

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.32850/LB2414-4207.2023.31.03>

ВПРОВАДЖЕННЯ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ У СФЕРУ ПРАЦІ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Швець Наталія Миколаївна,
orcid.org/0000-0002-9899-196X

кандидатка юридичних наук, доцентка,
доцентка кафедри трудового права
(Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого,
м. Харків, Україна)

Статтю присвячено проблематиці цифровізації процесу праці на прикладах окремих галузей національної економіки. Запропоновано на підприємствах розробляти Положення про застосування інформаційно-комунікаційних технологій для забезпечення прозорості, відкритості, оперативності та ефективності роботи підприємства та сприяння широкому доступу громадян до ресурсів державного органу чи послуг, які надає установа.

Обґрунтовано необхідність створення в межах підприємства, установи, організації структурного підрозділу (відділу, сектора, департаменту тощо) з питань цифрового розвитку, цифрових трансформацій для забезпечення реалізації державної політики у сфері цифровізації.

За реалій цифровізованого суспільства звернуто увагу на кореспондуючі права та обов'язки у сфері регламентації трудових і пов'язаних з трудовими цифрових правовідносин між роботодавцем та працівником.

Розглядається питання діджитал (електронного) етикету як форми етикету, що передбачає стимулювання та мотивування поширення здобутків у сфері правил поведінки за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій. Наголошується на необхідності дотримання діджитал етикету у офіційній електронній переписці; в онлайн тренінгах, зустрічах тощо, в відеороліках з метою реклами товарів чи продукції. Діджитал етикет запропоновано прописати у Правилах корпоративної етики.

Підкреслено необхідність запровадження пілотного проєкту під назвою «Підприємство у смартфоні», «Офіс у смартфоні», «Фірма у смартфоні» із залученням до його створення фахівців IT-сектору.

Констатуються виклики, які породжує запровадження цифрових технологій. Так, роботодавці встановлюють відеоспостереження за працівниками, контролюють телефонні розмови та використання Інтернету в робочий час, але всьому має бути юридична межа, пов'язана з дотриманням права на приватність працівників.

Ключові слова: цифровізація, діджиталізація, інформаційно-комунікаційні технології, роботодавець, працівник, право на приватність працівника, трудові відносини.

IMPLEMENTATION OF DIGITAL TECHNOLOGIES IN THE FIELD OF WORK: CHALLENGES AND PROSPECTS

Shvets Nataliia Mykolaivna,
Candidate of Law Sciences,
Associate Professor,
Associate Professor of the Department of
Labor Law
(Yaroslav Mudryi National Law
University,
Kharkiv, Ukraine)

The article is devoted to the issues of digitalization of the labor process using the examples of individual branches of the national economy. It is suggested that enterprises develop Regulations on the use of information and communication technologies to ensure transparency, openness, efficiency and efficiency of the enterprise's work and to promote wide access of citizens to the resources of the state body or services provided by the institution.

The need to create a structural subdivision (department, sector, department, etc.) within the enterprise, institution, organization on issues of digital development, digital transformations to ensure the implementation of state policy in the field of digitalization is substantiated.

Due to the realities of a digitalized society, attention is paid to the corresponding rights and obligations in the field of regulation of labor and labor-related digital legal relations between the employer and the employee.

The issue of digital (electronic) etiquette is considered as a form of etiquette that involves stimulating and motivating the spread of achievements in the field of rules of conduct with the help of information and communication technologies. The need to observe digital etiquette in official electronic correspondence is emphasized; in online trainings, meetings, etc., in videos for the purpose of advertising goods or products. Digital etiquette is proposed to be prescribed in the Rules of Corporate Ethics.

The need to introduce a pilot project called "Enterprise in a smartphone", "Office in a smartphone", "Company in a smartphone" with the involvement of specialists from the IT sector in its creation was emphasized.

The challenges caused by the introduction of digital technologies are identified. Yes, employers install video surveillance of employees, monitor phone conversations and Internet use during work hours, but there must be a legal limit to everything related to respecting the right to privacy of employees.

Key words: digitalization, digitization, information and communication technologies, employer, employee, employee's right to privacy, labor relations.

Постановка проблеми. За умов сьогодення доводиться констатувати одну з особливостей виконання трудової функції сучасним працівником – використання інформаційно-комунікаційних технологій, роботу у віртуальному середовищі. Діджиталізація майже усіх галузей національної економіки (охорона здоров'я, освіта, транспорт, промисловість тощо) відповідає загальносвітовим тенденціям глобальної цифровізації, позначаючись на регламентації трудових і пов'язаних з трудовими правовідносин.

Стан опрацювання. Проблематика цифровізації трудових правовідносин цікавить наукову спільноту в міру появи нових витків в сфері діджитал-технологій, які по наростаючій супроводжують сучасний етап суспільного розвитку. Зокрема, деякі правові аспекти цифровізації взагалі і процесу праці зокрема, тенденції розвитку

інноваційних технологій, право на приватність працівника досліджували у своїх працях Вапнярчук Н., Єрофеєнко Л., Луценко О., Малюга Л., Мічурін Є., Писаревська Г., Посикалюк О., Середа О., Таможанський О., Тімченко І., Ярошенко О. та ін. Водночас у дослідженні діджиталізації процесу праці з огляду на виклики 4 промислової революції (Інтернет речей, хмарні та туманні обчислення, штучний інтелект, робототехніку, 3D-друк, доповнену реальність) ставити крапку не на часі.

Метою цієї наукової публікації є аналіз цифровізації процесу праці в окремих галузях національної економіки для внесення пропозицій у напрямку вдосконалення централізованого та локального регулювання.

Виклад основного матеріалу. Цифрові технології посідають чільне місце серед інших. Вони впроваджуються скрізь: від управління військовими системами безпілотних літальних апаратів до керованих без участі людини легкових автомобілів, від навчання студентів за допомогою систем із штучним інтелектом до програм виявлення злочинців через розпізнавання обличчя. Загалом навряд чи існує галузь суспільних відносин, де б не використовувалися об'єкти цифрових технологій. Із подальшим розвитком штучного інтелекту тенденція з впровадження об'єктів цифрових технологій в усі сфери суспільного життя буде поглиблюватися [1, с. 23].

Останніми роками у роботодавців та у працівників з'являється можливість користуватися електронним трудовими книжками, ознайомлюватися із наказами, повідомленнями, іншими кадровими документами через засоби електронного зв'язку та вести електронний документообіг. Уже зараз і працівники, і роботодавці можуть користуватися такими електронними сервісами, які за «один клік» нададуть необхідну інформацію [2, с. 160].

Значущість цих процесів для зростання конкурентоспроможності нашої держави засвідчує прийняття низки нормативно-правових актів, чинних на цей час, окремі з яких будуть проаналізовані на сторінках цієї наукової публікації. Безумовно, цифровізація процесу праці підкріплена нормативно-правовою базою, яка повсякчас оновлюється. До того ж, досліджуючи джерела цифровізації процесу праці, слід констатувати наявність не лише розмаїтого централізованого законодавства, а й підкріплення цих процесів договірним регулюванням за рахунок локальних актів.

Зокрема, пропонуємо на підприємствах розробляти Положення про застосування інформаційно-комунікаційних технологій, спрямоване на забезпечення прозорості, відкритості, оперативності та ефективності роботи підприємства та забезпечення широкого доступу громадян до ресурсів державного органу чи послуг, які надає установа тощо. У тексті цього локального акту доцільно прописати, що застосування інформаційно-комунікаційних технологій роботодавцем на етапі прийняття працівника на роботу, у перебігу роботи та у разі припинення трудових правовідносин має будуватися на принципах законності, достовірності, загальнодоступності, забезпечення захисту ресурсів та прав користувачів. Також у Положенні пропонуємо прописати, що забороняється використання інформаційних ресурсів роботодавця (офіційний сайт, медіа-простір тощо) для розповсюдження забороненої, недостовірної та спотвореної інформації.

Вважаємо корисним у межах підприємства, установи, організації створити структурний підрозділ (відділ, сектор, департамент тощо) з питань цифрового розвитку, цифрових трансформацій чи просто відділ цифровізації, серед завдань якого: забезпечення реалізації державної політики у сфері цифровізації; організація збору та аналітичної обробки інформації в електронному вигляді; координація взаємодії структурних підрозділів установи з питань інформаційно-комунікаційних технологій; виконання сервісного та профілактичного технічного обслуговування комп'ютерної

техніки; розвиток цифрових навичок працівників; сприяння технічному захисту інформації, протидії кіберзагрозам; здійснення інформаційного наповнення офіційного сайту установи тощо.

Будь-який роботодавець зацікавлений у прийнятті на роботу працівника, який наділений цифровою грамотністю, інноваційно активний, мотивований підвищувати свою кваліфікацію у цьому сегменті й не зупиняється на досягнутому рівні діджитал-компетентностей. У свою чергу працівник, який у перебігу роботи застосовує інформаційно-комунікаційні технології, очікує від роботодавця забезпечення високого рівня інформаційної безпеки, технологічного розвитку, прийняттого рівня навантаження у сфері інформаційних технологій. Тобто за реалій цифровізованого суспільства ми спостерігаємо кореспондуючі права та обов'язки у сфері регламентації трудових і пов'язаних з трудовими цифрових правовідносин між роботодавцем та працівником.

На сторінках цієї наукової статті пропонуємо обговорити проблематику діджитал-етикету працівників підприємств, установ, організації незалежно від форми власності та галузевої належності.

Діджитал (електронний) етикет – форма етикету, що передбачає стимулювання та мотивування поширення здобутків у сфері правил поведінки за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій. Діджитал етикет має стати аксіомою у офіційній електронній переписці; в онлайн тренінгах, зустрічах тощо, в відеороліках з метою реклами товарів, послуг чи продукції. Діджитал етикет має бути закладений у нормах Правил корпоративної етики. Інформаційна культура працівника має пріоритет при працевлаштуванні як обов'язковий сучасний навик, який культивується, починаючи зі школи, нарощується у перебігу здобуття вищої освіти і підвищується в процесі професійного розвитку працівника під час роботи.

У розвиток зазначеного поділяємо позицію Вапнярчук Н.М., що рух України до інноваційної економіки, гостра потреба в економічному зростанні на базі модернізації виробництва, інтеграції нових технологій, розробки інновацій – у своїй сукупності зумовлюють нагальну необхідність визначення нових можливостей щодо створення умов для безперервного професійного розвитку персоналу підприємств [3, с. 284].

Унаочнимо прикладом застосування цифрових технологій роботодавцем у процесі роботи, коли йдеться про промислову галузь. Так, якщо працівник з'явиться на прохідній заводу у нетверезому стані, то роботодавець зобов'язаний його відсторонити від роботи на виконання положень ст. 46 КЗпП [4]. У свою чергу, усунення від виконання трудових обов'язків цього працівника може призвести до простою виробничої ділянки, збитків для роботодавця і необхідності у стислі строки знайти заміну останньому. Завдання цифровізованого виробництва – прискорити цей процес. Якщо на прохідній система зчитує персонал через програму, прив'язану до відповідного девайса, гаджета (смартфону, айфону, ноутбука тощо) на вході, то якщо співробітник не пройде на підприємство, не вийде на роботу, то система автоматично надішле інформацію роботодавцю та керівнику відділу кадрів. Якщо вказані суб'єкти не відреагують протягом 15 хвилин, то система надішле інформацію кадровому резерву, що необхідно вийти на роботу для заміни працівника. Перший працівник з кадрового резерву, який відгукнеться на пропозицію замінити відсутнього працівника, закриє цей ланцюжок завдячуючи сучасним вигодам інформаційно-комунікаційних технологій. Переваги автоматизації кадрових процедур очевидні.

На підприємстві можна запровадити пілотний проект під умовною назвою «Підприємство у смартфоні», «Офіс у смартфоні», «Фірма у смартфоні» тощо, залучивши до його створення фахівців IT-сектору. Програмне забезпечення буде спрямоване на задоволення

потреб автоматизації та цифровізації процесів, пов'язаних із виконанням трудових (посадових) обов'язків та обміну інформацією між працівниками та роботодавцем. Доступ до такого програмного забезпечення буде надано усім працівникам, які пройдуть електронну ідентифікацію та автентифікацію через мобільний додаток. З використанням такого програмного забезпечення можна проводити: опитування персоналу на предмет створення роботодавцем належних і безпечних умов праці, дотримання норм у сфері оплати праці тощо; електронне листування, у тому числі з кадрових питань; планувати короткострокові та довгострокові програми розвитку підприємства; здійснювати дистанційні заходи – інструктаж з техніки безпеки, тренінги, підвищення кваліфікації тощо.

У сфері охорони здоров'я в нашій державі запроваджено електронну медицину. Так, принципово новим для України підходом до реформування медичної галузі є створення єдиної (інтегрованої) інформаційно-аналітичної системи обліку стану здоров'я громадян України, а також іноземців та осіб без громадянства, що перебувають в Україні на законних підставах, на основі електронної ідентифікації пацієнтів у закладах охорони здоров'я, збору даних профілактичних обстежень з метою подальшого використання в аналітичних, експертних і статистичних системах. Важливою умовою створення зазначеної системи є забезпечення дотримання норм статті 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [5], створення системи дистанційного консультування та діагностики з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, що об'єднують великі заклади охорони здоров'я та наукові установи. Про це йдеться у розділі «Е-медицина» Стратегії розвитку інформаційного суспільства в Україні [6]. Основними напрямками діяльності в галузі розвитку е-медицини є: впровадження автоматизованих інформаційних галузевих систем, які, зокрема, дають змогу перейти до ведення медичної документації в електронному вигляді; розвиток телемедицини; удосконалення розвитку системи моніторингу стану здоров'я населення; створення та впровадження нових комп'ютерних технологій профілактики захворювань, діагностики, забезпечення лікувальних процесів; створення загальнодоступних електронних медичних ресурсів.

Нам імпонує позиція Писаревської Г.І., що діджиталізація – це не лише використання цифрових технологій, а передусім зміна в мисленні, стилі керівництва, системі заохочення і в прийнятті нових бізнес-моделей [7, с. 55]. Але, видається доцільним продовжити цю тезу вченої. Вважаємо, що діджиталізація продукує зміни, передусім, у кадровій політиці підприємства, у якості виробничого середовища і, як наслідок, взагалі в якості та тривалості життя працівника. Цифровізація сприяє становленню економіки без кордонів через розвиток інноваційного виробництва.

Насамкінець хотілося б розглянути питання захисту права на приватність працівника в епоху стрімкого розвитку цифрових технологій. Одним з елементів права на повагу до приватного життя є захист персональних даних особи.

Приватність працівника охоплює його поведінку в межах трудових правовідносин, оскільки в цей час працівник зобов'язаний виконувати трудову функцію згідно з трудовим договором, дотримуватися трудової дисципліни й правил внутрішнього трудового розпорядку. Сучасні ж нестандартні форми зайнятості, такі як робота вдома, робота за викликом, дистанційна зайнятість, розмивають сферу відмежування приватного життя від трудових відносин [8, с. 111].

За реалій широкого запровадження цифрових технологій роботодавці встановлюють відеоспостереження за працівниками, контролюють телефонні розмови та використання Інтернету в робочий час, але всьому має бути юридична межа.

З цього приводу в практиці ЄСПЛ застосовується тест на так зване «розумне очікування приватності», який з'ясує чи був працівник попереджений про можливі мету

та форми втручання в його приватність; чи підкріплюються очікування працівником своєї приватності фактичними умовами організації праці [9, с. 118].

Висновки. Карантинні реалії та введений військовий стан породжують подальший розвиток інформаційно-комунікаційних технологій як на етапі прийняття на роботу, у перебігу роботи та під час припинення трудових правовідносин. На виконання Положення про формування та виконання Національної програми інформатизації [10] запропоновано на підприємствах розробити Положення про застосування інформаційно-комунікаційних технологій, створити структурний підрозділ (відділ, сектор, департамент тощо) з питань цифрового розвитку, цифрових трансформацій; прописати відповідні положення про діджитал (електронний) етикет у нормах Правил корпоративної етики. Авторка наукової статті наводить аргументи на користь запровадження пілотного проєкту під умовною назвою «Підприємство у смартфоні», «Офіс у смартфоні», «Фірма у смартфоні» тощо.

Список використаних джерел:

1. Мічурін Є. Об'єкти цифрових технологій та їх правове регулювання. *COPERNICUS. Political and Legal Studies*. Vol. 1, Issue 3 (September 2022). С. 22–29.
2. Інноваційні форми організації праці в умовах діджиталізації економіки України: теоретико-прикладний нарис: монографія / О.М. Ярошенко, О.Г. Серeda, Л.Ю. Малюга, О.Є. Луценко, О.В. Таможанський; за заг. ред. проф. О.М. Ярошенка. Харків: Юрайт, 2023. 240 с.
3. Вапнярчук Н.М. Підготовка кваліфікованих працівників – рушійний чинник на шляху формування кадрової складової інноваційного розвитку економіки держави. *Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю і соціальний захист: тези наук. доп. та повідомл. учасників X Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 9 жовтня 2020 р.)*. С. 282–285.
4. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 25.12.2023).
5. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини) від 04.11.1950 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (дата звернення: 25.12.2023).
6. Стратегія розвитку інформаційного суспільства в Україні: розпорядження Кабінету Міністрів України від 15.05.2013 р. № 386-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/386-2013-%D1%80#Text> (дата звернення: 25.12.2023).
7. Писаревська Г.І. Тенденції розвитку використання digital технологій в управлінні персоналом. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія «Економічні науки». 2021. Вип. 41. С. 54–60.
8. Єрофеєнко Л.В., Тімченко І. О. Щодо законодавчого регулювання приватного життя працівника. *Проблеми та перспективи розвитку сучасної науки в країнах Європи та Азії: збірник наукових праць: XXIII міжнар. науково-практ. інтернет-конф., 31 січня 2020 р. Переяслав-Хмельницький, 2020.: Державний педагогічний ун-т ім. Г. Сковороди*. С. 111–112.
9. Посикалюк О. О. Захист права працівника на приватність у практиці Європейського суду з прав людини. *Університетські наукові записки*. 2016. № 59. С. 112–124.
10. Положення про формування та виконання Національної програми інформатизації: постанова Кабінету Міністрів України від 31.08.1998 р. № 1352 (у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 01.06.2011 р. № 582. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1352-98-%D0%BF#Text> (дата звернення: 25.12.2023).