-qqq-17-m4-normativna-baza-ta-termnologya-u-sfer-zahistu-personalnih-danih>

171. Огляд основних видів віддаленої роботи у 2023 році. Jooble. URL: <https://ua.jooble.org/blog/oglyad-osnovnyh-vydiv-viddalenoyi-roboty-u-2023-roczy/>
172. Огляд цифрової трансформації економіки України, 2022. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/ohlyad-tsyfrovoyi-transformatsiyi-ekonomiky-ukrayiny> (дата звернення: 15.07.2025)
173. Огорокова В. В. Модель віртуальної людини доби постмодерну. *Філософія та політологія в контексті сучасної культури*. 2018. Т.10. № 1-2 (22). С. 38-44.
174. Основні характеристики ринку праці України у першому півріччі 2024 року. Національний інститут стратегічних досліджень. НІСД, 2024. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/osnovni-kharakterystyky-rynku-pratsi-ukrayiny-u-pershomu>
175. Особливості дистанційної роботи: ризики для роботодавця. 7eminar.ua., 2024. URL: <https://7eminar.ua/news/1325-osoblivosti-distanciiinoyi-roboti> (дата звернення: 05.07.2025)
176. Офіс Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Моніторинг дотримання вимог законодавства щодо захисту персональних даних у Вінницькій області. 2024. URL: https://ombudsman.gov.ua/news_details/monitoring-doderzhannya-vimog-zakonodavstva-shchodo-zahistu-personalnih-danih-golovnim-upravlinnyam-derzhgeokadastru-v-vinnickij-oblasti (дата звернення: 05.07.2025)
177. Пенсійний фонд України, Електронна трудова книжка – зручний та доступний сервіс від Пенсійного фонду України, 2021. URL: <https://www.pfu.gov.ua/2129254-elektronna-trudova-knyzhka-zruchnyj-ta-dostupnyj-servis-vid-pensijnogo-fondu-ukrayiny/>
178. 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.
179. Петрова І.Л., Балика О.Г., Качан Г.М. Цифрова економіка та поява цифрової зайнятості. *Social and Labour Relations: Theory and Practice*, Volume 10,

Issue 1, 2020. С. 10-20. DOI: [http://dx.doi.org/10.21511/slrtp.10\(2\).2020.02](http://dx.doi.org/10.21511/slrtp.10(2).2020.02)
https://library.krok.edu.ua/media/library/category/statti/petrova_0040.pdf

180. Пищуліна О., Маркевич К. Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напрями стабілізації. *Аналітична записка. Центр Разумкова*. Київ, 2022. URL: <https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf> (дата звернення: 10.05.2023)

181. Підтримка цифрової трансформації. Фонд Східна Європа. URL: <https://eef.org.ua/program/pidtrymka-tsyfrovoiyi-transformatsiyi/>

182. Постанова Верховного Суду від 17.05.2023 у справі №234/6603/20 (провадження №61-11885св22). *Офіційний вебпортал судової влади України*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111768692> (дата звернення: 05.07.2025)

183. Пояснювальна записка до проекту Закону України від 30.10.2020 № 4303, «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» URL: <https://ips.ligazakon.net/document/GI03541A?an=9>. (дата звернення: 11.08.2023)

184. Право на забуття і право на відключення: що це таке і як воно працює URL: <https://radiopershe.com/news/pravo-na-zabuttia-i-pravo-na-vidkliuchennia-shcho-tse-take-i-iak-vono-pratsiuie> (дата звернення 29.04.2024)

185. Практичне керівництво МОП «Дистанційна робота під час та після пандемії COVID-19» (2020 р.) Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond. A practical guide. July 2020. Geneva: International Labour Office.

186. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання дистанційної роботи: Законопроект №4051. Верховна Рада України, 2021. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=69838

187. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі: законопроект від 10 червня 2020 р. № 3623. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=69085

188. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі: Закон України від

05.02.2021 р. № 1217-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1217-20#Text> (дата звернення 26.04.2024).

189. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 30.03.2020 № 540-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text> (дата звернення 27.04.2024).

190. Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення поетапного впровадження ЄСІТС», Закон України від 27.04.2021 р. № 1416-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1416-20#Text>.

191. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України (щодо посилення гарантій захисту прав працівника при укладенні трудового договору) Проект Закону України від 18.09.2018 № 9093. Ліга: Закон, 2018. URL: https://ips.ligazakon.net/document/view/jh70l00i?an=3&ed=2018_09_18

192. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо регулювання гнучких форм організації праці: Законопроект №2479. Верховна Рада України, 2020. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=68674

193. Про затвердження Положення про порядок функціонування окремих підсистем Єдиної судової інформаційно-телекомунікаційної системи, Рішення Вищої Ради Правосуддя від 17.08.2021 № 1845/0/15-21. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1845910-21#Text>

194. Про захист персональних даних: Закон України від 01.06.2010 р. № 2297-VI URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17#Text> (дата звернення 29.04.2024).

195. Про захист персональних даних: Проект Закону України №5628 від 24.05.2021. *Офіційний портал Верховної Ради України*. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/37494> дата звернення: 15.07.2025)

196. Про надомну працю: Конвенція МОП № 177. International Labour Organization. Convention № 177 on Home Work. URL:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C177

197. Про Національну стратегію у сфері прав людини: Указ Президента України від 24 березня 2021 р. № 119/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/119/2021#Text> (дата звернення: 25.07.2025).

198. Про обмеження робочого часу на виробництвах до восьми годин на день і сорока восьми годин на тиждень, 1919. Конвенція МОП № 1. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:::NO::P12100_ILO_CODE:C0 01

199. Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади: Постанова КМУ від 10 вересня 2014 р. № 442 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/442-2014-%D0%BF#Text> (дата звернення 29.04.2024)

200. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 19.07.2020 № 2136-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення 27.09.2023).

201. Про освіту дорослих: проект Закону України від 12.01.2023, №2874-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2874-IX#Text>.

202. Про професійну освіту: проект Закону України від 16.04.2025 4355-IX URL:<https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/56009>

203. Про ратифікацію Конвенції про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних та Додаткового протоколу до Конвенції про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних стосовно органів нагляду та транскордонних потоків даних: Закон України від 06.07.2010р. №2438–VI URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2438-17#Text> (дата звернення 29.04.2024).

204. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні: Закон України від 15 липня 2021 р. № 1667-IX. Відомості Верховної Ради України, 2023р., № 6-7, ст.18. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text>

205. Про типову форму трудового договору про дистанційну роботу наказом Мінекономіки від 5 травня 2021 року № 913-21 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/z0886-21> (дата звернення 29.04.2024).

206. Про цифровий контент та цифрові послуги: Закон України від 10.08.2023, № 3321-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3321-20#Text> (дата звернення: 26.04.2025).

207. Проект Трудового кодексу України, підготовлений Кабінетом Міністрів України. Редакція 15.01.2024 р. URL: https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2024/01/1proekt_trudovogo_kodeksu_12.01.2024.pdf (дата звернення: 05.01. 2025)

208. Публікація Міністерства економіки України, Саме цифровізація дозволяє забезпечити швидку, якісну та ефективну дерегуляцію трудових відносин, - Ігор Дядюра, від 21 липня 2021 року URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/same-cifrovizaciya-dozvolyaye-zabezpechiti-shvidku-yakisnu-ta-efektivnu-deregulyaciyu-trudovih-vidnosin-igor-dyadyura> (дата звернення: 26.04.2024).

209. Регламент Європейського парламенту та Ради № 2022/868. Regulation - 2022/868 - EN - EUR-Lex - European Union <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2022/868/oj/eng> (дата звернення: 25.07.2025).

210. Регламент про штучний інтелект: офіційний текст. COM/2021/206 EUR-Lex URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0206>. (дата звернення: 10.08.2025).

211. Рекомендацію Ради ЄС щодо Європейської рамки кваліфікацій (EQF) URL: <https://europass.europa.eu/uk/what-european-qualification-framework-eqf> (дата звернення: 15.07.2025).

212. Рекомендація 2006/962/ЄС Європейського Парламенту та Ради (ЄС) "Про основні компетенції для навчання протягом усього життя" від 18 грудня 2006 року URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_975#Text

213. Рекомендація Ради Європейського Союзу щодо Європейської рамки кваліфікацій для навчання впродовж життя (EQF): від 22 травня 2017 р. (2017/С

189/03). URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32017H0615\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32017H0615(01)) (дата звернення: 05.07.2025).

214. Рішення Вінницького окружного адміністративного суду від 25.04.2022 у справі №120/753/22-а. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104384343>. (дата звернення: 05.07.2025).

215. Рудакова С.Г. та ін. Цифровізація відносин у сфері зайнятості. *Галицький економічний вісник*. 2021. №6. С. 43-54. URL: <https://galicianvisnyk.tntu.edu.ua/pdf/73/1028.pdf>

216. Сазонова Є. О. Феномен веб-особистості. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Філологічна»*. 2017. Випуск 66. С. 81-82.

217. Севост'янова К.А. Правове регулювання часу відпочинку: сучасні тенденції та проблемні аспекти / Котова Л.В., Севост'янова К.А. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2025. № 1. С. 238-244.

218. Сидоренко Д. Де межа між контролем за працівником і втручанням в його особисте життя? *Юридична газета*, 2023. URL: <https://yur-gazeta.com/golovna/de-mezha-mizh-kontrolem-za-pracivnikom-i-vtruchannyam-v-yogo-osobiste-zhittya.html>

219. Сіденко В.Р. Виклики і ризики цифрової трансформації: світовий та український контексти. *Економіка України*. 2021. № 5. С. 40-58.

220. Сімутіна Я., Шумило М., Середа О., Юшко А. Розділ 2. Легалізація нестандартних форм зайнятості в Україні: сучасний стан і перспективи. Соціально-трудові права і виклики цифровізації: монографія / кол. авт.; за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. С.171-286.

221. Смутчак З. В. Ринок праці України в контексті цифровізації економіки. *Науковий вісник Ужгородського університету*. Серія: Економіка. 2022. № 19(48). С. 119-134. DOI: [https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19\(48\)-119-134](https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19(48)-119-134).

222. Соболев В.М., Мусіюк І.О. Тенденції зайнятості в умовах цифрової економіки. *Бізнес Інформ*. 2020. № 10. С. 143-148. URL: <https://www.business->

inform.net/export_pdf/business-inform-2020-10_0-pages-143_148.pdf (дата звернення: 05.07.2025).

223. Сорока О.В., Кучерина О.І. Трансформація зайнятості в умовах цифровізації: перспективи та ризики. *Економіка та суспільство*. 2024. Вип. 62. С. 160-165. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/3951/3875>

224. Соціально-трудові права і виклики цифровізації: монографія / кол. авт.; за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. 349 с.

225. Спаських Ю.В. Забезпечення приватності працівника на робочому місці: сучасний стан та проблеми. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія ПРАВО*. 2024. Випуск 83: частина 2. С.42-47. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2024/07/8-1.pdf>

226. Справа «Bărbulescu v. Romania» (2017). Велика палата ЄСПЛ № 61496/08 URL: <https://privacy.khpg.org/1604922584> Дата звернення: 07.07.2025

227. Справа «Copland проти Сполученого Королівства» (2007) ЄСПЛ (Заява № 62617/00). Інформаційний портал Харківської правозахисної групи URL: <https://lawyer.khpg.org/1528863889> (дата звернення: 05.07.2025)

228. Справа «Lopez Ribalda and Others v. Spain» (2019). ЄСПЛ №. 1874/13 and 8567/13 URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-197098> (дата звернення: 07.07.2025)

229. Справа «Кьопке проти Німеччини» (2010) ЄСПЛ. Огляд практики Європейського суду з прав людини. 2018. с.70 URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/Short_Survey_2018_UKR.pdf (дата звернення: 15.07.2025)

230. Справа «Лопез Рібалда та інші проти Іспанії» (2019) ЄСПЛ ОГЛЯД ПРАКТИКИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ. 2018. https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/Short_Survey_2018_UKR.pdf (дата звернення: 15.07.2025)

231. Справа «Халфорд проти Сполученого Королівства», ЄСПЛ Права людини в Україні. Інформаційний портал Харківської правозахисної групи, 1997. URL: <https://khp.org/1363591929> (дата звернення: 25.07.2025)

232. Справа Libert v. France від 22 лютого 2018 року (заява № 588/13) URL: <https://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/docx/?library=ECHR&id=001-117767&filename=CASE%20OF%20COPLAND%20v.%20THE%20UNITED%20KINGDOM%20-%20%5BUkrainian%20Translation%205D%20by%20the%20COE%20Human%20Rights%20Trust%20Fund.docx&logEvent=False> (дата звернення: 25.07.2025)

233. Справа № 569/9738/20 (2021). Верховний Суд у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/96501499>

234. Стратегія здійснення цифрового розвитку, цифрових трансформацій і цифровізації системи управління державними фінансами на період до 2025 року» від 17.11.2021, № 1467-р URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1467-2021-%D1%80#Text> (дата звернення: 25.07.2025).

235. Стратегія розвитку електронних комунікацій до 2030 року: та операційний план заходів з її реалізації у 2025-2027 роках від 04.06.2025, № 546-р URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/546-2025-%D1%80#Text>

236. Стратегія розвитку цифровізації економіки України в умовах Індустрії 4.0: проєкт. – грудень 2018. – URL: <https://industry4-0-ukraine.com.ua/2019/01/02/ukrainska-strategiya-industrii-4-0-7-napriankiv-rozvtuku/>

237. Судова справа за порушення захисту персональних даних. *YouControl*. (2023). URL: <https://youcontrol.com.ua/catalog/court-document/115170997/> (дата звернення: 25.07.2025)

238. Татаренко Г.В. Правове регулювання цифрових трудових правовідносин: цифрові компетентності працівників як новий стандарт зайнятості. *Соціальне право*. 2025. № 1. С. 49–60. DOI: 10.32751/2617-5967-2025-01-08) (дата звернення: 25.07.2025).

239. Татаренко Г.В. Модернізація трудового законодавства України в контексті нестандартної зайнятості: національні і міжнародні орієнтири. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2025. № 50. С. 189-206.

240. Тищенко О., Черноус С., Сіроха Д. Соціально-правові проблеми зайнятості населення України під час воєнного стану. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство»* Випуск № 03, 2025, частина 1. С. 556-663 URL: <https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2025/06/87.pdf>

241. Тищенко О.В. Проєкт Трудового кодексу України: процесуальні проблеми змісту. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 7. С. 228-233. (дата звернення 29.05.2025).

242. Україна увійшла до трійки лідерів європейського рейтингу відкритих даних Open Data Maturity. Міністерство цифрової трансформації України від 15.12.2023. URL: <https://bukvy.org/ukrayina-uvijshla-do-trijky-lideriv-yevropejskogo-rejtyngu-vidkrytyh-danyh-open-data-maturity/>

243. Федерація професійних спілок України. Права працівників в умовах тотальної цифровізації: підсумки круглого столу, жовтень 2021 р.. URL: <https://fpsu.org.ua/materialy/21241-aktualna-tema-prava-pratsivnikiv-v-umovakh-totalnoji-tsifrovizatsiji.html>. (дата звернення: 05.07.2025).

244. Хартія Європейського Союзу про основоположні права (ХОПЕС), 17.11.2021 URL: <https://surl.li/lmbpta> (дата звернення 29.04.2024).

245. Цифровізація трудових відносин має зменшити бюрократичне навантаження на бізнес і захистити його від необґрунтованих перевірок та штрафів, 21.07.2021 URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3284576-cifrovizacia-trudovih-vidnosin-zmensit-navantazenna-na-biznes-minekonomiki.html> (дата звернення: 26.04.2024).

246. Черьомухіна О., Чалюк Ю., Кириленко В. Сучасний вимір ринку праці в умовах цифровізації. 2021. *Економіка та суспільство*. Вип. 34. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1039/996>

247. Чи реально притягти до відповідальності за порушення захисту персональних даних в Україні? *Юридична газета* №6 (736), 2023. URL:

<https://yur-gazeta.com/dumka-eksperta/chi-realno-prityagti-do-vidpovidalnosti-za-porushennya-zahistu-personalnih-danih-v-ukrayini.html>

248. Шаповалова О.В. Напрямки дослідження механізму трудо-правового адаптації ветеранів війни до цивільного життя. *Приватне право і підприємництво*. 2024 ч. 2. С. 219-225 URL: <https://dspace.snu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/18968b92-c6a8-4863-a325-85ae7290c956/content>

249. Шапошнікова І. Трудові відносини: головні зміни 2022р. ЛІГА:ЗАКОН, 2022. URL: https://biz.ligazakon.net/analytics/204925_trudov-vidnosini-bez-printera (дата звернення: 15.07.2024).

250. Швець Н.М., Балашова Д.Д. Шляхи цифровізації законодавства про працю. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2024. Серія ПРАВО. Випуск 86: частина 3. С. 71. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2025/01/12-2.pdf>

251. Шмідт Е., Коен Д. Новий цифровий світ. Як технології змінюють державу, бізнес і наше життя ; пер. з англ. Г. Лелів. Львів : Літопис, 2015. 368 с.

252. Шумило М. Праця на онлайн-платформах (Uber, Uklon, Bolt, Glovo, Raketa etc.): трудові vs цивільні відносини. *Юридична газета*. 26.01.2022. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/pracya-na-onlaynplatformah-uber-uklon-bolt-glovo-raketa-etc-trudovi-vs-civilni-vidnosini.html>. (дата звернення: 05.07.2025).

253. Ярошенко О. М., Вапнярчук Н. М. До питання переведення наукових працівників на дистанційну форму зайнятості у зв'язку з воєнним станом. *Науковий вісник Ужгородського університету*: серія: Право / голов. ред. Ю. М. Бисага. Ужгород : Видавничий дім "Гельветика", 2022. Т. 2. Вип. 72. С. 32-36. DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.72.38>

254. Ярошенко О.М. Трудове право України: підручник. Харків: Вид-во 2022. 376 с. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/news/2022/07/27/Trudove.pravo.Ukrayiny.26.07.2022.pdf> (дата звернення: 15.01.2024).

ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця 1. Класифікація цифрових трудових прав і прав працівників у цифровому середовищі

Критерій	Категорії	Опис
За сферою застосування	Цифрові трудові права	Регулюють конкретні аспекти взаємовідносин між працівником і роботодавцем, включаючи використання цифрових технологій у трудових відносинах, алгоритмічне управління та цифровий контроль.
	Права працівників у цифровому середовищі	Охоплюють ширший контекст, включаючи соціальну справедливість, рівний доступ до цифрової інфраструктури та професійну адаптацію до технологічних змін.
За обсягом правового регулювання	Загальні цифрові трудові права	Включають фундаментальні трудові права, адаптовані до цифрової економіки: право на гідну працю, рівну оплату, соціальний захист.
	Спеціальні цифрові трудові права	Охоплюють вузькопрофільні аспекти цифрової зайнятості, такі як захист від дискримінації алгоритмами, право на відключення, право на пояснення автоматизованих рішень.
За рівнем захисту	Індивідуальні цифрові трудові права	Гарантують персональний захист працівника: право на приватність, захист персональних даних, можливість працювати віддалено без загрози втрати роботи.
	Колективні цифрові трудові права	Включають створення цифрових профспілок, колективний захист у платформеній економіці, участь працівників у формуванні політики автоматизованого управління.
За технологічним впливом	Права, пов'язані з алгоритмічним управлінням	Забезпечують прозорість ухвалення рішень ШІ, запобігання дискримінації, контроль впливу

		автоматизованих процесів на кар'єрний розвиток.
	Права у сфері цифрової безпеки	Гарантують захист персональних і корпоративних даних працівників від незаконного використання чи надмірного контролю з боку роботодавців.
	Права на цифрову освіту та адаптацію	Передбачають професійний розвиток та перепідготовку у зв'язку з технологічними трансформаціями ринку праці.
За формою зайнятості	Права традиційних працівників у цифровому середовищі	Адаптовані до цифровізації, але залишаються в межах стандартних трудових відносин із роботодавцем.
	Права працівників платформної економіки	Включають питання юридичного статусу гіг-спеціалістів, їхніх гарантій соціального захисту та умов співпраці з цифровими платформами.
	Права дистанційних працівників у цифровому середовищі	Регулюють особливості віддаленої роботи, дотримання норм трудового часу, гідні умови праці та захист від цифрової експлуатації.

Додаток Б

Таблиця 2. Класифікація цифрових трудових обов'язків

Критерій	Категорії	Опис
За сферою застосування	Обов'язки у сфері цифрової комунікації	Включають обов'язок дотримання корпоративних стандартів цифрового спілкування, етичне використання цифрових ресурсів та комунікаційних платформ.
	Обов'язки щодо кібербезпеки	Передбачають дотримання протоколів захисту даних, використання безпечних паролів, відповідальне поводження з корпоративною інформацією.
За технологічним впливом	Обов'язки при використанні штучного інтелекту	Полягають у правильному застосуванні алгоритмічних рішень, звітності про потенційні ризики дискримінації та неправильного функціонування ШІ.
	Обов'язки у сфері управління цифровими процесами	Включають відповідальність за коректне введення даних, належне застосування цифрових інструментів у робочому процесі.
За рівнем відповідальності	Індивідуальні цифрові трудові обов'язки	Стосуються особистої відповідальності працівника за дотримання цифрової дисципліни, конфіденційності, виконання вимог щодо кібербезпеки.
	Колективні цифрові трудові обов'язки	Включають відповідальність за підтримку цифрової корпоративної культури, дотримання стандартів спільної роботи у цифровому середовищі.
За формою зайнятості	Обов'язки традиційних працівників у цифровому середовищі	Адаптовані до стандартних трудових відносин, включаючи використання цифрових інструментів у виконанні посадових обов'язків.

	Обов'язки працівників платформеної економіки	Охоплюють зобов'язання щодо дотримання умов співпраці з цифровими платформами, відповідальність за коректне виконання замовлень, дотримання стандартів онлайн-етики.
	Обов'язки дистанційних працівників	Визначають особливості відповідального використання цифрових технологій при віддаленій роботі, дотримання трудового часу та самодисципліни.

Додаток В

Таблиця 3. Запропоновані зміни до КЗпП України

Глави КЗпП	Пропоновані зміни
Глава I. Загальні положення	Включити визначення цифрових трудових прав і обов'язків, розширити поняття трудових відносин із врахуванням цифрової зайнятості та алгоритмічного управління.
Глава III. Трудовий договір	Врегулювати цифрові форми укладення, зміну та розірвання трудового договору, закріпити право працівника на пояснення алгоритмічних рішень, які впливають на його кар'єру.
Глава IV. Робочий час	Доповнити нормами про «право на відключення» – захист працівника від залучення до роботи поза робочим часом без його згоди.
Глава V. Час відпочинку	Закріпити гнучкі графіки роботи, правила цифрового контролю за виконанням завдань у дистанційній роботі.
Глава VII. Оплата праці	Встановити принципи справедливої оплати праці в цифровій економіці, механізми оцінки роботи в умовах цифрового контролю.
Глава VIII. Гарантії і компенсації	Закріпити право працівників на захист персональних даних, обмеження на цифровий контроль з боку роботодавця.
Глава XI. Охорона праці	Визначити вимоги до кібербезпеки та захисту працівників від цифрового стресу.
Глава XV. Індивідуальні трудові спори	Передбачити механізми оскарження рішень, ухвалених алгоритмічними системами.
Глава XVI. Професійні спілки, участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями	Визначити статус цифрових профспілок, закріпити їхню роль у захисті працівників цифрових платформ.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, які відображають основні результати дослідження:

1. Котлярова І.Ю. Деякі аспекти правового регулювання трудових відносин під впливом процесів цифровізації. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2024. № 47. С. 130-143. URL: <https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/817>

DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2024-47-1-130-143>

2. Котлярова І.Ю. Вплив цифровізації на трудові відносини: загальнотеоретичні аспекти. *Соціальне право*. 2024. № 1. С. 111-120. URL:

<https://soclaw.com.ua/index.php/journal/article/view/1152/742>

DOI: [10.32751/2617-5967-2024-01-14](https://doi.org/10.32751/2617-5967-2024-01-14)

3. Котлярова І.Ю. Цифрова ера правової діяльності: виклики, перспективи та правові межі трансформації правничої праці. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2025. №1(49) С. 153-170. URL: <https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/1073/1031>

DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2025-49-1-154-170>

4. Котлярова І.Ю. Забезпечення справедливих умов праці та захист прав працівників у цифрову епоху: законодавчі ініціативи та судова практика. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2025. №2(50). С. 118-133. URL: <https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/1142/1097>

DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2025-50-2-118-133>

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

1. Kotliarova I. Positive elements and threats of the impact of digitalization on the labor sphere. *Актуальні дослідження правової та історичної науки*. Випуск 55: матер. Міжнар. наукової інтернет-конф. (м. Тернопіль, Україна, м. Ополе, Польща, 08-09.11.2023 р.) / редкол.: О. Яремко та ін., ГО «Наукова спільнота», WSZIA w Opolu, Тернопіль: ФОП Шпак В.Б. 2023. С. 17-20.

2. Котлярова І. Цифровізація в аспекті удосконалення законодавства про працю: переваги та виклики. *Науковий погляд молоді: ключові питання сучасного етапу реформування системи вітчизняного законодавства*: матер. Всеукр.

наук.-практич. конф. студентів, аспірантів та молодих науковців, м. Київ, 23.11.2023 р. / за ред. проф. Ю.Ю. Івчук, Київ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2023. С. 156-159. URL: <http://pravo-snu.com.ua/wp-content/uploads/2024/01/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%86%D1%96%D1%8F-%D0%BB%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%BF%D0%B0%D0%B4-2023.pdf>

3. Котлярова І.Ю. Особливості розгляду справ у суді під час воєнного стану. *Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід*: матер. Міжнар. наук.-практич. конф. науковців, молодих учених і правників, м. Київ, 16.05.2024 / за ред. проф. Ю.Ю. Івчук, Київ: вид-во СНУ ім. В. Даля. 2024. С. 10-17. URL: <http://pravo-snu.com.ua/wp-content/uploads/2024/07/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%86%D1%96%D1%8F-16.05.2024.pdf>

4. Котлярова І.Ю. Трудові відносини в епоху цифрових змін: загальнотеоретичний підхід. *Науковий погляд молоді: ключові питання сучасного етапу реформування системи вітчизняного законодавства*: матер. Всеукр. наук.-практич. конф. студентів, аспірантів та молодих науковців. м. Київ, 31.10.2024 р. / за ред. проф. Ю.Ю. Івчук, Київ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2024. С. 127-133. URL: <http://pravo-snu.com.ua/wp-content/uploads/2024/11/%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA-%D0%BC%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%96%D0%B2-%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%86%D1%96%D1%97-31.10.2024.pdf>

5. Котлярова І.Ю. Цифрова трансформація правової системи України: виклики, міжнародний досвід та шляхи адаптації. *Молодь і наука: сучасний стан, проблеми та перспективи розвитку права в Україні*: Матер. Всеукр. наук.-практич. конф. аспірантів, студентів, молодих учених. м. Київ, 15.05.2025 р. / за ред. проф. Ю.Ю. Івчук, Київ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2025. С. 118-124. URL: <https://pravo-snu.com.ua/wp-content/uploads/2025/06/%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA-%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%86%D1%96%D1%97-%D0%9C%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B4%D1%8C-%D1%96-%D0%BD%D0%B0%D1%83%D0%BA%D0%B0-15.05.25.pdf>