

8. Чепульченко Т.О., Невечера С.А. Прогалини в праві та способи їх подолання в українському законодавстві. Держава та регіони. Серія: Право. 2020. № 1(67) том 1. с. 34-40.

9. Завальнюк С.В. Співвідношення аналогії права й аналогії закону в цивільному праві. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція. 2015. Вип. 16 (2). С. 18-21

10. Ватаманюк І.В. Процесуальна компетенція суб'єктів розгляду справи Конституційного суду України: дис. ... док-ра філософії: 081-Право. Чернівецький національний університет імені Ю. Федьковича. Чернівці. 2022. 180 с.

11. Колотова О.В. Прогалини у праві та шляхи їх подолання: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Інститут держави і права ім. Корещького . Київ. 2010. 19 с.

12. Колпаков В. Колізії та прогалини в праві. Способи їх подолання в адміністративному судочинстві. Ерліхівський журнал. 2021. Вип. 5. С. 47-53

13. Москалюк О.В. Подолання прогалин в конституційному праві. Часопис Київського університету права. 2018. № 4. С. 95-98

14. Євтошук Ю. Роль конституційного судочинства захисті фундаментальних прав особи у випадках законодавчих прогалин. Вісник Конституційного суду України . № 1. 2019. с. 138-146

УДК 349.23/24:330.354

DOI: 10.32751/2617-5967-2024-01-14

**Котлярова І. Ю.**

здобувачка третього (освітньо-наукового)  
рівня вищої освіти Східноукраїнського  
національного університету  
імені Володимира Даля, м. Київ

## **ВПЛИВ ЦИФРОВІЗАЦІЇ НА ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ: ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ**

*У статті досліджується взаємозв'язок між цифровою економікою та цифровими трудовими відносинами. Зокрема аналізується вплив цифровізації на зміну традиційної структури та види трудових правовідносин. Зроблено висновок, що цифровізація суттєво змінює природу трудових відносин, вимагаючи оновлення правових норм та механізмів їх реалізації. Розглядаються зміни в сутності трудових правовідносин, що виникають внаслідок впровадження цифрових технологій, зокрема автоматизація процесів, дистанційна робота та використання цифрових платформ. Висвітлюється необхідність балансування між впровадженням нових технологічних можливостей та забезпеченням справедливих, безпечних і стійких трудових відносин. Зазначається, що трудове право ще не враховує повною мірою специфіку роботи з використанням інформаційних технологій, зокрема віртуальної праці, яка розвиває межі між віддаленою роботою за наймом і самозайнятістю. Особливу увагу приділено відмінностям у сфері соціального захисту, пов'язаним із різними формами трудових відносин, що виникають в умовах цифровізації. На основі законодавства України та міжнародних актів надано пропозиції щодо*

визначення поняття «цифровізація трудових відносин».

**Ключові слова:** цифровізація, цифрова економіка, трудові права, трудові відносини, дистанційна робота, цифрове середовище, працівники, роботодавці.

*The article examines the relationship between the digital economy and digital labour relations and the specifics of the impact of digitalisation on labour relations with due regard for the general theoretical aspects. In particular, the author analyses the impact of digitalisation on changing the traditional structure of labour relations: object, subjects and types of labour relations. The author concludes that digitalisation significantly changes the nature of labour relations, requiring an update of legal provisions and mechanisms for their implementation. The author examines the changes in legal regulation caused by the development of digital technologies, in particular, new forms of labour, remote work, flexible working hours and the use of digital platforms. The author analyses the role of the state in adapting legislation to the new conditions, as well as the challenges faced by employees and employers. It is concluded that digitalisation significantly changes the nature of labour relations, requiring an update of legal norms and mechanisms for their implementation. It is determined that in addition to traditional actors, such as employers and consumers of digital services, the so-called precariat plays an important role in the digital economy. This category includes self-employed persons, part-time workers, employees of public institutions, young people, the elderly, and other persons with unstable income.*

*The research delves into the transformations of labor relations brought about by the integration of digital technologies, focusing on automation, remote work, and digital platforms. It underscores the imperative to balance the adoption of novel technological advancements with the establishment of equitable, secure, and enduring labor relations.*

*The article highlights that labor law has yet to comprehensively address the unique characteristics of work involving information technology, especially virtual work, which blurs the distinction between remote employment and self-employment. A particular emphasis is placed on the disparities in social protections associated with diverse forms of labor relations arising within the digitalization context. Drawing upon Ukrainian legislation and international instruments, the author presents proposals for defining the concept of 'digitalization of labor relations'.*

**Key words:** digitalisation, digital economy, labour rights, labour relations, remote work, digital environment, employees, employers.

**Постановка проблеми.** Сучасні відносини держави та громадянського суспільства відбуваються під активним впливом процесів цифровізації усіх сфер життя, яка змінює традиційні правила та практику правовідносин. Технологічний розвиток та шлях до всебічної цифровізації Україна розпочала у 1998 році прийняттям «Національної програми інформатизації» (діяла до 2022-го року, наразі діє оновлена «Національна програма інформатизації» від 2022 р.) [1]. Реалізація програми призвела до прийняття у 2003 р. Закону «Про електронний підпис» та створенню у 2011 р. «Державного агентства з питань науки, інновацій та інформатизації України». «Національна програма інформатизації» 1998 р так не містила понять «цифровізація», «цифрова трансформація» та не передбачала ефективних засобів контролю за виконанням завдань програми. Зазначені поняття у вітчизняному правовому полі з'явилися з прийняттям у 2008 році Кабінетом Міністрів України «Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації» (далі - Концепція) [2]. Концепція

визначила зміст термінів «цифровізація», «цифрова трансформація», «цифрова економіка», окреслила мету реформи і кроки з її реалізації. Відповідно до Концепції «Цифровізація - насичення фізичного світу електронно-цифровими пристроями, засобами, системами та налагодження електронно-комунікаційного обміну між ними, що фактично уможливило інтегральну взаємодію віртуального та фізичного, тобто створює кіберфізичний простір. Основна мета цифровізації полягає у досягненні цифрової трансформації існуючих та створенні нових галузей економіки, а також трансформації сфер життєдіяльності у нові більш ефективні та сучасні» [2]. Оновлена «Національна програма інформатизації» 2022 р. визначає цифровізацію як «процес впровадження цифрових технологій у всі сфери суспільного життя» [3].

Поштовх для стрімкого впровадження цифрових технологій відбувся із початком реформи системи адміністративних послуг в Україні та запровадженням можливість надання адміністративних послуг через «Єдиний державний портал». Цифровізація впроваджується в сферу державно-владних, управлінських відносин тощо. Значні зміни в трудові відносини, пов'язані з цифровізацією, охоплюють широкий спектр аспектів трудового права і вимагають адаптації законодавства та практики відповідно до нової реальності, створюють нові виклики в галузі захисту прав працівників. Зокрема серед важливих нововведень у сфері трудового права можна назвати впровадження електронних технологій у трудові відносини, електронний кадровий документообіг, відомостей про трудову діяльність громадян, соціальне забезпечення та захист; захисту персональної інформації працівників тощо.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблематику окремих питань розповсюдження цифрової економіки та впливу цифровізації на правове регулювання трудових правовідносин висвітлювали як зарубіжні так і вітчизняні науковці, зокрема: О.С. Арсентьєва, Н.А. Азьмук, О.І. Білик, О.О. Герасименко, О.А. Грішнова, Н.М. Довганик, С.А. Дятлова, Р. Кало, С.П. Калініна, В.І. Кириленко, Л.В. Котова, В.І. Кириленко, А.М. Колот, Я.В. Сімутіна, К. Скінер, П. Стоун, Ю.О. Чалюк, А. Майкл Фрумкін, О.В. Шаповалова, М.М. Шумило, О.М. Ярошенко та інші. Переважно дослідження присвячені тенденціям та векторам розвитку цифрової економіки в Україні, визначенню ризиків впливу цифровізації на захист трудових прав працівників та аналізу поняття «цифровізація».

Серед публікацій присвячених дослідженню загально-теоретичних питань впливу цифровізації на визначення та склад правовідносин в сфері праці слід відзначити монографічне дослідження Я.В. Сімутіної та М.М. Шумила «Соціально-трудова праця і виклики цифровізації», у якому увага приділена проблемам забезпечення рівності прав і можливостей працівників та ефективності норм трудового права в умовах цифровізації [4].

**Мета даної роботи** полягає у дослідженні категоріального інструментарію у сфері цифровізації трудових правовідносин; нормативно-правової бази щодо впровадження цифрових технологій у галузі трудового права; з'ясування особливостей та змісту поняття «цифровізація» через призму трансформації трудових правовідносин.

**Виклад основного матеріалу.** Стрімкий розвиток цифрових технологій призвели до необхідності оновлення та перегляду правового врегулювання сфер їх застосування у зв'язку з появою нових видів правовідносин та специфічних учасників відносин. Зокрема у другій декаді ХХІ сторіччя з'явилися та почали розповсюджуватися перші навчальні курси та підручники з «права роботів» [5; 6]. У 2016 році побачило світ глобальне

дослідження науковців Стенфордського університету «Artificial Intelligence and Life in 2030» [7]. У дослідженні зазначалося, що сфера праці та зайнятості також буде знаходитися під впливом інтенсивного залучення штучного інтелекту. Автори наголошували, що наявна законодавча база затримує адаптацію потреб суспільства до рівня розробок нових технологій. Закон виконує обмежувальну функцію, він є консервативним, що робить його «поганим» інструментом боротьби з катастрофічними змінами, що спричинені стрімким розвитком технологій штучного інтелекту.

Дійсно за останнє десятиріччя у галузі трудового права відбулися значні зміни пов'язані з появою та впливом ІТ-технологій, інтернет-платформ, соціальних мереж, а головне – розповсюдженням цифрової економіки (gig-economy). У 2023 р. прийнято Закон «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» [8], який має на меті створити більш гнучке правове регулювання для залучення капіталу, охорони прав інтелектуальної власності, віддаленої та проектної роботи, залучення іноземних талантів, укладення договорів онлайн, а також забезпечити свободу договору та безпеку ведення інноваційного підприємництва шляхом створення Дія Сіті - середовища, що стимулюватиме розвиток цифрової економіки, розробки в галузі передових технологій з високою доданою вартістю та формування економіки знань [9]. Необхідно підкреслити, що дія «Кодексу законів про працю України» [10] не поширюється на відносини між gig-спеціалістами та резидентами Дія Сіті, які визначені [Законом України](#) «Про стимулювання розвитку [цифрової](#) економіки в Україні» (абз.4 ст.3 *КЗпП*), але використання базових понять передбачених Законом задля формування відповідних галузевих категорії, на нашу думку, є можливим та доречним.

Сьогодні Україна є учасницею міжнародних проектів, що сприяють цифровій трансформації та розвитку цифрової економіки, зокрема це проект «Прозорість та підзвітність у державному управлінні та послугах /TAPAS» (Проект TAPAS) (завершився 1-го липня 2024 р); проект «Підтримка цифрової трансформації» (Digital Transformation Activity - DTA), розпочався у липні 2024 р., фінансується Урядом США через Агентство США з міжнародного розвитку (USAID) та Програмою допомоги з міжнародного розвитку від Уряду Великої Британії (UK Dev). Проект «Підтримка цифрової трансформації» це п'ятирічна програма вартістю 150 мільйонів доларів США, спрямована на розширення цифрових можливостей України та створення стійких систем для безпечного та процвітаючого майбутнього. Проект DTA має на меті підтримку цифрової трансформації України для досягнення трьох основних цілей: економічного відновлення, прозорої відбудови та демократичного урядування під час війни та після її завершення. Разом ці цілі спрямовані на створення інклюзивної, прозорої та ефективної цифрової екосистеми, стимулювання економічного зростання, удосконалення адміністративної ефективності та розвитку відносин між громадянами та Урядом в Україні [11].

Трудові відносини (як індивідуальні, так і колективні) наразі знаходяться під значним впливом цифровізації та потребують адаптації з точки зору формулювання теоретичного визначення та виокремлення їхніх сутнісних ознак. Адаптація трудового законодавства та практики до цифрової економіки є важливим завданням для забезпечення захисту інтересів усіх працівників.

Наразі трудовому законодавству України бракує наявності чіткого категоріального апарату у сфері визначення правовідносин цифрової економіки які пов'язані з реалізацією права на працю та його захисту. Сформувати відповідний категоріальний апарат, за допомогою якого слід регулювати трудові правовідносини, пов'язані з цифровою

економікою слід через загальні їх визначення та ознаки: цифрова економіка, цифрова трансформація, цифрові права, цифрові контракти. Саме тому потрібно проаналізувати відповідне законодавство яке оперує зазначеними категоріями та уніфікувати відповідні дефініції шляхом включення їх до кодифікованого акту – КЗпП України, а надалі і до нового Трудового кодексу України. Зокрема визначення цифровізації стосовно сфери праці зустрічається у Практичному керівництві МОП «Дистанційна робота під час та після пандемії COVID-19» (2020 р.): цифровізація переважно до роботи та робочого місця означає «розширення присутності та використання хмарних обчислень та інструментів планування, а також веб-додатків на різних платформах задля полегшення віддаленого доступу та спільної роботи» [12]. Вважаємо, що наведене визначення цілком є прийнятним для включення його у понятійний апарат КЗпП України.

На разі існує декілька концепцій цифровізації правового регулювання трудових відносин, які спрямовані на застосування інформаційних технологій та цифрових інструментів для покращення управління трудовими процесами та забезпечення прав працівників. Однією з таких концепцій виступає концепція електронного уряду (e-government), яка передбачає перехід до електронних форм взаємодії між державою, роботодавцями та працівниками. Такі електронні форми взаємодії потребують розробки електронних платформ, на яких працівники зможуть отримувати інформацію щодо своїх прав та обов'язків, подавати заяви та документи, а також отримувати послуги, пов'язані з трудовими відносинами. Наступною є концепція електронного документообігу, який дозволить замінити паперові документи на електронні (електронне судочинство, система електронного документообігу (СЕД), Dropbox Paper, Confluence). Електронний документообіг спрощує процес обміну інформацією між роботодавцями, працівниками та державними органами, прискорює розгляд заяв та підвищує прозорість трудових відносин.

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

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

Таким чином, можемо надати визначення цифровізації трудових відносин – процес застосування цифрових технологій та інновацій у сфері управління персоналом та організації праці. Метою цифровізації трудових відносин є підвищення ефективності, оптимізація ресурсів, поліпшення комунікації та забезпечення більш гнучкого та прозорого управління персоналом.

Можна виокремити декілька напрямів цифровізації у сфері трудових відносин: автоматизація праці; розробка цифрових інструментів комунікації та співробітництва між

роботодавцями та працівниками; здійснення моніторингу та аналітики інформації, пов'язаної з трудовими правовідносинами; унормування віддаленої роботи (дистанційна робота за визначенням КЗпП) [10]. Дистанційна робота, визначення якої міститься у ст. Стаття 60<sup>2</sup> КЗпП України [10], відноситься до категорій, яка потребує уточнення у зв'язку з загальними процесами цифровізації, що відбуваються в державі, появою нових цифрових сервісів, платформ, додатків, наявності цифрової взаємодії працівників і роботодавців на основі використання передових технологій та активної ролі держави, що контролює та захищає цифрові права сторін трудового договору.

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

В залежності від періоду зайнятості сторін трудового договору у віртуальному середовищі також можна виділити дві групи цифрових трудових правовідносин. Першу групу складають цифрові трудові правовідносини, пов'язані із застосуванням виключно дистанційної (віддаленої) праці - працівник та роботодавець укладають угоду про дистанційну роботу на постійній основі.

Другу групу цифрових трудових правовідносин складають змішані правовідносини, які передбачають чергування роботи в офісі з віддаленою працею, в тому числі до цієї групи включаються ситуації, коли віддалена робота застосовується без урахування бажання працівника (тимчасове переведення працівника у виняткових випадках).

Дистанційні цифрові трудові правовідносини, незалежно від того, до якої групи вони відносяться, мають багато відмінностей від трудових правовідносин, що існують у звичайному режимі. Особливості такої праці впливають на порядок укладання трудових договорів, що передбачає, зокрема, обмін електронними документами між працівником та роботодавцем при найманні на роботу. Законом встановлено порядок взаємодії між дистанційним працівником і роботодавцем, порушення якого може призвести до звільнення. Специфіка регулювання праці дистанційних працівників відбивається також у встановленні режиму роботи, тимчасових переведень та звільнень.

Закордонний досвід врегулювання трудових правовідносин в gig-економіці пропонує три шляхи унормування відносин між роботодавцем та працівниками: 1) створення нової категорії працівників інтернет-платформ, її включення до сфери регулювання трудового законодавства з прийняття специфічних норм права з урахуванням характеру праці на інтернет-платформах; 2) створення окремого (локального) нормативного пакету з регулювання праці працівників інтернет-платформ з виключенням їх зі сфери дії трудового права, але з обов'язковим наданням певного рівня правового захисту; 3) надання можливості самим інтернет-платформам розробляти правила використання найманої праці на основі базових принципів цивільного законодавства. Наразі українське законодавство тяжіє до використання першого шляху врегулювання таких відносин, що дозволяє зберігати принцип єдності та диференціації галузі трудового права.

Теорія трудового права оперує власною системою правових дефініцій, які

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

Трудові правовідносини мають класичну структуру: суб'єкти, об'єкт і зміст правовідносини. Але, з впровадженням у сферу праці цифрових технологій, зазначена класична структура набуває певної специфіки. Зокрема, якщо говорити про суб'єктів правовідносин, то традиційними є дві групи суб'єктів - індивідуальні та колективні. Цифрова економіка впливає на класичний розподіл суб'єктного складу трудових правовідносин «працівник-роботодавець», змінюючи найменування працівника на сторону конкретної угоди – фрілансер, підприємець, самозайнята фізична особа, незалежний виконавець тощо. Розвиток нових секторів і видів економічної діяльності (поява нетипових форм – фріланс, тимчасові працівники, дистанційна робота, позикова праця тощо) впливає на якісні характеристики робочих місць [13, с. 32]. В процесі цифровізації трудових відносин компанії застосовують різні інструменти і технології, такі як електронні системи управління персоналом, онлайн-платформи для рекрутингу та підбору персоналу, автоматизовані системи контролю робочого часу, віртуальні робочі простори та інші цифрові рішення.

Представником цифрової економіки, окрім безпосередніх представників бізнесу, що виступають як працедавці, споживачів цифрових послуг, є і так званий прекаріат (самозайняті особи, працівники з неповним робочим часом, співробітники бюджетних установ, молодь, літні люди, особи, які перебувають у соціальній відпустці та будь-які інші особи з нестабільним, невеликим доходом). Саме прекаріат може отримати від цифрової економіки широкі можливості щодо підвищення власних трудових спроможностей та заробітку. Але, у той же час, найбільшим викликом, пов'язаним з застарілістю трудового законодавства є захист прав прекаріату та в цілому працівників, пов'язаних зі сферою цифрової економіки: працівники в економіки (gig-економі) віддалені від роботодавця інтернет-зв'язком і специфічними правилами інтернет-платформ, що маскують трудові відносини під цивільні угоди, угоди з надання інформаційних послуг тощо. Такі відносини містять ризики втрати захисту з боку трудового та соціального законодавства, ризики зловживань та експлуатації праці з боку працедавців.

Цифрове середовище у якому відбуваються трудові відносини обумовило появу специфічних суб'єктів - віртуальних (цифрових) особистостей та інформаційних (цифрових) посередників, якими виступають блогери, власники сайтів, хостинг-провайдери тощо. Як визначає О. Аврамова «Віртуальна (цифрова) особистість – це об'єктивна форма особистості у цифровому середовищі. Вона може бути представлена фізичною, юридичною особою, а також бути індивідуальною чи колективною. Для неї властиво виникнення, виконання певних функцій та припинення існування. Залежно від цифрової платформи створення віртуальної особистості виникає при здійсненні певного комплексу дій, а ось припинення її дії може бути і не передбачена умовами відповідного цифрового середовища. Властивість віртуальної (цифрової) особистості полягає в тому, що вона може мати як реальний зв'язок з конкретною фізичною чи юридичною особою, так і існувати як віртуальна особа, що не існує в реальному, матеріальному світі» [14].

У сфері трудового права віртуальні суб'єкти можуть здійснювати підприємницьку

діяльність, наймати працівників, вступаючи з ними у трудові правовідносини. Зазначені суб'єкти виступають суб'єктами права по факту наявних відносин, виходячи з принципу «дозволено усе, що не заборонено», але відсутність у трудовому законодавстві чіткої регламентації їхнього статусу створює певний правовий вакуум та може призвести до порушень прав перш за все працівників.

Також виникає проблема так званої ідентифікації та обліку віртуальних суб'єктів з боку держави. За визначенням В.В. Окорочкової «Віртуальна особистість відрізняється від реальної тим, що вона не має матеріального тіла і складається виключно із знаків і дій (а також, подібно до реальної особистості з образів, думок і почуттів, які вона породжує в психіці спостережень)» [15, с.41]. Для утворення віртуальної (цифрової) особистості як суб'єкта необхідно надати свої персональні дані для закріплення на певній цифровій платформі, наприклад телефон, електронну скриньку, додаткові профілі у соціальних мережах. Тобто відбувається ідентифікація фізичної особи з її віртуальним фантомом. В такому разі виникає реальна віртуальна особистість (*virtualis homo*), для якої властиво: цифрова безтілесність; вступ у відносинах під реальним іменем або аватаром, що співвідноситься із реальною людиною; існує технічна можливість ідентифікувати людину з її віртуальним (цифровим) фантомом; має реквізити, електронну підпис. Поряд з цим може бути створена віртуальна (цифрова) особистість, яка не має співвідношення із реальною особою, зокрема для неї властиво: «1) безтілесність, складається виключно із знаків і дій, 2) анонімність, що виявляється у приховуванні реального імені, 3) розширені можливості ідентифікації, тобто наділення будь-яким набором характеристик, 4) множинність, можливість мати ряд різних віртуальних особистостей одночасно або послідовно, 5) автоматизація, можливість повністю або частково симулювати активність віртуальної особистості» [16, с. 82].

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

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

Важливим елементом трудових правовідносин виступає об'єкт – те, на що спрямовані права та обов'язки його суб'єктів. Класичним визначенням об'єкту трудових правовідносин є наступне: об'єктом трудового права є суспільні відносини, пов'язані з реалізацією працівником права на працю. В основі виникнення правовідносини завжди лежать різноманітні інтереси і воля учасників, але вказати всі об'єкти в силу їх численності неможливо. Об'єктами віртуальних трудових відносин можуть бути особливі віртуальні цінності, створені шляхом використання комп'ютерних технологій. Закон України «Про цифровий контент та цифрові послуги» спрямований на формування законодавчої бази, що регулює відносини, пов'язані з наданням цифрового контенту та цифрових послуг на підставі договору – у тому числі і трудового договору [17].

Охоплення сфери трудового права цифровими технологіями постійно збільшується, і це вимагає встановлення загальних правил взаємодії суб'єктів у цьому віртуальному просторі. Наприклад, розширюється застосування дистанційної праці в тих галузях, де раніше це здавалося неможливим: онлайн проводяться медичні та інші консультації, забезпечується віддалену освіту, проводяться онлайн-екскурсії в музеях та ін. Віртуальний простір як особливе місце для реалізації трудових відносин вимагає розробки специфічних способів регулювання, контролю та застосування заходів відповідальності, можливо, за аналогією з порядком доступу в Інтернет, який вже склався.

Віртуальна взаємодія тобто взаємодія без реальної (або за обмеженої) комунікації сторін трудових правовідносин, що вимагає від працівників та роботодавців, крім професійних, наявності інформаційних знань та умінь, а також забезпечення їх безпечного інтернет-співробітництва і здійснення цифрових прав. Використання Інтернет-середовища потребує наявності спеціальних знань у сторін трудового правовідносини, так, для здійснення та захисту суб'єктивного права працівника або роботодавця потрібні, по-перше, виконання уповноваженою особою додаткових технічних дій (реєстрація на сайті цифрової платформи, отримання електронного цифрового підпису та ін.) і, по-друге, розвиток технологічних можливостей держави з контролю за функціонуванням цифрових платформ, посилення інформаційної грамотності людей.

**Висновки.** Здійснене дослідження дає можливість зробити висновок, що цифрова економіка створює багато викликів для трудового права. Захист прав працівників у цій царині вимагає балансування між новими технологічними можливостями та забезпеченням справедливих, безпечних і стійких трудових відносин. Трудове право поки що недостатньо враховує специфіку роботи з застосуванням інформаційних технологій. Слід зазначити, що праця у віртуальному просторі привела до розмивання критеріїв між віддаленою роботою за наймом і самозайнятістю. Наприклад, різниця існує в сфері соціального захисту: якщо праця здійснюється на основі трудового договору, то соціальний захист забезпечується повною мірою, якщо праця здійснюється без трудового договору, то гарантувати увесь комплекс заходів соціального захисту складно. Але сам процес праці, свобода у виборі періодів праці та відпочинку, орієнтація на результат, можливість використовувати як майданчик для виконання своїх обов'язків будь-яку територію роблять працю за наймом і працю на себе дуже схожими явищами.

Тож трудове право в gig-економіці зобов'язане залишатися самостійною галуззю права, яка є динамічною та швидко реагує на появу специфічних правовідносин.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Національна програма інформатизації: Закон України від 4 лютого 1998 р. № 74/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*, 1998 р. № 27. Ст.181.
2. 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 січня 2018 р. № 67-р. [Офіційний вісник України](#), 2018 р., № 16, Ст. 70.
3. Національна програма інформатизації: Закон України від 1 грудня 2022 р. № 2807-ІХ. *Відомості Верховної Ради України*, 2023 р., № 51, Ст. 31
4. Соціально-трудова праця і виклики цифровізації: монографія / кол. авт.; за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. 348 с.

5. Robot Law: Calo R., Froomkin A.M., Kerr I. Robot Law. Edward Elgar Publishing. 2016. 424 p.
6. The Laws of Robots: Pagallo U. The Laws of Robots: Crimes, Contracts, and Torts (Law, Governance and Technology Series). Springer Science & Business Media. 2013. 181 p.
7. Stone P. et al. «Artificial Intelligence and Life in 2030». One Hundred Year Study on Artificial Intelligence: Report of the 2015-2016. Stanford. Stanford University. 2016. 52 p. URL: [https://ai100.stanford.edu/sites/g/files/sbiybj18871/files/media/file/ai100report10032016fnl\\_singles.pdf](https://ai100.stanford.edu/sites/g/files/sbiybj18871/files/media/file/ai100report10032016fnl_singles.pdf)
8. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні: Закон України від 15 липня 2021 р. № 1667-IX. *Відомості Верховної Ради України*, 2023 р., № 6-7, Ст.18.
9. Пояснювальна записка до проекту Закону України від 30.10.2020 № 4303: URL: <https://ips.ligazakon.net/document/GI03541A?an=9>. (дата звернення: 11.08.2023).
10. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971р. № 322-VIII. Дата оновлення: 20.06.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 11.08.2023).
11. Підтримка цифрової трансформації. URL: <https://eef.org.ua/program/pidtrymka-tsyfrovoyi-transformatsiyi/> (дата звернення: 08.08.2024).
12. Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond. *A practical guide*. July 2020. Geneva: International Labour Office. URL: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@travail/documents/instructionalmaterial/wcms\\_751232.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf) (дата звернення: 08.08.2023).
13. Арсентьєва О. С., Котова Л.В. Щодо співвідношенні гнучкості та державної зарегульованості ринку праці в епоху цифрової економіки. *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. Северодонецьк: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2019. – С. 32-36.
14. Аврамова О. Є. Віртуальна (цифрова) особистість: суб'єктивний та об'єктивний аспект. URL: <https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2023/02/52-56.pdf> (дата звернення: 09.08.2023).
15. Окорокова В. В. Модель віртуальної людини доби постмодерну. *Філософія та політологія в контексті сучасної культури*. 2018. Т.10. № 1–2 (22). С. 38-44.
16. Сазонова Є. О. Феномен веб-особистості. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Філологічна». 2017. Випуск 66. С. 81–82.
17. Про цифровий контент та цифрові послуги: Закон України від 10 серпня 2023 р. № 3321-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3321-20#Text> (дата звернення: 12.08.2023).