

## **ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ**

**Тютюнник В.К.,**  
*аспірантка 1-го курсу*  
*юридичного факультету*  
*Східноукраїнського національного*  
*університету імені В. Даля МОН України*

Останнім часом можна спостерігати значні зміни як в суспільстві в цілому, так і в окремих його сферах, які пов'язані з усе більш широким поширенням інформаційних технологій. У процесі переходу до цифрового суспільства неминуче змінюються базові економічні парадигми. Дискусії про перспективи розвитку цифрової економіки в Україні особливо актуалізувалися в останній рік. При цьому особливу увагу розвитку цифрової економіки приділяють саме на державному рівні. В серпні цього року в своєму посланні Верховній Раді України Президент України В. Зеленський назвав побудову цифрової держави у смартфоні в числі стратегічних принципів розвитку країни. До цього розпорядженням Кабінету Міністрів України від 17 січня 2018 року № 67-р була схвалена Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки (далі – Концепція) та затверджено план заходів щодо її виконання, основною метою якої є створення необхідних умов для розвитку цифрової економіки в Україні.

Очевидно, що перехід до цифрової економіки торкнеться не тільки існуючих економічних парадигм, а й вимагатиме формування нормативно-правової бази, яка стане основою регулювання великої сфери якісно нових правовідносин, що виникають з розвитком цифрового суспільства. Сама Концепція як основа розвитку цифрової економіки передбачає необхідність формування нормативного регулювання економічної сфери, що відповідає сучасним потребам цифрового суспільства. Тому питання, пов'язані з розвитком цифрової економіки в Україні, цікаві не тільки з точки зору економічної теорії, але і з точки зору права, причому як в теоретичному, доктринальному аспекті, так і в практичному. Вони потребують більш детального наукового аналізу.

Теоретичною основою для дослідження поняття «цифрова економіка» виступили роботи наступних вчених: І. Бойко, Р. Бухта, Н. Василенко, О. Вінник, О. Вишневського, С. Глазьєва, А. Зубарева, А. Єнговатовой, І. Іванова, М. Калужького, В. Макарова, В. Матвєєва, В. Ляшенка, Т. Мезенбурга, Н. Негропonte, Б. Розовського, А. Шиманської, К. Якушенко. Щодо сфери впливу цифрової економіки на розвиток соціально-трудоуних відносин важливими стали напрацювання В. Бобкова, Ю. Веремеко, М. Луданік, М. Меркулова, Ю. Одегова, Л. Санкова, С. Фабричного, В. Челухіна тощо.

Сьогодні ми стаємо свідками глобальної трансформації економічних

основ суспільства. З точки зору розвитку права в контексті переходу до цифрової економіки важливим питанням є формування понятійного апарату, певних правових категорій. На сьогоднішній день не сформувалось єдиної нормативно-правової бази з питань регулювання особливостей цифровізації економіки та суспільства загалом, що викликає певні дискусії серед вчених-правників.

Як зазначає Н. Левицька у правовому регулюванні цифрової економіки виникають серйозні проблеми з втіленням економічної термінології та наданням їй юридичного змісту. Створюючи правові норми, що регулюють економічні відносини, потрібно дотримуватись балансу між потребами здійснення економічної норми як якогось ідеалу або моделі в правовій формі [1, с. 167].

На думку Б. Розовського, людина успішно опановує основи інформаційних технологій. Не за горами 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. Зрозуміло, що потрібен механізм управління даним процесом, який свідомо не буде дієвим без адекватно єдиної, інтегрованої системи правового регулювання господарської (в широкому сенсі) діяльності [2, с. 124-125].

Схожої думки щодо необхідності правового регулювання розвитку цифрової економіки дотримується О. Вінник. У своїх дослідженнях вона зазначає, що формування цифрової економіки та її соціальне спрямування вимагає адекватного правового регулювання, важливою частиною якого є визначення понять, що її характеризують (суб'єкти, об'єкти, засоби, зв'язки тощо), насамперед потребує вирішення проблема уніфікації термінів, притаманних цифровій економіці, їх закріплення в кодифікованому акті, яким може бути навіть Закон «Про цифрову економіку» [3, с. 165].

Важливо відзначити, що «технологічно цифрова економіка являє собою середовище, в якій юридичні та фізичні особи можуть контактувати між собою з приводу спільної діяльності» [4, с. 18]. Однак тут необхідно було б уточнити, що в контексті наведеного визначення повинна розглядатися не будь-яка спільна діяльність, а саме діяльність економічна, тобто пов'язана з процесом створення, перерозподілу або обміну благами з метою задоволення певних потреб.

На сьогодні основне законодавче розуміння терміну «цифрова економіка» можна вивести з тексту Концепції. Тут «цифрова економіка» описується як діяльність, в якій основними засобами (факторами) виробництва є цифрові (електронні, віртуальні) дані як числові, так і текстові [5]. Подібне визначення поняття «цифрова економіка», можливо, не відображає повною мірою всі правові особливості розуміння даного терміну, однак на сьогодні є, на нашу думку, найбільш універсальним.

Не можна не звернути увагу на те, що на сьогодні поняття «цифрової економіки» не усталено в наукових колах, найчастіше його використовують

бізнес-спільноти та представники державних і наднаціональних структур. Однак схвалена Концепція надає певне розуміння того, що таке цифрова трансформація економіки, а саме:

- зміна економічного укладу, зміна традиційних ринків, соціальних відносин, державного управління, пов'язана з проникненням в них цифрових технологій;

- принципова зміна структури економіки за рахунок формування більш ефективних економічних процесів, забезпечених цифровими інфраструктурами;

- перехід функції лідируючого механізму розвитку економіки до інститутів, заснованих на цифрових моделях і процесах [5].

Таким чином, основними сферами суспільних відносин, які вимагають правового регулювання, в рамках цифрової економіки є:

- сфера виробництва: в сферах сільського господарства, будівництва, виробництва товарів і послуг; інноваційні методи управління проєктами; управління документообігом на основі технологій «блокчейн» тощо;

- сфера фінансового обігу: здійснення електронних розрахунків;

- сфера державного управління: розвиток електронної демократії та документообігу, створення цифрових робочих місць.

Це лише деякі сфери, в яких на сьогодні найбільш гостро відчувається необхідність вдосконалення правового регулювання відповідних відносин.

Особливої уваги заслуговує розбудова правового розуміння соціально-трудових відносин в сфері цифрової економіки. На сьогоднішній день жодна зі сфер сучасної економіки не може уникнути впливу комп'ютеризації, тому і роботодавці, і працівники повинні об'єктивно враховувати це у своїй безпосередній діяльності.

Виникає безліч питань, пов'язаних з можливістю більш широкого застосування досягнень цифрової економіки в практиці правового регулювання трудових та інших, безпосередньо пов'язаних з ними відносин, відображення і закріплення цих процесів на законодавчому рівні і в локальних нормативних актах роботодавців. Роль державних структур в цьому процесі полягає в забезпеченні зв'язку електронного кадрового документообігу з пенсійними і соціальними структурами. Це дозволить знизити витрати роботодавця і держави на забезпечення дієвої системи регулювання соціально-трудових відносин [6].

Безумовно, розглядаючи вплив цифрової економіки на соціально-трудові відносини, слід детально оцінювати «наслідки» цифровізації. Насамперед, дослідженню підлягають нові правові категорії та явища, які стосуються відносин зайнятості. Так, на думку О. Арсентьевої та Л. Котової, «зміна якості робочих місць, пов'язана з розвитком нових секторів і видів економічної діяльності (поява нетипових форм – фріланс, тимчасові працівники, дистанційна робота, позикова праця тощо) [7, с. 32].

На думку С. Фабричнова, на сучасному етапі можна говорити про становлення категорії «віртуальної праці» як такої [8]. Отже, робити конкретні кроки в напрямку розвитку цифрової економіки на законодавчому рівні змушує

реальна дійсність. Наприклад, виникнення нестандартної зайнятості, такої як дистанційна.

Дистанційну зайнятість правомірно розглядати не лише з позицій нестандартності, а й під кутом зору інноваційності, оскільки така форма соціально-трудових відносин передбачає комплекс нововведень щодо взаємодії держави, найманих працівників, роботодавців, яка на практиці породжує низку соціально-економічних зисків та загострює організаційно-правову визначеність [9, с. 229].

Наразі можна констатувати, що чинне трудове законодавство передбачає лише один тип дистанційної зайнятості, передбачений ч. 9 ст. 179 Кодексу законів України про працю – працю вдома [10]. Слід зазначити, що КЗпП України не містить поняття «виконання роботи вдома» і не визначає порядку та вимог щодо укладення з найманими працівниками договорів на виконання роботи вдома. Єдиним нормативно-правовим актом, що регулює дані відносини, є Положення «Про умови праці надомників», затверджене Постановою Державного комітету СРСР із праці і соціальних питань від 29.09.1981 року. Це ще раз підкреслює необхідність вивчення системи законодавчого забезпечення трудових відносин, акцентуючи увагу на дискусійних і суперечливих доктринальних і законодавчих положеннях.

Також варто розглянути виникнення нової правової категорії – віртуального працівника. Він відрізняється високим рівнем організованості, відповідальності, компетентності, володіє навичками роботи з сучасними технічними засобами, здатністю працювати ізольовано від колективу, самостійно приймати рішення. Віртуальний працівник може як працювати за трудовим договором, так і мати власний бізнес. При цьому змінюється зміст самозайнятості: змінюється саме поняття «робоче місце» – трудова діяльність здійснюється на дому за допомогою підключення власного персонального комп'ютеру до мережі Інтернет.

У сучасних реаліях постає питання про більш широке застосування цифрової економіки, пов'язаної з правовим регулюванням трудових і безпосередньо пов'язаних з ними відносин при легалізації електронного документообігу в кадровій справі. Одне з найбільш перспективних напрямів діяльності – це введення електронних трудових книжок. Однак, на наш погляд, це може мати пені перепони.

Згідно зі статтею 48 КЗпП України трудові книжки є основним документом про трудову діяльність працівника, а на підставі статті 235 КЗпП України у разі затримки видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу працівникові виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу [10].

Ключовою при вирішенні питань про введення електронного документообігу (наприклад, електронного трудового договору) буде проблема укладення, зміни та припинення трудового договору в електронній формі. Першим доведеться вирішувати питання про зміну статті 24 КЗпП України, в якій прямо закріплено, що трудовий договір укладається в

письмовій формі. Згідно зі статтею 24 КЗпП України, працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу [10]. Працівник ознайомлюється з відповідним актом під розпис. Це обумовлює і необхідність передбачити певний механізм впровадження електронного підпису з урахуванням вимог, що пред'являються до нього Законом України «Про електронні довірчі послуги» від 05.10.2017 № 2155-VIII.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про електронні довірчі послуги» електронний підпис – електронні дані, які додаються підписувачем до інших електронних даних або логічно з ними пов'язуються і використовуються ним як підпис [11].

Однак власник може передати його іншій особі, наприклад, своєму заступнику, тому визначити, хто саме підписав кадровий документ, не представляється можливим, оскільки учасники електронного документообігу матимуть лише доступ до інформації про власника даного підпису. В українському законодавстві існує деяка невизначеність в питанні використання електронного підпису особою, яка не є її власником.

Розглянемо це питання з практичної точки зору, так як в організаціях кваліфікований електронний підпис керівника досить часто використовується іншими працівниками, наприклад, головним бухгалтером для здачі річної звітності або юристом для відправки документів до суду. Відзначимо, що зустрічаються випадки, коли в результаті передачі власником ключа кваліфікованої електронного підпису іншій особі для власника цього підпису можуть наступити несприятливі наслідки. Очевидно, що в такій ситуації власник електронного підпису відмовиться від факту підписання відповідних документів від свого імені і буде домагатися визнання даних дій незаконними, які спричинили за собою відповідні несприятливі наслідки, наприклад, при фактичному допущенні працівника до роботи.

Передача електронного підпису власником фактично є порушенням вимоги закону про дотримання конфіденційності ключа, при цьому для нього настають наслідки, що стали загальноприйнятими в судовій та адміністративній практиці. Вважається, що документ підписаний власником самотійно, хоча, можливо, за допомогою його ключа іншою особою, а процедура доведення зворотного і встановлення дійсного автора документа лягає на нього самого.

З позитивних зрушень у напрямку розвитку цифрової економіки можна вважати постанову Кабінету Міністрів України від 17 квітня 2019 р. № 328 «Деякі питання організації ведення Електронного реєстру листків непрацездатності та надання інформації з нього». Електронний реєстр повноцінно запрацює з 01.01.2020 та урегулює питання обігу паперового варіанту документа, а саме: полегшить процедуру оформлення тимчасової непрацездатності; пришвидшить обчислення матеріальної допомоги; допоможе звести до мінімуму фальсифікації; зменшить кількість штрафів, причиною яких стали помилки в оформленні листків непрацездатності [12].

Деякі роботодавці сьогодні змогли організувати у себе ведення певних

аспектів кадрового діловодства в електронному вигляді, але є великий відсоток роботодавців, які з технічних і економічних причин не зможуть впровадити систему електронного кадрового забезпечення. В силу цього варто надати право самим роботодавцям вибирати одну з моделей: паперову або електронну. Відносно працівників необхідно зберегти традиційний і звичний для них спосіб отримання послуг. Навіть покладаючи на них обов'язок використовувати електронний підпис в тому випадку, якщо роботодавець буде використовувати систему електронного документообігу, законодавство повинно надати право працівникам отримувати дані документи на паперовому носії.

Таким чином, розвиток цифрової економіки в Україні сприяє появі нової форми трудової зайнятості населення - дистанційної зайнятості. Однак, це веде за собою поширення зайнятості без офіційного оформлення; зайнятості на умовах тимчасових контрактів; фіктивної самозайнятості, при якій працівник працює під контролем підприємства, але є номінально самостійно працюючим людиною. Все це призводить до необхідності правового регулювання питань роботи по найму і звільнення, робочого часу, положень, що регулює права і роль профспілок у системі віртуальних відносин.

Сукупний ефект від змін у соціально-трудої сфері залежить від складного взаємовпливу значної кількості чинників, а також від специфіки взаємодії суб'єктів соціально-трудої відносин в умовах цифровізації економіки [13, с. 9].

Все це - нові виклики для суспільства, які потребують чіткого і адекватного правового регулювання, при відсутності якого неминуче виникнення проблем, пов'язаних з розробкою і впровадженням інноваційних технологій, застосуванням цифрових методів, що найближчим часом можуть стати визначальним фактором у зміцненні конкурентної позиції держави на глобальному ринку.

Цьому сприяє цифровізація економіки, яка, з огляду на міжнародні орієнтири трансформації соціально-трудої відносин, формує перспективний вектор їх розвитку.

### **Література:**

1. Левицька Н. Використання цифрових технологій у праві / Надія Левицька // Підприємництво, господарство і право. – 2019. – № 9. – С. 165-169.
2. Розовский Б. Г. Король жив. Но нуждается в лечении / Б. Г. Розовский. – Чернигов: Десна Полиграф, 2017. – 232 с.
3. Вінник О. Регулювання відносин у сфері цифрової економіки: проблеми термінології / О. Вінник // Підприємництво, господарство і право. – 2017. – № 11. – С. 163–166.
4. Паньшин Б. Н. Цифровая экономика: особенности и тенденции развития / Б. Н. Паньшин // Наука и инновации. – 2016. – № 3. – С. 17-20.
5. Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства

України на 2018-2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації: розпорядження Кабінету Міністрів України від 17.01.2018 № 67-р [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80#n2>.

6. Назарова Г. В. Трансформація соціально-трудових відносин в умовах цифрової економіки [Електронний ресурс] / Г. В. Назарова. – Режим доступу до ресурсу: [https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2018/31177/Sz\\_19-2.pdf?sequence=1](https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2018/31177/Sz_19-2.pdf?sequence=1).

7. Арсентьєва О. С. Щодо співвідношенні гнучкості та державної зарегульованості ринку праці в епоху цифрової економіки / О.С. Арсентьєва, Л.В. Котова // Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції науковців, юристів та аспірантів. – 24-25 квітня 2019 р. / О.С. Арсентьєва, Л.В. Котова. – Сєверодонецьк: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2019. – С. 32-36.

8. Фабричнов С.А. Информационный труд: теория, методология, вопросы развития [Електронний ресурс] / С.А. Фабричнов. – Воронеж: Изд-во Воронеж, гос. ун-та, 1999. – 181 с. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.dissercat.com/content/informatsionnyi-trud-teoriya-metodologiya-i-effektivnost>.

9. Герасименко О.О. Дистанційна зайнятість як тренд цифрової економіки: нові можливості, нові соціальні ризики [Електронний ресурс] / Герасименко О.О. // Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та доміанти розвитку: зб. тез доп. учасників Міжнар. наук.-практ. конф., 23-24 жовт. 2019 р. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана»; [редкол.: А. М. Колот (голова) та ін.]. – Електрон. текст. дані. – Київ: КНЕУ, 2019. – С. 228-231. – Режим доступу до ресурсу: [http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2018/31259/Sz\\_19-68.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2018/31259/Sz_19-68.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

10. Кодекс законів про працю України: Кодекс від 10.12.1972 № 322-VIII [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

11. Про електронні довірчі послуги: Закон України від 05.10.2017 № 2155-VIII [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/2155-19#n2>.

12. Деякі питання організації ведення Електронного реєстру листків непрацевдатності та надання інформації з нього: постанова Кабінету Міністрів України від 17.04.2019 № 328 [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/328-2019-%D0%BF#n2>.

13. Новікова О. Ф. Цифровізація економіки: оптимістичні та песимістичні перспективи для соціально-трудової сфери [Електронний ресурс]. Соціально-трудова сфера в умовах інформаційної економіки: сучасний стан, проблеми та стратегічні напрями розвитку: зб. тез доп. учасників Міжнар. наук.-практ.

Інтернет-конф., 26-29 листоп. 2018 р – Електрон. текст. дані. – Київ : КНЕУ, 2018. – С. 8-10. – Режим доступу до ресурсу: <http://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/26742>.