

РОЗДІЛ 5

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2:331.2(477)

DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2020-6/23>

ВИКЛИКИ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ДЛЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

CHALLENGES OF DIGITALIZATION FOR LABOR RELATIONS

Лізогубова Н.В., студентка III курсу

*Інститут прокуратури та кримінальної юстиції
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Парасюк Я.В., студентка III курсу

*Інститут прокуратури та кримінальної юстиції
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Автори у своїй роботі стверджують, що кінець XX – початок XXI століття характеризується швидкими темпами розвитку інформаційно-технічної сфери, і наслідки цього зустрічаються у всіх сферах суспільного життя, в тому числі і в правовій. Внаслідок цифровізації змінюється життя не просто кожної людини, змінюється спосіб життя усього людства. Процес переходу суспільства з індустріальної стадії розвитку на постіндустріальну не міг не вплинути на трудові правовідносини та на правовий статус працівників.

Крім того, у статті йдеться про те, що четверта промислова революція, яка увінчалася стрімким розвитком технологій, зокрема створенням штучного інтелекту та робототехніки, внесла зміни і у трудові відносини. Прослідкувати це можна насамперед завдяки зникненню численних професій, оскільки для виконання трудових-функцій колишніх працівників тепер використовуються інноваційні технології. А ті люди, які втратили роботу у зв'язку із цифровізацією, були змушені або шукати нове місце роботи, або удосконалювати свої навички та вміння для того, щоб мати змогу працювати із використанням нових технологій.

Авторами наголошується на необхідності швидкого законодавчого врегулювання процесів, які пов'язані із цифровізацією і які уже відбуваються на території України, з метою мінімізації їх негативних проявів. Так, у статті говориться про необхідність постійної роботи з підвищення кваліфікації працівників, покращення їх умінь та пристосування до нових технологій та вимог ринку праці.

У статті також йдеться про нові форми зайнятості, зокрема, аутсорсинг, аутстафінг, дистанційну зайнятість, телероботу, роботу за викликом тощо. Всі вони мають тенденцію до зростання та характеризуються відсутністю стабільності та багатьох трудових гарантій, в тому числі й соціальних. У зв'язку з цим автори наголошують на необхідності зміни філософії трудового законодавства із застарілого радянського розуміння трудових правовідносин (із необхідністю наявності робочого місця, чітко визначеного робочого часу тощо) на сучасне їх розуміння із урахуванням цифровізації та новітніх технологій.

Ключові слова: цифровізація, цифрові технології, трудові правовідносини, зайнятість, нестійка зайнятість, ринок праці.

The authors argue that the end of the XX – beginning of the XXI century is characterized by rapid development of information and technology, the consequences of which are found in all spheres of public life, including legal. As a result of digitalization, the life of not just each person is changing, the way of life of all mankind is changing. The process of society's transition from the industrial stage of development to the post-industrial stage has affected labor relations and the legal status of employees.

In addition, the scientific article states that the fourth industrial revolution, which culminated in the rapid development of technology, including the creation of artificial intelligence and robotics, has made changes in labor relations. This can be traced, first of all, due to the disappearance of numerous professions, and innovative technologies are now used to perform the labor functions of former employees. And those who have lost their jobs due to digitalisation have had to either look for a new job or improve their skills to be able to work with new technologies.

The authors emphasize the need for rapid legislative regulation of processes related to digitalization, which are already taking place in Ukraine in order to minimize their negative effects. Thus, the article discusses the need for continuous work to improve the skills of employees, improve their skills and adapt to new technologies and labor market requirements.

The scientific article discusses new forms of employment, including outsourcing, outstaffing, remote employment, teleworking, on-call work, etc. All of them tend to grow and are characterized by a lack of stability and many labor guarantees, including social ones. In this regard, the authors emphasize the need to change the philosophy of labor law from the outdated Soviet understanding of labor relations (with the need to have a job place, well-defined working hours, etc.) to a modern understanding of digitalization and new technologies.

Key words: digitalization, digital technologies, labor relations, employment, precarious employment, labor market.

Перехід сучасного суспільства до цифрової моделі розвитку – феномен не тільки глобальний, який вимагає повсюдного коригування національних політичних стратегій, але і маловивчений з погляду пов'язаних з ним соціально-політичних ризиків. Для України універсалізм інноваційно-технологічних процесів в поєднанні з їх підвищеною ризикованістю створює цілий комплекс проблем і загроз, які, якщо вони будуть ігноруватися владою, можуть привести до визрівання в соціумі передумов майбутніх конфліктів і до порушення сформованого балансу суспільно-політичних інтересів.

Тому сьогодні було б доречно не обмежуватися міркуваннями про переваги цифрового розвитку, а ставити питання про протиставлені їм соціально-політичні виклики, а також про формування нового, техно-соціального пред-

метного поля, наукова розробка якого могла б сприяти тому, щоб зробити технологічну модернізацію якомога менш травматичною для українського суспільства.

Початок XXI ст. характеризується так званою четвертою промисловою революцією, або цифровізацією економіки й соціальних відносин. Перехід економіки з індустріальної стадії розвитку в постіндустріальну справляє визначальний вплив на відносини між працівниками й роботодавцями. Це не випадково, тому що як в МОП, так і в середовищі наукових дослідників з трудового права, економіки та соціології праці останнім часом все частіше піднімаються питання про те, як саме зміниться регламентація відносин у сфері праці в XXI ст. [1, с. 167].

Цифровізація – це один з яскравих сучасних трендів, які безпосередньо впливають на характер трудових відно-

син (їх гнучкість, схожість з цивільно-правовими відносинами) і на стан зайнятості в різних державах і регіонах. Поступовий перехід від індустріальної до постіндустріальної епохи розвитку суспільства, від Економіки 3.0 до Економіки 4.0, іменованої в сучасній економічній науці та в законодавстві цифровою економікою, не може не відбитися на ринку праці й трудових відносинах.

На цей час ринок праці у світі переживає глобальні трансформації, за яких окремі види професій (друкарки, перекладачі друківаних текстів, конвеєрні робочі) або вже зникли, або потрапили під загрозу зникнення, оскільки замінюються роботами або комп'ютерними програмами. Замість традиційних професій і посад на ринку праці виникають зовсім нові мобільні та гнучкі трудові функції, які передбачають більшу універсальність знань і навичок фахівців і робітників, які можуть легко трансформуватися залежно від змін профілю та видів діяльності компанії, економічної ситуації, що складається на ринку товарів, робіт, послуг, капіталів.

За словами Б. Розовського, людина активно опановує основи інформаційних технологій. Вже зовсім скоро настане час, коли буде завершено створення інтегрованих автоматизованих інформаційно-аналітичних систем, які дозволяють відстежувати і контролювати ефективність використання життєво важливих ресурсів в масштабі держави і навіть світу [2, с. 124–125].

Вплив цифровізації на зайнятість очевидний. У доповіді Всесвітньої комісії з питань майбутнього сфери праці, підготовленої до ювілейної сесії Міжнародної організації праці у 2019 році, зазначається: «Завдяки технологічним досягненням – штучному інтелекту, автоматизації та робототехніці – будуть створюватися нові робочі місця, проте ті, хто втратить роботу в цей перехідний час, можливо, будуть найменш підготовленими до того, щоб скористатися новими можливостями. Професійні навички, що мають попит сьогодні, не відповідатимуть робочим місцям завтрашнього дня, а знову придбані навички можуть швидко застарівати» [3]. З цим твердженням можна, безумовно, погодитися.

Цифровізація трансформує наявні робочі місця, вимагаючи від працівників нових навичок для виконання нових завдань, які викликають необхідність постійного підвищення кваліфікації, здобуття нових знань протягом усього життя, навичок в користуванні новим програмним забезпеченням, новими автоматизованими й роботизованими технологічними процесами. Такі трансформації вимагають швидкого перенавчання працівників або їх заміни працівниками, які вже мають відповідні знання та вміння.

Технологічна революція має найпотужніший вплив не тільки на кількісні, але і на якісні характеристики зайнятості. З цього погляду важливо не тільки те, що окремі професії відходять у минуле, а нові виникають, але і той факт, що традиційні підходи до трудових правовідносин стають все менш популярні.

Розуміння трудових правовідносин як несамостійної, субординованої праці, або, відповідно до вітчизняної правової традиції, як відносин, що відрізняються від цивільно-правових по особистісному, організаційному і майновому характеру, стає придатним до все меншого числа сфер трудової діяльності [4, с. 89].

У 2015 році Європейський фонд з поліпшення умов праці та життя опублікував масштабний огляд, в якому аналізуються «Нові форми зайнятості» в Європі. У цьому дослідженні до нових форм зайнятості відносять спільне використання праці працівників, в рамках якого група роботодавців одночасно наймає працівників і солідарно або субсидіарно відповідає перед працівниками; спільне працевлаштування означає тип відносин, за якого один роботодавець укладає трудовий договір відразу з декількома працівниками для колективного виконання однієї роботи; краудворкінг, краудсорсинг – за яких зв'язок між

виконавцем і замовником здійснюється через посередництво онлайн-платформи; мобільна робота, заснована на інформаційно-комунікаційних технологіях, форма трудових відносин, позначена як дистанційна праця.

Найбільшу тривогу викликає зростання так званої разової роботи (англ. – casual work) і договорів з нульовим робочим часом (англ. – zero-hours contracts), в рамках яких роботодавець не зобов'язаний надавати роботу працівникові навіть у мінімальному обсязі, але при цьому він може викликати працівника тоді, коли це йому потрібно і зручно. Працівник за таких схем трудових відносин змушений сподіватися, що його викличуть і нададуть якийсь обсяг роботи без будь-яких гарантій, але при цьому він формально не належить до безробітних і не має права на одержання допомоги по безробіттю. За даними МОП, до кінця 2020 року в світі буде більше 212 млн безробітних – це на 11 млн більше, ніж у 2018 році [5, с. 49].

Такі форми праці, що позбавляють працівника стабільності в трудових відносинах і, найчастіше, найважливіших трудових гарантій, на цей час час мають тенденцію до істотного зростання. Це далеко не вичерпний перелік форм праці, що належать до так званої нової зайнятості, їх детальний розгляд потребує окремого дослідження.

Що стосується нашої країни, то виклики, пов'язані з видозміною зайнятості й трудових відносин, актуальні не менше, ніж для економічно розвинених зарубіжних країн. У зв'язку з цим виникають складності не тільки з техніко-юридичною адаптацією норм «традиційного» трудового права до нових форм праці й навпаки, а й, що важливіше, з необхідністю вибудовування адекватної системи гарантій реалізації трудових прав людей, залучених у нові форми зайнятості.

З впровадженням цифровізації та розширенням економіки робота стала менш прив'язана до простору і часу, що створює більшу автономію для працівників, послаблює контроль за процесом її виконання з боку роботодавця, створює більш комфортні умови для обліку приходу-відходу працівників (повсюдно у світі в великих і середніх компаніях використовується електронний облік робочого часу за допомогою електронних бейджів), впроваджується моніторинг роботи співробітників за допомогою використання веб-камер. Однак є проблеми, які можуть негативно впливати на права працівників, на підтримку їх здоров'я і психологічного комфорту на робочих місцях. Наприклад, незрозуміло, які межі втручання роботодавця в особисте життя працівників, у використання ними часу відпочинку, чи є у працівників право на відключення (право не відповідати на дзвінки, на електронні листи, СМС-повідомлення, отримані від керівництва у позаробочий час). У більшості країн законодавство містить право працівника на вимкнення цифрових пристроїв (тобто телефона та електронної пошти) на час свого відпочинку, відпустки, а також задля дотримання приватного та сімейного життя. Так, скажімо, французькі працівники в позаробочий час мають право не відповідати на дзвінки й електронні листи роботодавця. Тож у вихідні та святкові дні французи практично «недоступні» [6, с. 142].

Говорячи про цифровізацію, прогрес та інноваційні технології, не можна оминути увагою Кодекс законів про працю, який був прийнятий ще в радянський період, і який продовжує діяти на території України із численними змінами й сьогодні. За часи незалежності були спроби прийняти новий Трудовий кодекс, який відповідав би вимогам часу та не містив у собі застарілих положень. Варто зазначити, що новий Трудовий кодекс повинен втілювати в собі нову філософію цифровізації. КЗпП був розроблений та прийнятий в умовах СРСР, коли працівник був нерозривно пов'язаний із своїм робочим місцем, а тому не містить жодних положень про такі види зайнятості, як аутсорсинг, аутстафінг, дистанційна зайнятість, телеробота, робота за викликом тощо. У зв'язку з цим ті категорії осіб,

які задіяні у вищезазначених видах зайнятості, є соціально не захищеними, адже законодавство не надає їм соціальних гарантій.

Процес цифровізації досить складно оцінити однозначно, при цьому врахувавши всі його особливості. Це пояснюється тим, що поряд із наявністю, як здається, безмежної кількості інформації та можливостей, розвиток цифрових технологій призводить до різких та «болочих» змін. Так, досить швидко зникають одні професії, на місці яких виникають нові, що призводить або до безробіття носіїв цих професій, або до необхідності їх пристосовування та перепідготовки відповідно до вимог «оновлених» трудових відносин.

Проте, як і вплив будь-якої нової комплексної технологічної хвилі, вплив цифровізації на суспільство та економіку є неоднозначним: з одного боку, спостерігається розвиток економіки на новому рівні взаємодії всіх її елементів, з іншого – руйнується стара система виробництва і розподілу благ. В цьому сенсі невідповідно цифрові технології характеризуються як «підривні» (*disruptive*). Також слід пам'ятати, що коли йдеться про впровадження нових технологій, то їх оцінкам часто притаманний надлишковий оптимізм. Статистика показує, що за останні двадцять років спостерігається стійка тенденція скорочення середніх по світовій економіці темпів зростання продуктивності праці, сукупний ефект від використання цифрових дивідендів виявився слабшим за очікуваний. На практиці тільки 15% проєктів з цифровізації підприємств виявилися успішними. В Україні формальним підтвердженням руху на шляху цифровізації і формування політики у цифровому сегменті стало прийняття на початку 2018 р. Концепції розвитку цифрової економіки і суспільства України на 2018–2020 рр. Цей документ містить основні цілі та принципи цифрового розвитку країни, а також індикативний план їх реалізації. Проте для України, за оцінками багатьох експертів, на сьогоднішній день цифрова економіка є, скоріше, загрозою, ніж драйвером розвитку, внаслідок слабого розвитку підприємницького кластеру, здатного створювати значну додаткову вартість в цифровому сегменті [7].

У науковому співтоваристві досить часто намагаються спрогнозувати, яким буде результат цифровізації, втім, зробити це дуже складно чи навіть неможливо. Це пояснюється передусім великою кількістю факторів, які одночасно впливають на збільшення робочих місць та на безробіття. Для того щоб детальніше розібратися у цих факторах, доцільно навести їх перелік та порівняти їх.

Фактори, які сприятимуть зростанню зайнятості:

- поява робочих місць за рахунок нових професій;
- підвищення попиту на наявні 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 інтернет-сервіси (в результаті скоротиться фрикційне безробіття);

– збільшення кількості робочих місць, де працівники будуть працювати віддалено, що дозволить задіяти ті територіальні сегменти, які раніше були задіяні.

Фактори, які сприятимуть зростанню безробіття:

- автоматизація робочих місць, яка зробить ряд професій незатребуваними;
- затримка в часі між виникненням потреби у висококваліфікованих працівниках і підготовкою працівників, в результаті чого можливе виникнення структурного безробіття [8, с. 177].

Однак структурні зміни в сфері праці проявляються не тільки в цьому. Цифрова економіка «диктує» працівнику необхідність отримувати набір компетенцій, не властивих, на перший погляд, його професії. Все більше виникає необхідність і потреба в умінні і володінні навичками застосування автоматизованих інформаційних технологій, що довгий час вважалося «прерогативою» системних адміністраторів, програмістів та інших працівників IT-індустрії. Причина проста: інновації в галузі інформаційно-комунікаційних технологій стали доступні широкому колу користувачів. Ця тенденція простежується як у професійній діяльності людини, так і в повсякденному житті. Багато аналітиків стверджують, що саме технологічний аспект обробки даних є двигуном цифрової економіки. Цифровізація економіки в частині розвитку технологій істотно послабила вплив не тільки географічних кордонів на взаємодію між країнами, регіональними ринками і бізнес партнерами, але значною мірою змінила і організацію праці в компаніях. Багато трудових процесів сьогодні функціонують «в дистанційному режимі». Для їх обслуговування і супроводу менеджменту компанії не обов'язково бути присутнім у місці позиціонування об'єкта управління. В умовах цифрової економіки все більше говорять про «глобальний економічний простір». Зрештою, істотне зниження впливу так званого «географічного чинника» на соціально-економічні відносини в суспільстві відбувається як на статусі фахівця, так і на його функціональних обов'язках [9, с. 32].

Отже, процеси цифровізації викликають численні зміни як у житті кожного з нас, так і у житті усього людства. Вони впливають на всі сфери суспільного життя, а тому не можуть не впливати на трудові відносини. Результати численних спроб порівняння позитивних та негативних наслідків цифровізації залежать від багатьох факторів, в тому числі й суб'єктивних, а тому однозначної відповіді на питання «Чи є цифровізація позитивним явищем для трудових правовідносин?» не існує. Боротьба з цими процесами є неможливою, адже цифровізація – це результат суспільного прогресу, зупинити який неможливо. Видається очевидною необхідність законодавчого врегулювання тих явищ та процесів, які є наслідками цифровізації та вже розгортаються на території України, для того, щоб зменшити їх негативний вплив на українське суспільство та працівників.

ЛІТЕРАТУРА

1. Левицька Н. Використання цифрових технологій у праві. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 9. С. 165–169.
2. Розовский Б.Г. Король жив. Но нуждается в лечении. Чернигов, 2017. 232 с.
3. Работать ради лучшего будущего. Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда; Международное бюро труда. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662472.pdf (дата звернення: 03.09.2020).
4. Котова Л.В. Поняття та юридична природа альтернативних форм зайнятості у сучасних умовах. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. № 25. С. 83–95.
5. Бобков В.Н. Современные информационные технологии регулирования занятости от неустойчивых к устойчивым формам. *Социально-экономические проблемы управления рынком труда*. 2016. № 4 (202). С. 47–59.
6. Бутинська Р.Я. Вплив цифрових технологій на трудове право: виклики та завдання. *Часопис Київського університету права*. 2019. № 3. С. 139–144.
7. Пищулина О. Дві сторони цифрових технологій: «цифрова диктатура» або збереження стійкості. URL: <http://razumkov.org.ua/statti/dvi-storony-tsyfrovyykh-tekhnologiy-tsyfrova-dyktatura-abo-zberezhennia-stiikosti> (дата звернення: 03.09.2020).
8. Кознов А.Б. Влияние цифровизации на рынок труда. *International Journal of Humanities and Natural Sciences*. 2019. № 4. С. 177–179.
9. Свистунов В.М., Лобачев В.В. Трудовые отношения в условиях цифровизации экономики. *Управление*. 2017. № 4(18). С. 29–33.