

**ЗАХИСТ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ:  
ПЕРШІ РЕЗУЛЬТАТИ ВВЕДЕННЯ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ****PROTECTION OF EMPLOYEE RIGHTS IN THE DIGITAL TRANSFORMATION  
OF THE ECONOMY: THE FIRST RESULTS OF THE IMPLEMENTATION  
OF MARTIAL LAW IN UKRAINE**

**Костюченко О.Є., д.ю.н., професор,  
професор кафедри приватного права**

*Державний податковий університет,*

**провідний науковий співробітник відділу приватноправових досліджень**

*Науково-дослідний інститут правотворчості та науково-правових експертиз  
Національної академії правових наук України*

У статті обґрунтовано пріоритетність добробуту працюючого населення та необхідність зміни державної політики у сфері праці у цьому напрямі. Зроблено висновки про те, що повномасштабна збройна агресія росії проти України переконливо показала, що виключно народ України, зокрема працездатне населення, є фундаментом існування української державності. У той час як бізнес більшою мірою виводить свій капітал та вивозить обладнання за межі держави, українське суспільство бореться за суверенітет, незалежність, свободу України. Державна політика у сфері праці має бути переглянута у бік пріоритетності соціально-трудових прав працівників та підвищення рівня захищеності економічних та соціальних інтересів працюючих. Обстоюється думка, що на сьогодні в Україні зберігається потужний потенціал розвитку економіки за рахунок цифрової трансформації, але організація процесу праці з впровадженням цифрових технологій має свої особливості, і серед недоліків є незахищеність прав працюючих, які відповідно до чинного законодавства не завжди мають статус працівника і тому позбавлені права на державні гарантії, закріплені трудовим законодавством. Нерозвиненість правового регулювання нетипових форм зайнятості, дискусії навколо питання про предмет трудового права та нормативна невизначеність ознак трудових правовідносин вимагають активізації роботи над прийняттям Трудового кодексу України.

Наголошується, що воєнний стан в Україні, структурні зміни на ринку праці, осучаснення підходів до управління несамостійною працею, організація суспільно корисної праці в умовах цифровізації економіки, чітке усвідомлення того, що держава існує коли у неї є народ, а не бізнесмени вимагають оновлення правових механізмів щодо захисту індивідуальних та колективних трудових права та інтересів працівників. Профспілкові організації мають переглянути принципи своєї діяльності, виходячи з того, що вони є інституціями громадянського суспільства. Стверджується, що гарантування прав працівників, у сучасних умовах, вимагає активної ролі держави у створенні належних правових умов розвитку індивідуальних та колективних форм захисту, активного впровадження альтернативних форм захисту, підтримки розвитку професійних спілок як інституцій громадянського суспільства. Ідеологічною основою концепції оновлення трудового законодавства має стати розуміння того, що праця не є товаром, а фінансова самостійність громадян, здобута у результаті реалізації здібностей людини до суспільно корисної праці, є єдиним сталим і надійним джерелом збереження і укріплення української держави як суверенного, незалежного, демократичного, вільного, правового та соціально орієнтованого політико-територіального об'єднання громадян.

**Ключові слова:** захист прав працівників, цифрова трансформація, трудові правовідносини, предмет трудового права, роботодавець, працівник, трудове законодавство, права та інтереси.

It is substantiated the conclusion regarding the priority of the welfare of the working population and the need to change the state policy in the field of labor in this direction in the article. There are made the conclusions that the full-scale armed aggression of russia against Ukraine convincingly showed that only the people of Ukraine, in particular the working population, is the foundation of the existence of Ukrainian state. At that time when business is withdrawing its capital and exporting equipment outside the state, Ukrainian society is fighting for the sovereignty, independence, freedom and liberty of Ukraine. The state policy in the field of labor should be revised in the direction of prioritizing the social and labor rights of workers and increasing the level of protection of the economic and social interests of workers. It is argued the opinion that there is a powerful potential for economic development due to digital transformation nowadays in Ukraine. But the organization of the work process with the introduction of digital technologies has its own characteristics, where among the disadvantages is the lack of protection of the rights of workers who, according to the current legislation, do not always have the status of an employee and therefore, such workers are deprived of the right to state guarantees established by labor legislation. The lack of development of legal regulation of atypical forms of employment, discussions around the issue of the subject of labor law, and the normative uncertainty of the signs of labor relations require the intensification of work on the adoption of the Labor Code of Ukraine.

It is emphasized that the martial law in Ukraine, the structural changes in the labor market, modernization of approaches to managing non-independent labor, the organization of socially useful work in the conditions of digitalization of the economy, a clear awareness that the state exists only when there are people, but not businessmen, who require updating the legal mechanisms regarding the protection of individual and collective labor rights and interests of employees. The trade unions should revise the principles of their activity based on the fact that they are institutions of civil society. It is argued that the protection of workers' rights, in modern conditions, requires an active role of the state in creating appropriate legal conditions for the development of individual and collective forms of protection, active implementation of alternative forms of protection, support for the development of trade unions as institutions of civil society. The ideological basis of the concept of renewal of labor legislation should be: 1) understanding that work is not a commodity; 2) the financial independence of citizens, obtained through the realization of the right to work, is the only source of preservation and strengthening of the Ukrainian state as a sovereign, independent, democratic, free, legal and socially oriented political and territorial association of citizens.

**Key words:** protection of workers' rights, digital transformation, labor relations, subject of labor law, employer, employee, labor legislation, rights and interests.

**Постановка проблеми.** Проблема захисту прав працівників була і залишається однією з актуальних проблем трудового права. Водночас в умовах воєнного стану ця проблема загострилась, зокрема й через падіння рівня соціально-економічного розвитку України. Безпековий аспект життєдіяльності суспільства також обумовлює низку проблем, зокрема щодо забезпечення безпеки на

робочому місці, але у питанні захисту прав працівників проблеми соціально-економічного та безпекового характеру поглиблюються і на тлі цифрової трансформації економіки. Варто зазначити, що позитивні аспекти цифровізації економіки істотно підтримали державу в умовах поширення коронавірусної хвороби, і у перші місяці повномасштабного вторгнення росії в Україну цей досвід

дозволив забезпечити окремі галузі економіки від руйнування, зокрема через організацію праці в дистанційному режимі. Станом на сьогодні дистанційний режим організації праці працівників є мало дієвим, а з поширенням нетипових форм зайнятості постала проблема недосконалості трудового законодавства, що знижує рівень захищеності прав працівників.

Нашарування проблем правової невизначеності у регулюванні трудових та тісно пов'язаних з ними відносин зросло в умовах воєнного стану, що відповідно вимагає участі науковців у вдосконаленні трудового законодавства, зокрема, задля підвищення рівня захисту прав працівників.

**Метою цієї статті** є пошук, обґрунтування і доведення шляхів зміни державної політики у сфері праці в умовах цифровізації на основі реалій, обумовлених введенням в Україні правового режиму воєнного стану.

**Аналіз останніх публікацій** свідчить, що захист прав працівників, зокрема у контексті цифрової трансформації України та в умовах воєнного стану, досліджується вітчизняними науковцями, проте центральну проблему захисту прав працівників не можна вважати вирішеною. На основі наукових доробків таких вчених, як В. Я. Бурак, Л. П. Гаращенко, М. І. Іншин, С. С. Лукаш, О. М. Лук'янчиков, Л. В. Могілевський, Д. О. Новіков, Я. В. Сімутіна, М. М. Шумило, ми пропонуємо вирішення науково-практичного завдання – удосконалення трудового законодавства України задля захисту прав працівників.

**Виклад основного матеріалу.** У даному дослідженні ми виходимо з того, що воєнний стан є визначальною умовою життєдіяльності в Україні, що своєю чергою позначається на пошуку шляхів посилення захисту прав працівників. Цифрові трансформації як чинник сьогодні є вторинним відносно воєнного стану, хоча така трансформація в суспільстві є властивою економікам держав світу і по суті має глобалізований характер. Розглядаючи співвідношення цих двох чинників, що мають істотне значення для удосконалення трудового законодавства України, ми маємо на меті обґрунтувати шляхи підвищення рівня захисту прав працівників таким чином, щоб після повернення до мирного життя наше трудове законодавство не мало шаленого відставання від правових умов та правових режимів реалізації громадянами здібностей до праці у державах з розвинутою економікою. Відкидаючи економічний аспект ефективності використання «несамостійної праці» працівників, варто зосередитися на створенні таких правових умов реалізації права на працю в Україні, які б забезпечували функціонування нових, нетипових форм зайнятості, що виникли у зв'язку з науково-технічним прогресом і в результаті викликали цифрову трансформацію економік. Такий підхід до трудового законодавства дозволить як в умовах воєнного стану, так і у післявоєнний час розвивати вітчизняну економіку з урахуванням світових трендів організації «несамостійної праці» у поєднанні із належним правовим забезпеченням захисту прав працівників.

Досліджуючи проблеми ринку праці в умовах воєнного стану, В. Я. Бурак наголошує, що «ключовими тенденціями формування ринку праці в умовах воєнного стану можна назвати: впровадження цифрових технологій, їх розвиток в усіх сферах життя, поява нових сервісів і технологій; глобалізаційні та інтеграційні процеси, що сприяють міграції робочої сили та капіталу; підвищення рівня клієнтоорієнтованості компаній, що сприяє можливості отримання додаткового прибутку; програмування, автоматизація виробничих процесів, які, з одного боку, призводять до витіснення людської праці та заміни її машинною, з другого – поширення процесів автоматизації обумовлює ускладнення систем управління та вимагає відповідного супроводу й адміністрування, а тому потребує підготовки відповідних фахівців; зростання кількості внутрішньопе-

ремішених осіб і зміна структури безробіття; переведення бізнесу в райони, вільні від бойових дій; зупинка, або припинення бізнесу в районах бойових дій; зміна напрямків конкурентоздатності бізнесів» [1, с. 332–333].

Отже, реагуючи на сучасні виклики, що постають перед бізнесом в умовах воєнного стану, ті підприємці, які намагаються зберегти свої підприємства, установи, організації й продовжувати їх роботу, здійснюють це шляхом запровадження нових систем управління й організації праці, а також шляхом впровадження сучасних цифрових технологій. За таких умов значна кількість виробничих процесів перебудовується, а відносини між роботодавцями (підприємцями) та працівниками трансформуються, що призводить до втрати як сталості трудових відносин, так і сталості трудової функції працівника. Зміна підприємницьких підходів до організації діяльності бізнесу неминуче позначається на рівні захисту прав працівників. Внутрішньоміграційні процеси в середині країни істотно вплинули на регіональний розподіл робочих місць, а невизначеність безпекових умов ведення бізнесу зумовила відмову роботодавців від сталих трудових відносин з працівниками та перехід до строковості трудових договорів і залучення працездатних громадян до праці за нетиповими формами зайнятості або ж взагалі перехід до договірних умов поза межами трудових правовідносин.

Важливо відмітити, що цифровізація економіки та широкі можливості сучасних цифрових і телекомунікаційних технологій позитивно позначилися на сфері державних послуг. Водночас саме держава та органи місцевого самоврядування як роботодавці виявилися прихильниками традиційних форм організації праці на основі трудових правовідносин, неспроможними відмовитися від роботодавчої влади задля запровадження нетипових форм зайнятості.

На наше переконання, це пояснюється тим, що «несамостійна праця» працівника у трудових правовідносинах передбачає організацію праці під контролем роботодавця з вимогою до працівника виконувати доручену роботу під контролем роботодавця, а така роботодавча влада утворює певне підпорядкування працівника, в межах трудових відносин й волі роботодавця, і окремі роботодавці в особі уповноважених осіб (директорів, заступників, керівників різного рівня тощо) ментально не можуть відмовитися від роботодавчої влади й перейти до організації праці з розумінням рівності працівника і роботодавця як партнерів у правовідносинах. Саме те, що поширення нетипових форм зайнятості у державному і комунальному секторах гальмується, є однією з причин відсторонення держави від удосконалення трудового законодавства у цьому напрямку.

Не менш вагомим є і той факт, що держава в особі її органів як роботодавець доволі тривалий час була флагманом і прикладом для приватного бізнесу у питаннях щодо ідеології побудови організації праці. Мінімальні соціально-побутові пільги для працівників, низький рівень заробітної плати у державному і комунальному секторах економіки тривалий час показували приватному бізнесу, що люди у безвиході готові працювати на тих умовах, які їм буде запропоновано. Молодь на такі підходи реагувала мовчазною відмовою працювати в Україні й обирала для себе трудову міграцію. Але сьогодні ситуація змінилась, і міграційні процеси обумовлені небезпекою для життя в Україні, спричиненою збройною агресією росії. За таких умов приватний сектор економіки почав перелаштовувати свої підходи до організації праці, застосовувати нові організаційно-правові форми несамостійної праці та впроваджувати досягнення науки і техніки, зокрема у сфері цифрових технологій. Держава ж виявилась здатною здійснити цифровізацію державних послуг, і це допомогло багатьом українцям в умовах війни, але от організувати процес праці із запровадженням різних організаційно-правових форм залучення до праці держава не змогла,

що переконливо свідчить про тривалі негативні наслідки досвіду управління державними справами за правилами тоталітарного режиму. Проекція відносин «влади і підпорядкування» на трудові відносини, які у демократичній державі будуються на юридичній рівності сторін, партнерстві і свободі праці, показала в умовах воєнного стану нездатність держави як роботодавця до гнучкості в організації праці на підприємствах, в установах, організаціях державного та комунального секторів економіки.

Отже, спадок тоталітарного минулого та планової економіки, економічні проблеми в державі, науково-технічний прогрес і врешті-решт військова агресія росії проти України викрили усі латентні недоліки організації суспільно корисної праці в державі та обумовили необхідність істотного перегляду правових підходів до умов і правових режимів щодо реалізації громадянами права на працю і, головне, актуалізували питання захищеності прав працівників. Частиною 2 статті 1 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» введено обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, передбачені статтями 43, 44 Конституції України [2], які безпосередньо закріплюють конституційні засади прав громадян у сфері праці. Така зміна правових умов організації несамостійної праці обумовлена необхідністю забезпечення обороноздатності держави, тобто зниження фактичного рівня державних гарантій для працюючих запроваджено для збереження самої української державності, а не задля підвищення прибутковості бізнесу від результатів суспільно корисної праці працюючого населення. За жодних умов не можна порівнювати державні інтереси та бізнес-інтереси окремих підприємців та їх груп, а отже, знижувати рівень захищеності прав працівників, рівень державних гарантій для працюючих задля задоволення економічних інтересів підприємців не припустимо, бо держава не утворюється як об'єднання підприємців та бізнес-структур, а є політико-територіальним об'єднанням громадян, адже «носієм суверенітету і єдиним джерелом влади в Україні є народ» [3].

Введені на період воєнного стану обмеження прав і свобод людини і громадянина у сфері праці жодним чином не свідчать, що сьогодні відсутній запит на оновлення підходів до організації суспільно корисної праці в Україні. Навпаки, вже сьогодні необхідно працювати над удосконаленням трудового законодавства задля того, щоб у післявоєнний час надати потужного імпульсу для розвитку відносин у сфері праці і тим самим створити умови для підвищення рівня добробуту громадян та стимулювати підприємців збільшувати пропозиції робочих місць на таких договірних умовах, які б задовольняли потреби працівників, зокрема й тих, які приймають рішення повернутися в Україну з-за кордону.

Певною мірою, цифровізація економіки та розвиток гнучких форм зайнятості можуть стати одним зі шляхів задоволення потреб та інтересів громадян у сфері праці, адже на тлі зруйнованого життя для багатьох українців сьогодні змінилися життєві пріоритети, і бути усе своє життя «прив'язаним до стільця» на роботі вони не бажатимуть. Тут даються взнаки і потреби громадян в облаштуванні побуту, особливо у регіонах, зруйнованих унаслідок збройної агресії. Цифровізація економіки може стати шляхом відновлення таких регіонів, але у будь-якому разі захищеність прав працівників виступатиме умовою у прийнятті рішення про роботу у того чи іншого роботодавця.

Водночас, як справедливо зазначає Л. П. Гарашенко, «цифровізація усіх сфер життєдіяльності зумовила появу нових форм та способів організації праці, яким притаманна відсутність або трансформація однієї чи кількох особливостей класичних трудових відносин. Так, відбулася зміна традиційного уявлення про робоче місце як елемент організації праці, запроваджена концепція цифрового робочого місця. Коворкінги, пункти незламності

стали робочими місцями багатьох українців в умовах війни та блекаутів» [4, с. 169-170]. Погоджуючись із цією тезою, додамо, що такі зміни відбулися на тлі науково-технічного прогресу, протистояти якому неможливо вольовими рішеннями окремих роботодавців. Глобалізація економік та процесів життєдіяльності розвинених, цивілізованих суспільств у їхньому розвитку неминуче впливає на форми, способи, підходи й умови організації суспільно корисної праці.

Отже, якщо відповідно до традиційних трудових відносин питання робочого місця працівника є достатньо дослідженим, то цифрове робоче місце, на яке звертає увагу Л. П. Гарашенко, є новим для трудового права поняттям. Проблематика цифрового робочого місця має істотне практичне значення, адже чинне законодавство України з охорони праці висуває конкретні умови, яким повинно відповідати робоче місце працівника, а його організація вимагає від роботодавця конкретних фінансових витрат. Щодо цифрового робочого місця ситуація відрізняється щонайменше тим, хто є відповідальним за його організацію і безпеку на робочому місці. Для такого робочого місця можна застосовувати умови його організації на кшталт норм, закріплених у частині 4 статті 60<sup>2</sup> Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), у якій сказано, що «у разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому» [5]. Проте ці положення не можуть повною мірою врегульовувати питання цифрового робочого місця.

Сьогодні «під «цифровим робочим місцем» розуміють віртуальний еквівалент фізичного робочого місця, який включає в себе всі технології, що дозволяють працювати з документами, виконувати завдання, спілкуватися та взаємодіяти з колегами, перебуваючи не поруч, а поза межами офісу. Ці технології варіюються від основних бізнесів і HR-додатків до електронної пошти, миттєвих повідомлень, а також корпоративних соціальних мереж і віртуальних зустрічей. Цифрове робоче місце враховує: методи роботи співробітників; необхідні їм інструменти; навички, які вони повинні розвивати; місце їх роботи, а також культуру праці [6]. Тобто цифрове робоче місце – це не просто заміна фізичного робочого місця у конкретного роботодавця, а місце у поєднанні з доступом до сучасних технологій, платформ, інтернет-мереж тощо. Тут постає питання про те, хто має забезпечити доступ до платформ, мереж тощо для організації цифрового робочого місця, зокрема у частині оплати доступу до інтернету? За аналогією до умов дистанційної роботи, це забезпечує роботодавець. Однак питання в тому, як це перевірити, і як втілити в життя хоча б ті нормативні положення, які визначені у статті 60<sup>2</sup> КЗпП України. Пандемія ковід-19 показала, що майже ніхто не відшкодував працівникам витрати на виконання роботи віддалено. Більше того, випадки забезпечення працівників комп'ютерною технікою для виконання роботи взагалі є поодинокими.

Отже, вже сьогодні необхідно оновити підходи до розуміння того, що є робочим місцем працівника, якими можуть бути його види, і головне – надати правової визначеності в організації робочих місць при дистанційній роботі чи то при організації цифрового робочого місця.

Не заперечуючи очевидності певних переваг нетипових форм зайнятості, необхідно сказати й про негативні прояви такої організації праці, зокрема в контексті галузевого регулювання несамостійної суспільно корисної праці. Д. О. Новіков та О. М. Лук'яничков слушно наголошують на тому, що «трудове право – найбільш гуманістична галузь вітчизняної системи права – не повинна відмовлятися від боротьби за покращення правового становища трудящих й у цифрову епоху. Намагання транснаціональних корпорацій, які шляхом активного використання

інтернет-платформ намагаються зменшити трансакційні витрати на робочу силу, послабити солідарність трудящих, не допустити активізації національного та глобального соціального діалогу, мають бути виявлені та розкритиковані вченими-трудовиками. Від цього залежить майбутнє нашої держави, котра в умовах гіг-економіки все глибше затягується у так звані «перегони на дно», які передбачають покладення на вітар економічного зростання основних соціальних прав, що забезпечують стабільне та гідне життя більшості трудящих України» [7, с. 223–224].

Підтримуючи вищенаведені тези, зазначимо, що солідарність працівників у процесі колективної праці виступає однією з передумов здійснення захисту колективних прав та інтересів працівників. І якщо подивитися на ситуацію з позиції традиційного перебігу трудових правовідносин, то такий захист прав та інтересів має і прогнозований характер, і практику захисту працівниками своїх колективних прав та інтересів. З огляду на розвиток нових бізнес-моделей, з якими набувають поширення нетипові форми зайнятості в межах трудових правовідносин та факти залучення до суспільно корисної праці поза межами трудових правовідносин, відбувається розосередженість працівників (трудящих), порушується їх згуртованість, що ускладнює їхню комунікацію у питанні колективного захисту своїх прав. Користуючись таким станом справ, роботодавці вдаються до отримання економічної вигоди за рахунок приховування трудових відносин або їх підміни цивільно-правовими договорами, зниження рівня державних гарантій для працівників. За таких умов необхідно підвищити рівень захищеності працівників, які працюють віддалено один від одного, та мінімізувати правові можливості отримання економічної вигоди за рахунок прав працівників.

С. С. Лукаш наголошує, що «на сьогоднішній день профспілкові органи, які б захищали права працівників IT-сфери, відсутні. У зв'язку з цим, зважаючи на віддаленість таких працівників, відсутність у них можливості збиратися у визначеному місці, вважаємо за доцільне створити Спілку працівників IT-сфери України, яка б представляла інтереси працівників даної категорії та захищала їх права у випадку необхідності» [8, с. 79–80]. Вважаємо, що пропонувані шляхи підвищення захисту трудових прав працівників, як індивідуальних, так і колективних, є абсолютно доречним та дієвим. Такий підхід може бути застосований і до будь-якої іншої категорії працівників, які працюють віддалено один від одного. Цей підхід спрямований на підвищення рівня захищеності працівників, які перебувають із роботодавцем у трудових відносинах.

Водночас проблема увідповіднення економічного зростання та дотримання соціальних прав працівників не може бути вирішена виключно через об'єднання у професійні спілки або активізацією інституцій громадянського суспільства. Ця проблема коріниться у питаннях теорії трудового права, а саме: у розумінні предмета трудового права. Тобто сьогодні здібності людини до суспільно корисної праці реалізуються не тільки за трудовим або цивільно-правовим договором. Нетипові форми зайнятості реалізуються за нестандартними (некласичними) трудовими договорами, як-от: договір про дистанційну роботу, договір про надомну роботу, трудовий договір з нефіксованим робочим часом. Паралельно з цими договорами, які є поіменованими у КЗпП України, укладають договори аутстафінгу (аутсорсингу) та цивільно-правові договори для приховування трудових відносин з метою зниження трансакційних витрат роботодавця. Сьогодні потрібна відповідь на питання про те, які правовідносини породжуються різними організаційно-правові форми суспільно корисної праці. А це проблема визначення предмета трудового права, до якої долучається тривала у вітчизняній науці дискусія щодо ідентифікації правовідносин, що виникають при проходженні державної служби, перебування на

посадах суддів, прокурорів, посадовців органів місцевого самоврядування тощо. Дискусія щодо предмета трудового права, певною мірою, спричиняє відмову у державному та комунальному секторах економіки від запровадження гнучких режимів робочого часу, нестандартних трудових договорів тощо.

Отже, необхідність оновлення підходів до організації суспільно корисної праці, розвитку організаційно-правових форм реалізації права на працю, тіньовий ринок праці тощо, який підживлюється за рахунок нових можливостей, що відкриваються з розвитком цифровізації економіки, задля приховування трудових відносин, і відповідно, зниження рівня захищеності прав працівників, вимагають чіткої правової відповіді на питання про предмет трудового права, і як наслідок, відповіді на питання про засоби, способи і форми захисту прав працівників, як індивідуальних, так і колективних трудових прав та інтересів працівників, трудових колективів чи професійних груп працівників.

Я. В. Сімутіна дійшла висновку, що «досвід країн ЄС свідчить, що індикатори наявності фактичних трудових відносин різняться, і їх не можна вважати універсальними. Конкретна національна правова система може по-різному оцінювати статус тих чи інших найманих осіб. У багатьох країнах суди розробили низку подібних тестів для цілей ідентифікації трудових договорів або трудових правовідносин. Такі тести, як контроль і особиста продуктивність, економічний ризик, інтеграція, безумовно, є частиною загального ядра критеріїв для визначення «підлеглої зайнятості». Водночас традиційне розуміння концепції трудових відносин було і залишається майже незмінно пов'язаним із наявністю певного ступеня підпорядкування працівника роботодавцю або певного контролю з боку останнього» [9, с. 21–22]. Тобто у частині правової ідентифікації правовідносин у сфері праці вітчизняне законодавство та практика його застосування повинні дати відповідь на питання про наявність або відсутність трудових відносин. Водночас, якщо виходити з того, що право врегульовує усталені суспільні відносини, щоб надати їм правової форми та визначеності, то в Україні подекуди мета правового впливу змінюється і підміняється економічною доцільністю всупереч єдності правової природи реалізації права на працю за бізнес-моделлю – гіг-економіка.

Так, частина 4 статті 3 КЗпП України закріплює, що дія цього Кодексу та законодавства про працю не поширюється на відносини між гіг-спеціалістами та резидентами Дія Сіті, визначені Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» [5]. Проте такий законодавчий підхід, на наше переконання, є помилковим, адже, як слушно наголошує М. М. Шумило, гіг-економіка (gig economy) є тією бізнес-моделлю, за якою трудові відносини de jure відсутні, проте de facto існують; це, у свою чергу, сприяє «тінізації» таких відносин та спричиняє соціальну незахищеність працівників, які в ній зайняті [10, с. 195]. Не викликає заперечення той факт, що гіг-економіка вимагає нового підходу до правового режиму праці для гіг-спеціалістів. Водночас залишається незрозумілим, чому на законодавчому рівні замість удосконалення трудового законодавства прийнято рішення вивести відносини між резидентами Дія Сіті та гіг-спеціалістів з кола відносин, що є предметом трудового права, які надають працівникові забезпечений державою рівень трудових і соціальних гарантій.

Я. В. Сімутіна, аналізуючи вплив інформаційних технологій на зміст трудових правовідносин, обґрунтовує, що «незважаючи на те, що нестандартна зайнятість надає роботодавцям і працівникам гнучкості у відносинах, вона часто супроводжується відсутністю гідних умов праці, зокрема, низьким рівнем оплати праці на фоні довшої тривалості робочого часу, відсутністю здорових і безпечних умов праці, соціальних гарантій, доступу до колектив-

ного захисту тощо» [9, с. 13]. Тобто, прагнучи розвитку економіки за рахунок впровадження сучасних досягнень науково-технічного прогресу у сфері цифрових технологій, законодавець не приділяє уваги питанню захисту прав працівників. І тут важливо акцентувати увагу на тому, що єдність і диференціація правового регулювання праці дозволяє враховувати як особливості праці окремих категорій працівників, так і особливості організації праці у різних сферах господарювання. Однак головним є те, що попри диференціацію умов праці усі вони мають бути єдині щонайменше у питанні дотримання державних гарантій працівникам, зокрема й тих, які у Конституції України прямо пов'язані із реалізацією права на працю (статті 43–45). Окремо наголошуємо, що реалізація права на працю має різні організаційно-правові форми, а тому ті форми, які містять у собі елемент несамостійної праці, за правовою природою є трудо-правовими незалежно від їхньої назви чи розподілу прав та обов'язків щодо організації робочого місця та режиму робочого часу і часу відпочинку. Важливо, що у таких трудо-правових відносинах працюючий пропонує контрагенту (роботодавцю, працедавцю) свої здібності до праці, які і підлягають оплаті.

Л. В. Могілевський наголошує, що «головною, кінцевою метою трудового права, як структурної ланки національної системи права, є встановлення найбільш доцільного та корисного юридичного режиму взаємовідносин найманих працівників та роботодавців. Високий ступінь гармонізації їх стосунків з питань використання праці сприятиме консолідації суспільства та підвищенню рівня добробуту, як окремих людей, так і суспільства та держави в цілому» [10, с. 63].

Цей висновок можна застосувати і до тих нетипових форм зайнятості, які поширюються в Україні. Зокрема, правове регулювання несамостійної праці повинно підвищувати рівень добробуту працюючого та членів його сім'ї, а не створювати умови для підвищення прибутку підприємців за рахунок соціально-трудова права працівників, що знижує рівень захисту економічних і соціальних інтересів працюючих. Як показала практика, в умовах воєнного стану деякі підприємці вивели свої активи та вивезли з України своє обладнання, істотно послабивши потенціал держави, а працівники, які раніше працювали у таких підприємств, не лише залишилися без роботи, а й виявилися фінансово нездатними самостійно, без зовнішньої підтримки, забезпечити свою життєдіяльність. Цей досвід переконливо свідчить, що добробут держави залежить не від фінансових капіталів підприємців, а від фінансових можливостей та заощаджень населення.

М. І. Іншин наголошує, що «правова та соціальна держава, яка є орієнтиром для України, забезпечує існування усіх прав, що проголошені в законодавстві, а також можливість їх захисту в разі порушення. Трудові права займають важливе місце серед інших категорій загальних прав людини, але незважаючи на це, існує потреба в їх належному та ефективному захисті» [12, с. 66]. «Захист трудових прав працівників є важливою складовою демократичного, правового і соціального суспільства, яким прагне бути Україна» [12, с. 70]. Це свідчить, що у демократичній, правовій, соціальній державі робота над удосконаленням трудового законодавства повинна відбуватися постійно, з акцентом на захисті прав працівників. Така робота в Україні повинна реалізовуватися зі зміною державних пріоритетів у сфері правового регулювання несамостійної праці та має враху-

вати усі недоліки правового регулювання у цьому напрямі, які викрила війна. Виключно орієнтація на людину праці та її добробут здатна забезпечити державі стійкість у кризових умовах. Народ України, а не бізнес-кола є стрижнем української державності. На відміну від підприємців, які в умовах воєнного стану вивели і виводять за кордон свої капітали та обладнання, народ продовжує боротьбу за суверенітет і незалежність України.

**Висновки.** Вище викладене дає підстави для низки висновків.

По-перше, повномасштабна збройна агресія росії проти України переконливо показала, що виключно народ України, зокрема працездатне населення, є фундаментом існування української державності. У той час як бізнес більшою мірою виводить свій капітал та вивозить обладнання за межі держави, українське суспільство бореться за суверенітет, незалежність, свободу України. Водночас стало очевидним, що тривала державна політика у сфері праці, спрямована на «обслуговування» бізнес-інтересів підприємницьких кіл, призвела до фінансової неспроможності працюючих забезпечити свою життєдіяльність в умовах війни, без сторонньої підтримки. А отже, державна політика у сфері праці має бути переглянута у бік пріоритетності соціально-трудова права працівників та підвищення рівня захищеності економічних та соціальних інтересів працюючих.

По-друге, на сьогодні в Україні зберігається потужний потенціал розвитку економіки за рахунок цифрової трансформації. Організація процесу праці із впровадженням сучасних цифрових технологій має свої особливості, і у числі недоліків такої організації суспільно корисної праці є незахищеність прав працюючих, які відповідно до чинного законодавства не завжди мають статус працівника, а тому позбавлені права на державні гарантії, закріплені трудовим законодавством. Нерозвиненість правового регулювання нетипових форм зайнятості, дискусії навколо предмета трудового права та нормативна невизначеність ознак трудових правовідносин вимагають активізації роботи над прийняттям Трудового кодексу України.

По-третє, воєнний стан в Україні, структурні зміни на ринку праці, осучаснення підходів до управління несамостійною працею, організація суспільно корисної праці в умовах цифровізації економіки, чітке усвідомлення того, що держава існує, коли у неї є народ, а не бізнесмени, зумовлюють необхідність оновлення правових механізмів щодо захисту індивідуальних і колективних трудових прав та інтересів працівників. Профспілкові організації мають переглянути принципи своєї діяльності, виходячи з того, що вони є інституціями громадянського суспільства.

По-четверте, захист прав працівників, у сучасних умовах, вимагає активної ролі держави у створенні належних правових умов розвитку індивідуальних та колективних форм захисту, активного впровадження альтернативних форм захисту, підтримки розвитку професійних спілок як інституцій громадянського суспільства. Ідеологічною основою концепції оновлення трудового законодавства має стати розуміння того, що праця не є товаром, а фінансова самостійність громадян, здобута у результаті реалізації здібностей людини до суспільно корисної праці, є єдиним сталим і надійним джерелом збереження і зміцнення української держави як суверенного, незалежного, демократичного, вільного, правового та соціально орієнтованого політико-територіального об'єднання громадян.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Бурак В. Я. Нові тенденції на ринку праці в умовах воєнного стану. *Правова система України в умовах воєнного стану* : зб. наук. праць / за заг. ред. О. О. Кота, А. Б. Гриняка, Н. В. Міловської, М. М. Хоменка. Одеса : Вид. дім «Гельветика», 2022. С. 332–346.
2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України № 2136-IX від 15.03.2022. *Офіц. вісн. України*. 2022. № 31. Ст. 1634.
3. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відом. Верхов. Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

4. Гарашенко Л. Трансформація умов праці в умовах цифровізації. *Соціально-трудова права і виклики цифровізації* : монографія / кол. авт. ; за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ : Ніка-Центр, 2023. С. 130–170.
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відом. Верхов. Ради УРСР*. 1971. №50. Ст. 375.
6. Руденко Ю. Цифрове робоче місце (Digital Workplace) як віртуальний еквівалент фізичного робочого місця. URL: [https://uz.ligazakon.ua/ua/magazine\\_article/EA015199](https://uz.ligazakon.ua/ua/magazine_article/EA015199)
7. Новіков Д. О., Лук'янчиков О. М. Про перспективи трудового права в гіг-економіці. *Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення* : тези доп. та наук. повідомл. учасників ІХ Міжнар. наук.-практ. конф., яка присвячена 50-річчю створення каф. труд. права Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовт. 2019 р.) / уклад.: О. М. Ярошенко, А. М. Слюсар, І. А. Ветухова ; за ред. О. М. Ярошенка. Харків : Право, 2019. С. 220–224.
8. Лукаш С. С. Захист прав учасників трудових правовідносин в ІТ-сфері. *Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення* : тези доп. та наук. повідомл. учасників ІХ Міжнар. наук.-практ. конф., яка присвячена 50-річчю створення каф. труд. права Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовт. 2019 р.) / уклад.: О. М. Ярошенко, А. М. Слюсар, І. А. Ветухова ; за ред. О. М. Ярошенка. Харків : Право, 2019. С. 77–80.
9. Сімутіна Я. Вплив інформаційних технологій на поняття та зміст трудових правовідносин. *Соціально-трудова права і виклики цифровізації* : монографія / кол. авт. ; за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ : Ніка-Центр, 2023. С. 12–45.
10. Шумило М. Трудові відносини на цифрових платформах: складнощі унормування та проблеми правозастосування. *Соціально-трудова права і виклики цифровізації* : монографія / кол. авт. ; за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ : Ніка-Центр, 2023. С. 195–252.
11. Могілевський Л. В. Система трудового права України : монографія. Харків : Панов, 2016. 396 с.
12. Іншин М. І. Значення захисту трудових прав працівників у становленні правової держави. *Вісник Національної академії правових наук України*. 2014. № 2 (77). С. 66–71.