

ІНФОРМАЦІЙНІ ПРАВА ЛЮДИНИ В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Ірина Петрівна СТОРОЖУК,

канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедри конституційного, адміністративного та фінансового права Хмельницького університету управління та права ім. Леоніда Юзькова

Економіка постіндустріального типу диктує зміни, пов'язані із зростаючою роллю інформації. Вона стає самостійною метою вступу суб'єктів в економічні відносини. Модернізуються способи закріплення, зберігання, обробки й передачі інформації. Люди використовують електронні технології не лише задля розваги і спілкування. Вони так само є ефективним робочим інструментом трудової діяльності.

У зв'язку з розширенням інформаційної діяльності змінюються професійна кваліфікація, освітня структура суспільства, характер праці. Змінюються роль і функції працівника, інтелектуальна й творча праця витісняє працю індивідууму, безпосередньо залученого у процес виробництва.

Глобальні процеси інформатизації визначають специфіку сучасної праці, нових форм її організації соціально-трудова відносин. Гнучка зайнятість, формування електронної самозайнятості характеризують сучасний ринок праці, на якому інтелектуальна праця визнається пріоритетною.

У сучасному світі збільшується роль інтерактивних платформ, за допомогою котрих реалізується онлайн-зайнятість. До найзатребуваніших цифрових інструментів онлайн-зайнятості належать Uber, LYFT, TaskRabbit, UpWork и Amazon Mechanical Turk. Дані, що генеруються цими платформами, стають важливими задля розуміння специфіки трудової зайнятості у рамках цифрової економіки [1, 1213–1233]. Загалом зарубіжний досвід свідчить про стрімке і широке поширення цифрових інструментів, інтерактивних платформ, а також інформаційних технологій на ринку праці [2, 57–60].

Отже, розбудова цифрової економіки пов'язана з вирішенням завдань, спрямованих на розвиток штучного інтелекту, технологій блокчейну, криптовалют, цифрової медицини і освіти тощо. Однак, разом з тим, впровадження таких технологій неминуче викликає й ризики, що з'являться на ринку праці. Всьому цьому причиною є неминуча четверта промислова революція, впровадження у виробничий процес нових технологій, «діджиталізація» (переведення інформації, даних в цифрову форму, автоматизація процесів. Розробки в сфері інформаційних технологій в поєднанні з автоматизацією, комп'ютеризацією й роботизацією зумовлюють безпрецедентні технічні й соціально-економічні зміни, наслідком котрих є трансформація зайнятості.

Проблемою сучасного ринку праці стає цифровізація зайнятості, котра зумовлює не тільки появу й розширення нових професій, а й зникнення деяких професій й сфер зайнятості. Так, за даними, наведеними у доповіді на Всесвітньому економічному форумі «The Future of Jobs», автоматизація в багатьох галузях призведе до появи 2 млн нових робочих місць, що зможуть зайняти розробники унікального програмного забезпечення, інженери й аналі-

тики, проте скоротить 7 млн місць, зайнятих сьогодні спеціалістами зі середньою кваліфікацією, котрих замінять роботи [3].

Інформаційні трудові відносини присутні й у трудових відносинах й у відносинах, безпосередньо пов'язаних з трудовими. Окрім того, суб'єктами інформаційно-трудова відносин є не лише працівник й роботодавець, а й органи соціального партнерства, органи по врегулюванню індивідуальних трудових спорів, органи, що здійснюють контроль й нагляд в сфері праці. Відповідно, сферу обігу трудової інформації не можна обмежувати лише індивідуальними трудовими відносинами. Виняток з даного кола таких інформаційних ресурсів, як «письмове попередження про звільнення за своїм бажанням, оголошення наказу про дисциплінарне стягнення, згода працівника на переведення» так само вважаємо недоцільним. Всі вищевказані процеси спрямовані на передачу, отримання і обробку даних. Сторони, виконуючи операції з попередження, ознайомлення й оголошення, стають учасниками інформаційних відносин у трудовому праві, передаючи один одному відомості, що породжують юридичні наслідки. Формами вираження інформації у цьому випадку буде заява, наказ й письмова згода. Інформація міститься безпосередньо у вищевказаних документах, а процес її формування у рамках інформаційно-трудова відносин встановлюється відповідними процедурами трудового законодавства.

Інформаційні відносини у трудовому праві некоректно включати у трудові відносини ще й тому, що вони самостійно присутні й в відносинах, безпосередньо пов'язаних з трудовими. Зокрема, у рамках відносин з працевлаштування роботодавець в вигляді оголошення про вакансію надає інформацію потенційним працівникам про певні вимоги, порядок проведення відбору і оцінки працівників, котра може у подальшому вплинути на вирішення спору про незаконну відмову у прийомі на роботу. Тобто трудові відносини не виникли, а інформаційні, що пов'язані з ними є. Взаємодію працівників й професійних спілок в рамках соціального партнерства так само неможливо уявити без правового обов'язку роботодавця надавати інформацію, потрібну задля ведення колективних перемовин, інформацію про локальні акти задля врахування думки й узгодження з представницькими органами працівників. Таким чином, сторонами інформаційних відносин можуть бути не лише сторони трудових правовідносин, а й інші суб'єкти трудового права.

Список використаних джерел:

1. Kuhn P., Mansour H. Is Internet Job Search Still Ineffective? *The Economic Journal*, 124 (581). 2014. pp. 1213-1233.

2. Вишневецька С. В. Проблеми трудового законодавства в умовах прекаризації й цифровізації зайнятості. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу у правоохоронних органах: матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції* (м. Харків, 16 лист.. 2018 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника. Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. С. 57–60.

3. Гидирим А. Талант на платформе: как цифровые технологии изменят рынок труда. URL: <https://www.rbc.ru/opinions/business/21/06/2016/576934269a79479aab95fdc9?from=newsfeed>.