https://doi.org/10.32849/2409-9201.2026.26.3

УДК

НАПРЯМКИ АДАПТАЦІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА: ПОСИЛЕННЯ ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ СОЦІАЛЬНИХ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ

Гетманцев МАКСИМ

кандидат юридичних наук, старший дослідник

Науково-дослідний інститут приватного права і підприємництва імені академіка Ф. Г. Бурчака НАПрН України (Київ)

UDC

THE ARTICLE REVEALS THE DIRECTIONS OF ADAPTING LABOR LAW BY STRENGTHENING THE PROTECTION OF WORKERS' RIGHTS THROUGH THE PRISM OF INTERNATIONAL SOCIAL STANDARDS

Maksym GETMANTSEV

Candidate of Law, Senior Researcher

Academician F.H. Burchak Scientific Research Institute of Private Law and Entrepreneurship of the NALS of Ukraine (Kyiv)

https://orcid.org/0000-0002-0102-0498

У статті розкриваються напрямки адаптації трудового права шляхом посилення захисту прав працівників через призму соціальних міжнародних стандартів.

Констатується, що трудове право більше не може розглядатися як суто національне явище, його оцінку слід проводити у міжнародному контексті. Стандарти, розроблені МОП, можуть бути універсальною основою відповідного зведення норм трудового права на міжнародному рівні. Однак, підхід МОП до встановлення стандартів має свої недоліки, оскільки багато конвенцій не відповідають сучасним реаліям, а значна кількість держав-членів не погоджується ратифікує конвенції. Окрім того, ратифікація конвенції не є тотожною її реалізації, оскільки у багатьох країнах механізми для її реалізації відсутні. Для вирішення зазначеної проблеми необхідно виділити сформовані у юридичній літературі підходи до регулювання трудових відносин з транснаціональним елементом. Підкреслюється, що в умовах, що змінюються, продовжує відчуватися потреба в захисті прав та інтересів працівника – зі сторони роботодавця, потреба в захисті прав та інтересів роботодавця – зі сторони держави. Відповідно, окреслюються

It is stated that labor law can no longer be considered as a purely national phenomenon, its assessment should be carried out in an international context. The standards developed by the ILO can be a universal basis for the appropriate consolidation of labor law norms at the international level. However, the ILO's approach to standard-setting has its drawbacks, as many conventions do not reflect modern realities, and a significant number of member states do not agree to ratify conventions. In addition, ratification of the convention is not identical to its implementation, since in many countries there are no mechanisms for its implementation. To solve this problem, it is necessary to highlight the approaches to regulating labor relations with a transnational element formed in the legal literature. It is emphasized that in changing conditions, there continues to be a need to protect the rights and interests of the employee - on the part of the employer, and a need to protect the rights and interests of the employer - on the part of the state. Accordingly, certain strategic directions are outlined that will require improvement of legal regulation, including: rethinking the role of education, reviewing the scope of labor legislation, rethinking working

певні стратегічні напрямки, які потребуватимуть удосконалення правового регулювання, серед яких: переосмислення ролі освіти, перегляд сфери дії трудового законодавства, переосмислення робочого часу, підхід до охорони життя та здоров'я працівників, який має зміщуватися у бік психосоціальних проблем, питання колективного представництва тощо.

Робиться висновок, що трудове право не потрібно винаходити наново. При цьому щоб уникнути ризиків делегітимації, структура даної галузі права не повинна залишатися статичною, її доведеться адаптувати до нових обставин.

Серед адаптаційних інструментів можна назвати тіснішу взаємодію норм трудового права та права соціального забезпечення; розширення сфери дії трудового права, особливо у контексті поширення економічно залежної самозайнятості; посилення юридичних інструментів захисту від дискримінації у трудових відносинах; розвиток механізмів колективного саморегулювання та залучення працівників до прийняття управлінських рішень.

В умовах транснаціоналізації трудових відносин міжнародні інститути щодо встановлення універсальних трудових та соціальних стандартів мають бути значно посилені. Для встановлення та впровадження таких стандартів особливо в умовах глобалізації найбільш перспективною стратегією є поєднання «жорсткого права» та «м'якого права»: міжнародного та державного регулювання, Кодексів поведінки та міжнародних Рамкових угод.

Ключові слова: міжнародні трудові стандарти, Міжнародна організація праці, Конвенції МОП, імплементація, держава, профспілка, захист, права працівників, гідна праця, охорона, нестандартна зайнятість.

hours, an approach to protecting the life and health of employees, which should shift towards psychosocial problems, issues of collective representation, etc.

The conclusion is that labor law does not need to be reinvented. However, to avoid the risks of delegitimization, the structure of this branch of law should not remain static, it will have to be adapted to new circumstances.

Among the adaptation tools, one can mention closer interaction between labor law and social security law; expansion of the scope of labor law, especially in the context of the spread of economically dependent self-employment; strengthening legal instruments for protection against discrimination in labor relations; development of mechanisms for collective self-regulation and involvement of employees in making management decisions.

In the context of transnationalization of labor relations, international institutions for establishing universal labor and social standards must be significantly strengthened. To establish and implement such standards, especially in the context of globalization, the most promising strategy is to combine «hard law» and «soft law»: international and state regulation, Codes of Conduct, and international Framework Agreements

Keywords: international labor standards, International Labor Organization, ILO Conventions, implementation, state, trade union, protection, workers' rights, decent work, security, non-standard employment

Адаптація трудового законодавства України до європейських стандартів соціального забезпечення є складним, проте необхідним завданням на шляху до євроінтеграції країни. Цей процес передбачає переосмислення та оновлення підходів до захисту прав працівників, забезпечення соціальної справедливості та створення механізмів для гарантування гідних умов праці. Європейський Союз встановлює високі стандарти в соціальній політиці, які спрямовані на підтримку рівних можливостей, недискримінації, захисту здоров’я й безпеки на робочому місці, а також на доступність соціального забезпечення для всіх працівників. З

огляду на це, для України важливо не лише прийняти ці стандарти, а й інтегрувати їх у національну правову систему таким чином, щоб забезпечити їхню ефективність та сталість [1].

Мета статті полягає у обґрунтуванні та розкритті напрямків адаптації трудового права шляхом посилення захисту прав працівників через призму соціальних міжнародних стандартів.

Аналіз досліджень цієї проблеми. Дослідженню питань, пов'язаних з дослідженням трудового права у світлі захисту прав працівників через призму соціальних міжнародних стандартів присвячені монографічні праці О. І. Процевського – «Методологічні засади трудового права» 2014 р., С. В. Вишновецької, Л. П. Гаращенко, Я. В. Сімутіної , О. М. Рим, О. Г. Середи, М. М. Шумила, - «Соціально-трудові права і виклики цифровізації». Окремі аспекти даної проблематики були досліджені на сторінках наукових статей такими вченими як: С. В. Венедиктова, Н. Д. Гетьманцевої, П. Д. Пилипенка, Д. І. Сірохи, С. М. Черноус, В. І. Щербини, О. М. Ярошенка та інших вчених -трудовиків. Разом з тим, сучасні умови викликають модифікацію сталих понять і інститутів галузі, що потребує подальшого їх дослідження саме через призму міжнародних соціальних стандартів.

Виклад основного матеріалу. Напрямки адаптації трудового права в сучасних умовах характеризуються різноплановістю, яка пов'язана впливом об'єктивних факторів як закономірного процесу трансформації і процесу розвитку самої галузі.

Серед напрямів адаптації трудового права до сучасних умов істотне значення мають права людини та їх захист від дискримінації. Трудове законодавство має гарантувати, що всі основні особисті права (право на недоторканність особистості, повагу до приватного та сімейного життя, право на захист персональних даних, право на освіту та доступ до професійної та безперервної підготовки тощо) повинні повністю дотримуватися у трудових відносинах. Іншими словами має гарантуватися право на недискримінацію у широкому його розумінні. Це необхідно для того, щоб демократична структура сучасного суспільства відображалася в трудових відносинах шляхом участі працівників у процесі прийняття рішень - або безпосередньо, або через представників. Окрім того, буде підвищуватися легітимність прийняття рішень керівництвом, полегшуватися реалізація рішень та пом'якшуватимуться конфлікти. Постійний діалог між керівництвом та працівниками (їх представниками) буде сприяти зміцненню довіри з обох сторін, що призведе до більш якіснішого прийняття рішень. Отже, незважаючи на суттєві та незворотні трансформації у сфері праці, непотрібно вбачати загрози існування трудового права як фундаментальної галузі права. Необхідно пристосувати «дух трудового права» до сучасних соціальних та економічних умов.

Трудове право більше не може розглядатися як суто національне явище, його оцінку слід проводити у міжнародному контексті. Стандарти, розроблені МОП, можуть бути універсальною основою відповідного зведення норм трудового права на міжнародному рівні. Однак, слід зауважити, що підхід МОП до встановлення стандартів має свої недоліки, оскільки багато конвенцій не відповідають сучасним реаліям, а значна кількість держав-членів не погоджується ратифікує конвенції. Окрім того, ратифікація конвенції не є тотожною її реалізації, оскільки у багатьох країнах механізми для її реалізації відсутні. Для вирішення зазначеної проблеми необхідно виділити сформовані у юридичній літературі підходи до регулювання трудових відносин з транснаціональним елементом. Перший підхід передбачає активізацію учасників традиційних міжнародних інституцій. Так цікава спроба регулювання трудових відносин була запропонована Радою ООН по правах людини. У 2014 р. Рада ООН по правах людини прийняла резолюцію про розробку обов'язкового документа - про гідну працю. До переваг такого документа, порівняно з керівними принципами МОП, можна віднести те, що це: міжнародне рішення з універсальними зобов'язаннями для держав-членів; єдине рішення щодо доступу до засобів правового захисту та правозастосування і воно має стати юридично обов'язковим. Результатом такої роботи стало прийняття Концепції гідної праці МОП а також плану дій щодо її реалізації.

Досліджуючи соціально-економічні та правові проблеми зайнятості населення України в умовах війни, О. В. Тищенко, С. М. Черноус, Д. І. Сіроха зробили висновок, що розробка

Програми гідної праці для України на 2020–2024 роки у співпраці з Міжнародною організацією праці мала прогресивне значення для реформування сектору зайнятості в Україні, яка, незважаючи на негативний вплив пандемії COVID-19 на зайнятість, стала орієнтовним фактором для впровадження прогресивних інновацій на ринку праці, спрямованих на заохочення та просування соціальної відповідальності бізнесу щодо створення нових робочих місць [26,с.562].

Завдання щодо реалізації концепції гідної праці в Україні потребує зусиль, що лежать у площині легалізації праці, що потребує, у першу чергу, реалізації заходів державної політики, які мають яскраво виражену антикризову спрямованість[28, с.10]. Адже гідна праці це продуктивна робота, яка приносить справедливий дохід, безпеку на робочому місці та соціальний захист для сімей, кращі перспективи для особистісного розвитку та соціальної інтеграції, свободу для людей висловлювати свої занепокоєння, організовуватись та брати участь у прийнятті рішень, а також рівні можливості та ставлення для всіх жінок та чоловіків» [11, с.3]. Дана обставина наштовхує на думку про те, що імплементація прав людини у правові системи веде до відповідних змін у механізмі правового регулювання, що, у свою чергу, є очевидною й та обставина, що права людини та їх охорона і захист є загальним орієнтиром, що об’єднує правові системи всіх держав, які проголосили себе правовими та демократичними [10 , с. 90].

Другий підхід полягає у прийнятті Кодексів поведінки. Вже у 70-х роках минулого століття МОП та Організація економічного співробітництва та розвитку розробили керівні принципи для кодексів поведінки щодо впровадження ними трудових стандартів МОП. З того моменту були розроблені та прийняли власні кодекси поведінки. Так, до прикладу прийняті Європейський кодекс поведінки медіаторів, Кодекс поведінки членів, волонтерів і працівників товариства Червоного Хреста України, затвердженого постановою Правління Товариства Червоного Хреста України від 23 квітня 2024 р., Так, Кодекс поведінки працівників, до функціональних обов’язків яких належить здійснення управління кордонами «враховується при проведенні щорічної оцінки, атестації, зарахуванні до кадрового резерву, призначенні на нову посаду, наданні характеристики, чи рекомендації» [14]. Слід зазначити, що кодекси поведінки є неоднорідні за змістом та структурою. Все більше кодексів почали приймати в рамках багатосторонніх ініціатив міжнародних профспілок, правозахисних груп, громадських організацій. За порушення положень у кодексах, як правило, передбачено усунення їх наслідків та (або) припинення ділових відносин.

Як і положення Концепції гідної праці МОП, Кодекси поведінки не мають обов'язкової юридичної сили, будучи інструментом «м'якого права» та покладають лише моральні зобов’язання щодо їх дотримання. Крім того, одним із недоліків Кодексів поведінки є виключення при їх розробці профспілок.

Наступним і, напевне, найефективнішим підходом регулювання трудових відносин із транснаціональним елементом є укладання міжнародних Рамкових угод (МРУ), прийнятих за підсумками прямих переговорів між штаб-квартирами транснаціональних корпорацій і Глобальними федераціями профспілок. Незважаючи на те, що міжнародні Рамкові угоди є більш ближчими до традиційного розуміння трудових відносин, їх не слід плутати з колективними договорами, що укладаються двома сторонами. Вони не визначають умови праці, а скоріше встановлюють рамки відносин транснаціональних корпорацій та профспілок. Глобальні федерації профспілок і транснаціональних корпорацій (ТНК) функціонують у цьому контексті не стільки як класичні сторони переговорів, скільки як суб'єкти громадянського суспільства, які формують та спрямовують «культуру» як каталізатор як для зміни менталітету так і для подальшої розробки відповідної державної політики та законів.

Важливим є зміст механізмів спільного моніторингу міжнародних рамкових угод, наприклад таких, як спільні комітети з представників керівництва та працівників, які мають проводити регулярні зустрічі для оцінки прогресу чи вирішення конфліктів. Моніторинг з боку профспілок - це принципово інший підхід, порівняно із системами моніторингу дотримання транснаціональними корпораціями Кодексів поведінки. Міжнародні Рамкові угоди

вже призвели до створення значної кількості органів представництва інтересів на базі компаній і створили умови для соціального діалогу та співробітництва.

Модифікація системи встановлення та реалізації трудових стандартів можлива лише за допомогою транснаціональних колективних структур. Національні юрисдикції не в змозі ефективно справлятися із викликами транснаціональних структур, тому сили протидії їм мають створюватись на міжнародному рівні. Закономірним підсумком соціального діалогу між глобальними структурами колективного представництва працівників та транснаціональних корпорацій стають міжнародні Рамкові угоди.

Таким чином, транснаціоналізація трудових відносин істотно порушує питання прийняття та виконання універсальних трудових стандартів. Спроби розробити міжнародні юридично документи, що мали б зобов'язуючий характер поки не увінчалися успіхом. Все залишається на рівні «м'якого права», низького тиску та добровільної діяльності, як у випадку з Кодексами поведінки транснаціональних корпорацій. Тому найбільший потенціал у регулюванні трудових відносин з транснаціональним елементом мають міжнародні Рамкові угоди.

Цифрова ера певною мірою буде витісняти людей, замінивши їх штучним інтелектом, тому завдання полягатиме в тому, щоб швидко перекваліфікувати працівників, що вивільнилися, повернувши їх на ринок праці. Крім того, в умовах, що змінюються, продовжує відчуватися потреба в захисті прав та інтересів працівника – зі сторони роботодавця, потреба в захисті прав та інтересів роботодавця – зі сторони держави. Відповідно, можна окреслити певні стратегічні напрямки які потребуватимуть удосконалення правового регулювання. Переосмислення ролі освіти. Цифрова ера закономірно потребує нових навичок працівників, відповідно навчання протягом усього трудового життя відіграватиме набагато більшу роль, ніж будь-коли. Професійне навчання має формувати не стільки конкретні навички, скільки вміння перенавчатися, навчатися нових компетенцій та адаптуватися до нових обставин. Інститути потрібно розглядати «як рамки, що структурують взаємодію між людьми у різних сферах їх діяльності» [15, с.102]. Будь-який виробничий процес має супроводжуватись постійним навчанням працівників, а в трудовому законодавстві має бути передбачено виділення ресурсів та часу для безперервного навчання працівників. Це завдання постає як на державному так і договірному рівні - перед учасниками колективних переговорів. **Цифрова трансформація у сфері освіти** вимагає комплексної і системної роботи над підвищенням рівня цифрової компетентності кожної працюючої людини.

Застосування інновацій … стає чи не єдино можливим джерелом конкурентоспроможності секторів промисловості, а людський капітал – основою економічного відновлення і зростання [15 с.73]. У зв’язку з цим, вже зараз потрібний перехід до якісно іншої освітньої політики та вдосконалення механізмів регулювання ринку праці. В сучасних умовах законодавство повинно підлаштуватися під нові виклики ринку праці, щоб запобігти виникненню соціальної напруги на ньому. В Україні повинна з’явитися стратегія розвитку цифрової освіти, яка покликана забезпечити зростання конкурентоспроможності країни в цілому, підвищення якості освіти й інтелектуального капіталу, постійне збільшення доходів населення [15, с.10]. Відповідно, вказане повинно бути закладено у розробку нової Стратегії цифрової трансформації освіти і науки.

Перегляд сфери дії трудового законодавства. В контексті поширення самозайнятості акцентується увага на перспективах розширення сфери дії трудового права. Ми не будемо акцентувати особливу увагу з приводу понятійного апарату таких категорій як «сфера дії» та «сфера застосування» трудового права лише зауважимо на тому, що якщо підпадає до сфери дії той і безпосередньо застосовується[16,267-263]. Дуже складно провести демаркаційну лінію між зайнятістю і самозайнятістю. Все частіше можна зустріти осіб, які називають себе самозайнятими, проте є найманими працівниками, які повинні бути включені в сферу застосування трудового законодавства, навіть якщо важко точно визначити їх статус. Проблемними є ті, хто є самозайнятими, але в економічному сенсі знаходяться в такому ж становищі, як і працівники. Тому в багатьох країнах для економічно залежних самозайнятих була придумана особлива категорія осіб: наприклад, у Німеччині вони називаються «особи, схожі

на працівників» (employee like persons). Однак до них застосовуються лише деякі норми трудового права. Причина є досить простою: якщо вони залежать лише економічно, але не особисто, то їх становище істотно відрізняється від становища найманих працівників. На робітників платформ не застосовуються правила про мінімальну заробітну плату, стандарти охорони здоров'я та безпеки. Проблема, що підлягає вирішенню, виходить далеко за межі судових суперечок, аналогічних тим, учасником яких була компанія Uber : зростає розуміння того, що традиційне розмежування між зайнятістю та самозайнятістю не вписується в реалії цифрової праці. В даному випадку вбачається певні напрями реформ: переосмислення поняття «працівник», що дасть змогу охопити захист більшого кола людей праці нормами трудового законодавства; запровадження проміжної категорії між зайнятістю та самозайнятістю (вже відбувається у ряді країн); більш радикальна міра - поширення на самозайнятих норм трудового права за умови отримання заробітку в межах відповідного розміру; спеціальне правове регулювання праці на онлайн-платформах. Більшість питань вже підіймалися на сторінках юридичної літератури українськими вченими Я.В. Сімутіною, С.В. Вишновецькою, Л.Ф. Купіною, О.М. Рим, Л.П. Гаращенко, М.М. Шумилом, О.Г. Середою, А.М. Юшко [23,24].

Необхідно зауважити, що у контексті поширення всього обсягу застосування трудового законодавства на економічно залежних самозайнятих необхідно проявляти обережність, оскільки це може призвести до делегітимації трудового законодавства та ігнорувати специфічний характер трудових відносин. Трудове право не повинно розумітися тільки як інструмент для компенсації правового становища слабкішої сторони. Необхідно встановити основні принципи, які будуть поширюватися на таких осіб, що дозволить розробити індивідуальні моделі захисту, які повною мірою врахують специфіку правового становища самозайнятих груп осіб. Вбачається перспектива ослаблення ризиків, породжених новими формами нестабільної зайнятості, у тісній взаємодії норм трудового права та права соціального забезпечення. Адже саме право соціального забезпечення має дбати про гідні умови праці у перехідні періоди та сприяти можливостям повторного працевлаштування, включаючи навчання та перепідготовку. До прикладу можна навести поширену в Європі концепцію «гнучкої безпеки» (flexicurity), яка передбачає поєднання державних гарантій працевлаштування та соціальної підтримки громадян у період пошуку роботи[2]. Концепція гнучкої безпеки була розроблена на рівні ЄС у другій половині 2000-х років під впливом таких країн, як Данія та Нідерланди. Ця концепція включала такі елементи: гнучкі та надійні договірні механізми, комплексні стратегії навчання протягом усього життя та сучасні системи соціального забезпечення. Слід зауважити, що Концепція на рівні ЄС змінюється щороку, охоплюючи дедалі більшу кількість питань [2].

Проблеми, що виникають при переході на неповну зайнятість, пропонується вирішувати шляхом збільшення можливостей для поєднання сімейних та трудових обов'язків через максимальне «охоплення» таких працівників законодавством про соціальне забезпечення та підвищення кваліфікації працівників, у вільний для них час.

Кожен із зазначених напрямів пов'язаний з труднощами та невизначеністю. Постають ряд не простих запитань, на які зараз немає позитивних відповідей: який захисний механізм потрібно виробити і для яких категорій осіб; чи можуть норми для платформних працівників бути такими ж, як і для інших залежних в економічному сенсі самозайнятих осіб; чи мають спеціальні правила постійно адаптуватися до темпів технологічного розвитку. Разом з тим, трудове законодавство має зберігати одну з основних властивих йому характерних ознак – свою соціальну спрямованість, захищати працівників і роботодавців від ризиків (несприятливих наслідків) цифрового розвитку або зменшувати їх у разі настання. Основним напрямом розвитку трудового законодавства в умовах цифрової трансформації має бути також створення більш сприятливих умов праці для працівників та підвищення ефективності її використання [27, с.162].

Поняття робочого часу також потребує перегляду. Тривалість робочого часу та його організація впливають не лише на якість праці, а й на життя працівників поза місцем роботи. Крім того, тривалість і структура робочого часу можуть справляти глибокий вплив на фізич-

не і психічне здоров'я та благополуччя працівників, їхню безпеку і здоров'я на роботі та їхню працездатність. Застосування цифрових технологій має безумовний вплив на сутність і зміст робочого часу, який став більш гнучким, особливо у сфері застосування нетипової зайнятості, особливо в Україні під час карантинних обмежень і активних воєнних дій, що тривають [8, с.157]. Переосмислення робочого часу у цифрову еру передбачає гнучкі графіки, дистанційну роботу та використання технологій для підвищення продуктивності. Це включає в себе розгляд альтернативних підходів до традиційного робочого дня, таких як гнучкий графік, чотириденний робочий тиждень, або навіть концепцію «роботи в будь-який час», яка більше орієнтована на результати, ніж на час, проведений на робочому місці. Адже автономія самозайнятих, не підходить під традиційне регулювання робочого часу для цифрової праці. Політика гнучкості призвела до можливості перевищення меж щоденної та щотижневої тривалості робочого часу. Регулювання робочого дня залишається досить жорстким. У цифровому світі робочий час може бути нескінченним. Працівники можуть працювати весь день, навіть після закінчення робочого часу, у святкові і неробочі дні, під час відпустки. Відповідно, восьмигодинний день перебуває під загрозою скасування. Аналіз історичних та сучасних змін у цій сфері показує, що адаптація до міжнародних стандартів та технологічного прогресу є необхідною для створення гнучких та ефективних підходів до організації робочого часу. Важливим є також врахування впливу воєнного стану на організацію робочих процесів, що вимагає адаптації законодавства для забезпечення гнучкості та захисту працівників. Робочий час має значний вплив на якість життя, здоров'я та соціальні відносини працівників. Тому необхідно розробляти політики, що сприятимуть зменшенню стресу, забезпеченню балансу між роботою та особистим життям, а також рівності статей та недискримінації на робочому місці [18 ,с.20].

Зниження звичних режимів робочого часу, орієнтація на результати роботи призводять до незалежності працівників, свободи їх творчості та інноваційності, проте з іншого боку це загрожує небезпекою самоексплуатації. Відповідно, потрібна нова концепція балансу трудового життя. Міжнародна організація праці (МОП) нещодавно оприлюднила на своєму сайті Звіт «Баланс робочого часу та особистого життя у світі» (Working time and work-life balance around the world)[4]. Баланс між роботою й особистим життям став важливішим для працівників, ніж зарплатня, пише The Guardian із посиланням на щорічне опитування працівників від Randstad. Такі показники зафіксували вперше за 22 роки, коли рекрутингова компанія проводить це опитування. Це підкреслює «корпоративну революцію», яку спричинила пандемія, вважають аналітики. Загалом вони опитали 26 тисяч працівників у 35 країнах світу. Згідно з результатами для 83% працівників баланс між роботою й особистим життям – це найважливіший фактор роботи. Ця відповідь була на рівні з гарантіями працевлаштування (job security), але тепер трохи випередила заробітну плату (82%)[6]. Отож, трудовому законодавстві виникає пошук балансу між роботою та особистим життям працівника. Досі пошуки велися в парадигмі поділу праці та особистого життя, яке за умов цифровізації праці провести дедалі складніше. Делокалізована робота без чітких тимчасових обмежень проростає в особисте життя працівника, що відображається на кліматі в сім'ї та в суспільстві. Питання про те, якими засобами захищати сферу особистого життя від такого вторгнення, як і раніше, остається відкритим. Інтенсивність праці зросла, як і її змістовне наповнення, тому актуалізація та запит на виконання високоінтелектуальних завдань є підґрунтям для зміни парадигми робочого часу не тільки для нетипових форм зайнятості, але й стандартних трудових відносин [7, с.157].

Вирішуючи питання робочого часу необхідно розглянути всі аспекти організації праці, а саме: запровадження системи управління часом персоналу, обслуговування робочих місць та заходи щодо їх спеціалізації, технічне переоснащення і підвищення продуктивності праці в організації, забезпечення необхідними засобами праці та їх розміщення на робочих місцях, створення належних умов праці, нормування праці.

Посилення захисту інформації є вкрай важливим у цифрову еру, оскільки можливості збору та обробки даних за допомогою цифровізації зростають, що становить під загрозу

захист приватної інформації працівників. При зборі, використанні даних про працівників, роботодавець не повинен діяти на свій власний розсуд. Виникає безліч проблем у відносинах між роботодавцями та працівниками. Виникає питання, чи може роботодавець давати вказівки щодо використання особистих пристроїв працівника у службових цілях; чи може роботодавець заборонити, щоб пристроями працівника користувалися інші люди або щоб у процесі роботи використовувалися хмарні сервіси. Важливо знайти спосіб дій у ситуації, коли у особистих пристроях працівника перебувають як службові так і його приватні дані.

Багато країн все ще не мають комплексної законодавчої бази, яка б охоплювала всі аспекти захисту інформаційних прав людини. Досить часто чинні закони відстають від розвитку технологій, а це призводить до слабкого контролю за захистом прав людини в інформаційній сфері. Тому одним з перших кроків для вдосконалення захисту інформаційних прав людини має бути розробка комплексного та сучасного законодавства, яке повинно охоплювати всі аспекти обробки та захисту персональних даних, враховувати специфіку інформаційного середовища та передбачати жорсткі санкції за порушення прав людини [7, с.274].

У сучасному цифровому світі, де інформаційні технології швидко розвиваються, держави повинні не тільки реагувати на нові виклики, а й активно впроваджувати інноваційні рішення для захисту громадян [7, с.277] та вивчати і запроваджувати «зарубіжні моделі інформаційної політики, особливо в контексті гарантування інформаційної безпеки, є надзвичайно важливим для вітчизняної практики. Щодо цього, вагомим є досвід США, оскільки вони були першою державою, що впровадила електронне урядування з використанням передових інформаційних технологій, сформували систему захисту національного інформаційного суверенітету та безпеки інформаційних ресурсів [International Strategy for Cyberspace, 2011]» [22, с.76]. Поява нових загроз в інформаційному просторі, особливо в період воєнного стану вимагатиме й в подальшому пошук нових шляхів і засобів для їхнього протистояння, що забезпечить гарантування інформаційної безпеки як окремого працівника так і суспільства в цілому.

Потребує перегляду підхід до охорони життя та здоров'я працівників за умов цифровізації праці, який має зміщуватися у бік психосоціальних проблем, для вирішення яких потрібні розробки і забезпечення моделі профілактики стресу та стратегії боротьби з його наслідками. Україна, ратифікувавши ряд конвенцій МОП із безпеки і здоров’я на роботі та взявши на себе зобов’язання наблизити національні норми до стандартів ЄС (в межах Угоди про асоціацію між Україною та ЄС), має сприяти безпечним і здоровим умовам праці.

Турбота про ментальне здоров’я працівників – це складова безпеки і здоров’я на роботі, що сприяє сталості бізнесу. Війна, як і будь-яка інша зовнішня небезпека чи загроза, – це фактор, який виникає поза роботою, але наслідки якого можуть впливати як на працездатність і продуктивність людини, так і на сферу праці загалом. Наслідки війни матимуть тривалий вплив на ментальне здоров’я населення, що працює, а також на молоде покоління, яке ще має вийти на ринок праці. Тому підприємствам і організаціям потрібно буде не тільки забезпечити підтримку психологічно здорового робочого середовища, а й постійно вдосконалювати й посилювати цю підтримку [12]. Для того, щоб психосоціальна підтримка була системною, відбувалася на постійній основі й мала профілактичний характер, потрібна відповідна система дій: політика і програма заходів у межах цієї політики. Системна турбота про ментальне здоров’я так само важлива, як і турбота про фізичний стан людини. Це може врятувати життя, запобігти травмуванню на роботі, зберегти кадровий потенціал, підвищити мотивацію і продуктивність і бути фактором додаткової привабливості для шукачів роботи та інвесторів. Окрім цього, запровадження програми психосоціальної підтримки підсилить значення та відкриє шлях до профілактики інших психосоціальних ризиків у сфері праці. Психосоціальна підтримка є частиною заходів, які можуть бути інтегровані в загальну політику і програму безпеки й здоров’я на роботі. Вони доповнюють профілактичну діяльність, спрямовану на усунення та контроль факторів психосоціальних ризиків [12]. Регіональний план дій у сфері цифрової охорони здоров’я для Європейського регіону ВООЗ на 2023 – 2030 роки рекомендує більш ефективно використовувати потенціал цифрової транс-

формації у сфері охорони здоров'я... В основу регіонального плану закладено також Глобальну стратегію в сфері цифрової охорони здоров'я на 2020 – 2025 роки, Тринадцяту загальну програму роботи на 2019 – 2025 роки та Європейську програму роботи на 2020 – 2025 роки, «Спільні дії для покращення здоров'я мешканців Європи» (ЄПР) та зазначаючи, що ініціатива «Розширення прав та можливостей громадян за допомогою цифрової охорони здоров'я» є однією з флагманських ініціатив ЄПР [21, с.6-7].

Зростають труднощів колективного представництва, оскільки між платформними працівниками немає зв'язку і спілкування, вони працюють в тотальній ізоляції. Технологічні інновації у результаті цифровізації праці змінюються швидкоплинно і, законодавець, може лише забезпечити гнучкі рамки правового регулювання.

Умови праці повинні формуватися та контролюватись спільно з представниками працівників: шляхом консультацій, спільного прийняття рішень. Іншими словами, будь-які рішення по відношенню працівників платформ, повинні розроблятися децентралізовано, а не бути залишеними на розсуд роботодавця.

Модель регламентації трудових відносин, містить акти соціального партнерства, що є значною і важливою складовою джерел трудового права. Даний вектор є актуальним з точки зору пошуку нових моделей організації колективної волі працівників. У зв'язку з поширенням нетрадиційних форм зайнятості, що викликаний цифровою ерою, відзначаються ерозійні процеси колективного представництва працівників. Професійні спілки зосереджені, як правило, на традиційній зайнятості, яке не може забезпечити ведення переговорів для працівників, які не належать до основної групи членів професійної спілки та які не можуть бути забезпечені традиційними профспілковими та переговорними структурами. Про це вже зауважувалося в юридичній літературі[9,с. 23].

Труднощі щодо колективного представництва працівників зросли не лише через цифровізацію. Так, проведений порівняльний аналіз норм українського та міжнародного законодавства дозволив Ю. В. Стрійському ідентифікувати прогалини у вітчизняному правовому регулюванні, які потребують гармонізації з європейськими стандартами. Вказане потребує удосконалення нормативно-правової бази, шляхом розширення прав представників працівників та адаптації позитивного зарубіжного досвіду, для забезпечення ефективного захисту трудових прав та інтересів [25,с.149].

Забезпечення захисту працівників вимагає реалізації результативних контр-стратегій профспілок з метою зупинити неконтрольоване поширення нестандартної зайнятості через координацію спільних дій, створенням нових профспілкових організацій, договірного регулювання умов використання нестандартних форм зайнятості, боротьби проти дискримінації працівників при уключені колективних договорів та угод, поширення кола учасників соціального діалогу в сфері нестандартної зайнятості. Крім того, профспілки зобов'язані контролювати процес найму, не допускати на підприємствах заміни постійних робочих місць – місцями «нестійкими»[13].

Базовою передумовою формування дієвої системи соціального та правового захисту платформних зайнятих є створення законодавчо регламентованої системи взаємодії суб'єктів платформного сегменту зайнятості. Це потребує відповідного нормативно-правового, організаційно-управлінського забезпечення, формалізації та виходу з «тіні» відносин на трудових платформах, створення механізмів сталого представництва інтересів суб'єктів платформної економіки [19, с.113]. Замасковані трудові відносини створюють видимість того, що не існує в реальності, і зводять нанівець або мінімізують захист, передбачену законом. Такі трудові відносини вводять в оману про реального роботодавця за допомогою наймання працівників за допомогою третьої сторони, або укладення з працівником цивільно-правового договору або договору про співпрацю замість трудового договору, в той же час здійснюючи керівництво діяльністю працівника і надаючи безпосередні вказівки про те, як виконувати роботу, що не відповідає незалежному статусу працівника. Ще одна сфера, де не вистачає правової чіткості, це залежна самостійна зайнятість, при якій працівники надають послуги компанії в рамках цивільно-правового договору, але їх дохід залежить від одного або декількох клієн-

тів, або вони отримують безпосередні вказівки про те, яким чином повинна бути виконана робота. На цих працівників зазвичай не поширюються положення трудового законодавства або дія системи соціального забезпечення, проте, деякі країни прийняли спеціальні положення щодо поширення норм захисту і на залежних самозайнятих працівників [17].

Стратегії аутсорсингу та мережевої взаємодії, що ускладнюють ідентифікацію роботодавця у платформній економіці значно зросли. Відкритим залишається питання, - чи можна досягти справедливого представництва працівників у цифровій економіці, особливо якщо йдеться про платформну зайнятість. Перший крок полягає у подоланні розрізненості працівників - можна навести позитивний приклад спільної декларації 2016 р. про платформну зайнятість, прийняту представниками профспілок з Австрії, Данії, Німеччини та США[3, с.39-49].

Провайдери та клієнти платформ були визначені у декларації як партнери з переговорів для працівників платформ, незалежно від того, чи є вони працівниками чи незалежними підрядниками: у будь-якому випадку вони мають бути включені до захисної та інформаційної політики платформи. Декларація зачепила питання, що підлягали договірному врегулюванню: заробітна плата, соціальний захист і відобразила дві стратегії взаємодії: оскільки встановлення прозорості у процедурі призначення завдань, критеріїв закриття акаунту, визначення репутації працівника залишаються в тіні, відповідно прозорість у цих питаннях є необхідною умовою для розробки стратегії колективного голосу працівників платформ; щодо встановлення механізму вирішення спорів пропонується, щоб оператори платформ працювали з працівниками, клієнтами та іншими суб'єктами над розробкою зрозумілих методів вирішення спорів між клієнтами та працівниками. Так німецькі вчені наводять приклад такого методу - заснування у 2017 р. офісу омбудсмена німецькою профспілкою металістів IG Metall спільно з Німецькою асоціацією краудсорсингу та вісьмома впливовими платформами пошуку працівників. Орган під головуванням судді Франкфуртського суду з трудових спорів складається з рівної кількості представників платформ, з одного боку, та представників IG Metall та працівників платформ, з іншої сторони. Він покликаний виступати посередником у конфліктах між працівниками, платформами та клієнтами та стежити за дотриманням кодексу поведінки, про який платформи домовилися ще у 2015 р. як форми добровільного саморегулювання. При цьому IG Metall створив ресурс для спілкування платформних працівників між собою та з профспілкою [3, с.39-49].

Всі ці зусилля не можуть обмежуватися лише національним рівнем, повинна розвиватися співпраця профспілок на транснаціональному рівні. Однак більшість платформних працівників не зможуть розвинути свою колективну владу, оскільки найчастіше це низькокваліфіковані працівники, які виконують найпростіші завдання. Вони легко можуть бути замінені іншими, що знижує їхню вагу в переговорах.

Законодавець повинен регулювати економічно залежних самозайнятих осіб та підпорядкувати цю верству трудовому законодавству. Чи є хорошим рішенням створити новий статус для цих працівників, чи просто залишити це соціальним партнерам, які вестимуть колективні переговори? Жоден з цих факторів сам по собі не може вирішити проблему нових форм роботи. Звичайно, законодавство повинно надати їм право вести колективні переговори, але колективні договори вимагають можливості об'єднання. Однак, колективні переговори можуть бути альтернативою для вирішення питання, принаймні на галузевому рівні. Відповідно, необхідне колективне представництво інтересів працівників у нових формах зайнятості. Для працюючих людей у нових формах зайнятості не спрацьовує реальність, на якій будуються традиційні моделі колективного представництва, тобто робоче місце, де наявний колектив працівників з однорідними інтересами. Питання про те, чи можна організувати альтернативні форми представництва, залишається невирішеним.

Зростання платформної економіки відкрило нові ринки для бізнесу та створило нові робочі місця і можливості отримання доходу, часто з високою гнучкістю та низькими бар’єрами доступу для працівників. Водночас платформна економіка значною мірою змінює способи організації та виконання роботи, генеруючи нові виклики щодо забезпечення доступу працівників платформ до гідної праці[1]. Відповідно, розуміючи нагальну потребу багатьох

країн світу в адекватному оцінюванні та законодавчо-правовому регулюванні платформної зайнятості, ОЕСР, МОП і Євростат спільно розробили та 2023 року опублікували «Довідник з вимірювання зайнятості та праці на цифровій платформі». Через необхідність вирішення проблем із забезпеченням соціально-трудових прав працівників платформ, зокрема, в частині їх соціальної захищеності, за ініціативи МОП одним з пріоритетних пунктів порядку денного 113-ї сесії Міжнародної конференції праці, що відбулася в червні 2025 року, визначено встановлення стандартів гідної праці в платформній економіці та їх імплементацію [20,с.2].

Поширення нестандартних форм зайнятості змушує задуматися, так як ці форми зайнятості, в порівнянні зі стандартними, частіше асоціюються з незахищеністю працівників. Також часто недооцінюються серйозні наслідки для підприємств, наприклад проблеми в сфері управління, пов'язані зі збільшенням частки нестандартних працівників. При цьому вигода окремого працівника або підприємства в короткостроковій перспективі може мати негативні наслідки для економіки в цілому, такі як недостатнє інвестування в інновації, уповільнення темпів зростання продуктивності праці, загрози системам соціального забезпечення, низькі економічні показники. Існують й інші соціальні наслідки, які потребують пильної уваги. Міжнародна організація праці визнає, що робота може бути організована на різних контрактних засадах. Завдання полягає не в стандартизації всіх форм праці, а в тому, щоб будь-яка праця стала гідною [17].

Проблема прогнозування впливу цифровізації на зайнятість пов'язана зі складністю оцінок результуючого впливу чинників, які сприяють зростанню зайнятості та чинників, які сприяють зростанню безробіття. Чинники, які сприятимуть зростанню зайнятості: поява робочих місць за рахунок нових професій; підвищення попиту на існуючі професії в IT-сфері в зв'язку з її розширенням; скорочення часу пошуку роботи за рахунок того, що все більша кількість людей для цих цілей буде використовувати інтернетсервіси (в результаті скоротиться фрикційне безробіття); збільшення кількості робочих місць, де працівники будуть працювати віддалено, що дозволить задіяти ті територіальні сегменти, які раніше не були задіяні. Чинники, які сприятимуть зростанню безробіття: автоматизація робочих місць, яка зробить ряд професій незатребуваними; затримка в часі між виникненням потреби у висококваліфікованих працівниках та підготовкою працівників, в результаті чого можливе виникнення структурного безробіття [17].

Необхідно фундаментально підходити до проблем цифрової трансформації сфери праці, намагаючись позначити напрями пошуку: який захист необхідний і для яких категорій зайнятих; чи можуть захисні норми для платформних працівників бути такими ж, як і для інших економічно залежних самозайнятих; чи повинні спеціальні правила постійно адаптуватися до темпів технологічного розвитку. Традиційне регулювання багатьох інститутів трудового законодавства піддається трансформаційним процесам, які повинні адаптуватися до нових обставин.

Висновок. Незважаючи на різкі зміни у сфері праці, немає причин ставити під сумнів необхідність подальшого розвитку трудового права як фундаментальної галузі права. Трудове право не потрібно винаходити наново. При цьому щоб уникнути ризиків делегітимації, структура даної галузі права не повинна залишатися статичною, її доведеться адаптувати до нових обставин.

Серед адаптаційних інструментів можна назвати тіснішу взаємодію норм трудового права та права соціального забезпечення; розширення сфери дії трудового права, особливо у контексті поширення економічно залежної самозайнятості; посилення юридичних інструментів захисту від дискримінації у трудових відносинах; розвиток механізмів колективного саморегулювання та залучення працівників до прийняття управлінських рішень.

В умовах транснаціоналізації трудових відносин міжнародні інститути щодо встановлення універсальних трудових та соціальних стандартів мають бути значно посилені. Для встановлення та впровадження таких стандартів особливо в умовах глобалізації найбільш перспективною стратегією є поєднання «жорсткого права» та «м'якого права»: міжнародного та державного регулювання, Кодексів поведінки та міжнародних Рамкових угод.

У зв'язку з цифровізацією трудових відносин суть питання полягає в тому, чи вдасться трудовому праву, законодавцю та колективним суб'єктам зробити так, щоб люди були не рабами такого технологічного явища як цифровізація, а навпаки. Це дасть можливість науці трудового права чітко вибудувати наукову картину розвитку трудових відносин і передових підходів у їх регулюванні для вирішення тих завдань, що постали у вітчизняному вимірі.

Законодавство має розглядатися більш комплексно, оскільки економіка постійно розвивається – щоб йти в ногу з розвитком, законодавство повинно створити систему захисту трудового права таким чином, щоб вона охоплювала всі нові форми праці. Цей виклик потребує співпраці різноманітних фахівців та дослідників, щоб створити рішення не лише для сьогодення, а й для майбутнього.

Посилання:

1. Realizing decent work in the platform economy. International Labour Conference 113th Session, 2025. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/ILC113-V%281%29-%5BWORKQ-231121-002%5D-Web-EN.pdf.

2. Sonja Bekker, Mikkel Mailand. The European flexicurity concept and the Dutch and Danish flexicurity models: How have they managed the Great Recession? Social policy administration. Volume 53, Issue 1, 2018. URL: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/spol.12441.

3. Zachary Kilhoffer, Willem Pieter De Groen, Karolien Lenaerts, Ine Smits, Harald Hauben, Willem Waeyaert, Elisa Giacumacatos, Jean-Philippe Lhernould, Sophie Robin-Olivier. Study to gather evidence on the working conditions of platform workers. European Commission Directorate-General for Employment Social Affairs and Inclusion Directorate, 2019, 284 p. URL: https://cdn.ceps.eu/wp-content/uploads/2020/03/KE-01-20-054-EN-N.pdf.

4. Working Time and Work-Life Balance Around the World. Geneva: International Labour Office, 2022, URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_864222.pdf.

5. Аліменко О. Ю., Рябоконь В. В. Адаптація трудового законодавства України до європейських стандартів соціального забезпечення. *Український політико-правовий дискурс.* 2024. URL: https://ppdnz.com.ua/index.php/home/article/view/23/21.

6. Баланс між роботою й особистим життям став важливішим для працівників, ніж зарплатня – опитування. URL: https://www.village.com.ua/village/life/edu-news/359121-balans-mizh-robotoyu-y-osobistim-zhittyam-stav-vazhlivishim-dlya-pratsivnikiv-nizh-zarplatnya-ndash-opituvannya.

7. Войтович П. П. До питання щодо шляхів вдосконалення механізмів реалізації державної політики у сфері захисту інформаційних прав людини. *Публічне управління і адміністрування в Україні*. Випуск 40. 2024.С. 273–277. URL: https://pag-journal.iei.od.ua/archives/2024/40-2024/48.pdf.

8. Гаращенко Л. Трансформація умов праці в умовах цифровізації. Соціально-трудові права і виклики цифровізації: монографія / кол. авт.; за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. 348 с. URL: https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2023/05/soczialno-trudovi-prava-i-vikliki-czifrovizaczii.pdf.

9. Глущенко М. П. Захист трудових прав і законних інтересів працівників в умовах поширення нестандартної зайнятості. дис докт філософії : 081 «Право» (08 – Право): Інститут держави і права ім. В. М. Корецького Національної академії наук України, Київ, 2024. 215 с.

10. Гостюк О. Д. Концепція гідної праці як елемент правової політики держави. *Підприємництво, господарство і право*. № 6, 2016. URL: https://www.pgp-journal.kiev.ua/archive/2016/06/19.pdf.

11. Гетьманцева Н. Д. Щодо забезпечення права працівників на захист державою / Гетьманцева Н. Д.; за загальною редакцією М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника // Актуальні проблеми соціального права : науково-практичний посібник: збірник статей учасників всеукраїнських соціальних програм (заходів) ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій» у 2015 р. К. : ПВГОІ «ІР СТ Україна», 2016, Випуск ІІ. 220 с.

12. Доповідь Генерального директора МОП «Decent Work», 1999, URL : https://webapps.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm.

13. З турботою про кожного. Психосоціальна підтримка на робочому місці у воєнний і післявоєнний час. URL: https://pratsia.in.ua/ilo/informatsiynyy-material-dlya-lideriv-pidpryyemstv-profspilok.html.

14. Іванова Л. В., Никифоренко В. Г. Застосування нестандартних форм зайнятості на сучасному ринку праці / Л. В. Іванова, В. Г. Никифоренко // *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2013. Вип. 2(1). С. 109–115. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vsed_2013_2%281%29__18.

15. Наказ Міністерства внутрішніх справ України, Міністерства закордонних справ України; Міністерства фінансів України; адміністрації державної прикордонної служби України; Головного управління державної служби України від 05.07.2011 № 330/151/809/434/146 «Про затвердження Кодексу поведінки працівників, до функціональних обов'язків яких належить здійснення управління кордонами». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0922-11#Text.

16. Краус К. М., Краус Н. М., Іщенко І. С. Освіта та суспільство: цифрова ідентифікація людини: монографія. Київ: Аграр Медіа Груп, 2023. 208 с.

17. Лавріненко О. В Терміни «предмет трудового права» і «сфера дії(застосування) норм трудового права» в структурі понятійного апарату галузевого принципу обмеження сфери правового регулювання відносинами найманої праці. Вісник Донецького національного університету, Сер. В: Економіка і право, вип. 2, 2011. С. 267–263.

18. Лісніченко М. О., Плинокос Д. Д, Галан О. Є. Проблеми трансформації соціально-трудових відносин зайнятості в умовах цифровізації економіки. Економіка та суспільство. 2023. Випуск 50. 2023. URL: https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2403/2324.

19. Остапенко Л. О. Щодо правового регулювання робочого часу. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. Серія економічна. Серія юридична. Випуск 44. 2025. С.15–21. URL: https://nzlubp.org.ua/index.php/journal/article/download/1429/1303/.

20. Панькова О. В., Касперович О. Ю. Проблеми соціальної та правової захищеності платформних зайнятих і пріоритети регуляторної політики України в умовах воєнного стану. *Економіка промисловості*. № 2 (98). С. 91–117.

21. Платформна зайнятість: зміст, специфіка і законодавчо-правове регулювання в Європейському Союзі та світі. К. 2024. 52 с. URL: https://komspip.rada.gov.ua/uploads/documents/32131.pdf.

22. Рамка цифрової компетенції працівника охорони здоров’я України. URL: https://moz.gov.ua/uk/ramka-cifrovih-kompetentnostej-pracivnika-ohoroni-zdorov-ya.

23. Ржевська Н. Сучасна інформаційна політика: досвід США для України, політичні дослідження. №1 (7). 2024. С. 68–85. URL: https://ipiend.gov.ua/wp-content/uploads/2024/06/4_Rzhevska.pdf.

24. Сімутіна Я. В. Вплив інформаційних технологій на поняття та зміст трудових правовідносин. *Соціально-трудові права і виклики цифровізації.* / кол авт.; за ред.. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. 348 с.

25. Соціально-трудові права і виклики цифровізації: монографія / кол. авт.; за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. 348 с.

26. Стрійський Ю. В. Правова природа категорії «представництво» в трудовому праві України. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*, 2025. Серія ПРАВО. Випуск 87: частина 2. С.145-150. URL: https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2025/03/23-1.pdf.

27. Тищенко О., Черноус С., Сіроха Д. Соціально-правові проблеми зайнятості населення України під час воєнного стану Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство» Випуск No 03, 2025, частина 1. С. 556–563.

28. Чанишева Г. І. Розвиток трудового законодавства України в умовах цифрової трансформації економіки : окремі питання. Правова позиція, № 1 (38), 2023. С. 158–163.

29. Яценко Л. Д Реалізація концепції гідної праці в Україні: актуальні проблеми та перспективи в контексті послаблення соціальної напруженості в суспільстві. С. 1–12. URL: https://niss.gov.ua/sites/default/files/2017-12/pratsia-b7816.pdf.

Статтю було подано	03.03.2026	The article was submitted
Статтю було доопрацьовано	07.05.2026	The article has been revised
Статтю було прийнято	11.05.2026	The article was accepted