

2. Закон України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» № 2801-ХІІ від 19 листопада 1992 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12#Text>

3. Закон України «Про лікарські засоби» № 2469-ІХ від 28 липня 2022 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-20#Text>.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-277-0-62>

## **ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЯК НАПРЯМ ЗАПОБІГАННЯ КРИМІНАЛЬНИМ ПРАВОПОРУШЕННЯМ ПРОТИ ТРУДОВИХ ПРАВ ГРОМАДЯН**

**Ждан Микола Дмитрович**

*кандидат юридичних наук, доцент,*

*доцент кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права*

*імені професора О.І. Процевського*

*Харківського національного педагогічного університету*

*імені Г.С. Сковороди*

На сьогоднішній день в Україні діджиталізація в сфері захисту трудових прав громадян залишається на етапі свого становлення. Більше того, про кримінологічний захист мова взагалі не йде. Саме тому, актуальним напрямом розвитку кримінологічної політики в сфері охорони трудових відносин є діджиталізація взаємовідносин та нормативно-правового регулювання взаємодії працівників із роботодавцями.

«У 2020 році Указом Президента України затверджено Стратегію національної безпеки України. На основі положень цієї Стратегії розробляється Стратегія інформаційної безпеки. Варто зазначити, що галузь трудового права загалом не являється предметом врегулювання цих документів. Можна презюмувати, що державні органи опікуються більш глобальними питаннями національної політики та розглядають питання захисту суверенітету, протидії дезінформації, загальнонаціональних загроз та викликів. Стратегія інформаційної безпеки закріплює питання інституалізації соціальних мереж. Дійсно, незважаючи на те, що приватне життя є основоположним правом людини, діджиталізація все ж таки внесла свої корективи. Збільшення кількості соціальних мереж, їх інтегрованість з іншими сервісами та загальнодоступність ставлять під загрозу право особи на приватність»

[1]. «Така тенденція простежується у трудових правовідносинах. Необхідно усвідомлювати, що кожна особа має бути захищена ще до працевлаштування, перебуваючи у статусі кандидата на посаду. Прийом на роботу супроводжується перевіркою соціальних мереж потенційного працівника як джерела інформації особистого характеру. У певних випадках, відбір працівників за їх особистим контентом може нести дискримінаційний характер» [2]. «З метою забезпечення захисту прав працівників в аспекті захисту персональних даних, власник або уповноважений ним орган має протидіяти будь-яким проявам суб'єктивізму, заснованого на аналізі аккаунтів у соціальних мережах. Допустимими є лише випадки, коли необхідність врахування даних із соціальних мереж дійсно обумовлена специфікою діяльності працівника. Дедалі більше процес праці переміщується у віртуальний простір. Ця тенденція створила умови для успішного розвитку цифрових трудових платформ» [3]. Особливої уваги має заслуговувати науково-технічне та науково-методичне забезпечення захисту трудових прав працівників. На сьогоднішній день в Україні існує низка наукових праць щодо захисту праці в межах трудового права. При цьому кримінологічний захист залишається поза увагою вчених.

«Така система організації праці стає посередником між роботодавцями (замовниками) та працівниками, які мають надати відповідну послугу. Безперечно, що швидкість, мобільність та загальнодоступність є перевагами такої моделі організації праці, проте з її виникненням постала проблема відсутності механізмів захисту прав інтелектуальної власності, забезпечення гарантій оплати виконаної роботи, загроза поширення тіньової зайнятості працівників тощо. Такі ризики зумовлені відсутністю нормативного регулятора у віртуальному просторі. Допоки національний законотворець не врегулює статус цифрових трудових платформ, подібна цифровізація відносин «роботодавець – працівник» не зможе вважатись повноцінною організацією процесу праці. Корпоративні ресурси являються ще однією системою організації діяльності на підприємствах» [3]. В цьому контексті необхідно зауважити на тому, що максимальна увага законодавця та практиків має бути зосереджена саме на захисті тієї інформації, яка може бути застосована як для вчинення кримінальних правопорушень у сфері трудових відносин, так і інших, суміжних протиправних діянь.

На нашу думку, основними шляхами інформаційного забезпечення формування та реалізації кримінологічної політики у сфері охорони трудових відносин в Україні є: 1) створення сучасних інформаційних платформ для забезпечення взаємодії працівників із роботодавцями; 2) створення комп'ютерних технологій захисту персональних даних

працівників; 3) удосконалення науково-технічного та науково-методичного забезпечення захисту трудових прав працівників засобами та заходами кримінального права та кримінології; 4) створення цифрових платформ для взаємодії із міжнародними та зарубіжними організаціями в чій функціональній обов'язки входить захист прав працівників; 5) інформатизація взаємодії із громадянським суспільством (у т.ч. – представниками професіональних спілок) з метою захисту трудових прав працівників.

Таким чином, проведене дослідження дозволило підсумувати, що інформаційним забезпеченням є сукупність нормативно-правових актів та документів, а також організаційно-управлінських рішень та науково-методичних даних, інтегрованих у реалізацію завдань, покладених на окремі суспільні відносини з метою подальшого використання, зберігання та захисту. До ознак інформаційного забезпечення можна віднести: 1) плановість отримання даних, які інтегруються у систему інформаційного забезпечення; 2) системність при створенні баз даних за окремими напрямками реалізації та захисту суспільних відносин; 3) структурність при утворенні сепарованих баз даних; 4) законність при збиранні та зберіганні отриманої інформації. Під інформаційним забезпеченням реалізації кримінологічної політики необхідно розуміти сукупність нормативно-правового, науково-технічного та методичного забезпечення реалізації завдань, які полягають у довгостроковому плануванні та прогнозуванні кримінологічної ситуації в країні, а також створенні способів, заходів та засобів запобігання кримінально протиправній діяльності на окремій території у визначений часовий проміжок.

### **Література**

1. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 вересня 2020 року «Про Стратегію національної безпеки України»: Указ Президента України від 14.09.2020 №392/2020. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/3922020-35037>

2. Ісаков М.Г., Паркулаб В.Г. Особливості трудових відносин у сучасних умовах інформаційних технологій. Науковий вісник публічного та приватного права. 2019. № 5. С. 96-102.

3. Новікова О.Ф., Азьмук Н.А.. Інформаційна безпека в соціально-трудовій сфері: виклики цифровізації економіки. Економіка та суспільство. 2021. № 30. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-30-30>.