ЄДНІСТЬ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАХИСТУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ПРАВ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ТА ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ

ЗІНОВАТНА Іляна Вікторівна - кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

ORCID: https://orcid.org/0000-0002-3018-4934

УДК 342.9

DOI: https://doi.org/10.71404/NP.2025.1.66

У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів вчених, надано загальну характеристику єдності та диференціації як принцип правового регулювання трудових та тісно пов'язаних із ними правовідносин. Здійснено аналіз норм загального та спеціального трудового законодавства, на основі чого аргументовано, що законодавець йде шляхом прийняття гнучких спеціальних положень у цій сфері в обмеженій кількості. Останні врегульовують тільки найбільш важливі та специфічні моменти реалізації вказаних прав, які можуть виникнути під впливом технологічного розвитку.

Ключові слова: цифровізація, діджиталізація, захист, соціально-трудові права, єдність та диференціація, правове регулювання.

Постановка проблеми

Захист соціально-трудових прав громадян є фундаментальною основою сталого розвитку суспільства та ефективного функціонування держави, оскільки такий захист забезпечує баланс інтересів між працівником, роботодавцем і публічною владою, сприяє соціальній стабільності та підвищенню якості життя населення. Варто зауважити, що одним із головних факторів, який відповідає за якість та результативність захисту соціально-трудових прав громадян в цілому, а також в умовах діджиталізації та цифровізації виступає наявність ефективного механізму правового регулювання. Сьогодні останній відрізняється багатоманітною і розгалуженою структурою, будова якої базується на принципі єдності та диференціації.

Стан дослідження проблеми

Окремі проблемні питання, присвячені правовому регулювання захисту соціально-трудових прав громадян, досліджувались у працях: Н.Б. Болотіної, О.А. Волосенко, В.В. Жернакова, М.І. Іншина, Т.А. Коляди, В.І. Прокопенко, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенко і ряду інших. Втім, незважаючи на значний теоретичний доробок, в науковій літературі недостатньо опрацьованим є дослідження єдності та диференціації правового регулювання захисту соціально-трудових прав в умовах цифровізації та діджиталізації.

Мета і завдання дослідження

Мета статті полягає у тому, щоб розкрити сутність єдності та диференціації правового регулювання захисту соціально-трудових прав в умовах цифровізації та діджиталізації. Досягнення вказаної мети передбачає вирішення наступних завдань: з'ясувати сутність категорій єдності та диференціації правового регулювання; визначити зміст єдності та диференціації як комплексного принципу регулювання правовідносин; здійснити аналіз норм чинного законодавства, норми якого спрямовані на правове регулювання безпосередньо захисту соціально-трудових прав в умовах цифровізації та діджиталізації.

Наукова новизна дослідження

Наукова новизна статті визначається тим, що в ній дістала подальшого опрацювання характеристика єдності та диференціації правового регулювання захисту соціально-трудових прав в умовах цифровізації та діджиталізації.

Виклад основного матеріалу

Єдність та диференціація правового регулювання – це не новела для сфери соціально-трудових прав. Даний принцип є відмінною рисою регламенту суспільних відносин в галузі праці та пов'язаних із нею відносин, наприклад, сфери соціального захисту суб'єктів трудової діяльності. Так, слово «єдність» означає тісний зв'язок, згуртованість, цілісність, неподільність; поєднання в одному цілому, нерозривність зв'язку; схожість, цілковита подібність; спільність чого-небудь, зосередженість чогось у одному місці і таке інше [1, с.497]. Як влучно зауважує в своїй дисертаційній роботі С.С. Павлов, єдність – це сукупність елементів, які знаходяться між собою у зв'язку, визначають властивість традиції бути єдиним цілим [2, с.7]. В свою чергу, слово «диференціація» має іноземне походження (від французької «differentiation» або з латинського «differentia» – різниця, відмінність) та розкривається в сучасній словниковій літературі, як поділ, розчленування цілого або комплексу на окремі (складові) частини, форми, елементи [3, с.231].

Таким чином, єдність та диференціація є важливим методом регулювання у трудовому праві, про що відмічав у своїй науковій роботі О.В. Гоц. Вчений зауважує, що єдність трудового права характеризується тим, що є загальні принципи трудового права, які характеризують галузь в цілому, а також система норм, які поширюються на всіх працівників. Єдність галузі полягає в цілісності її внутрішньої організації, взаємоузгоджуваності норм, єдності принципів побудови й функціонування. «Диференціація знаходить вираз в підрозділі права на самостійні структурні утворення – галузі й інститути. Кожний інститут трудового права становить не конгломерат норм, які без якого-небудь зв'язку регулюють окремі сторони відносин працівників різних категорій, а висловлюють єдність регулювання тих чи інших сторін або видів відносин. У цих інститутах містяться норми, які встановлюють відмінності у змісті або порядку регулювання, в яких проявляється диференціація», – вважає автор [4, с.22-23]. Керуючись такою логікою В.В. Жернаков та С.І. Кожушко зауважують, що для трудового права України характерне поєднання загальних норм, що мають загальну сферу дії, і правових норм, дія яких обмежена певним колом осіб або відносин. У цьому виявляється єдність та диференціація. Усе трудове право складає єдину систему, але всередині цієї системи є відмінності. Диференціація – це відмінності в нормах права, обумовлені суттєвими особливостями умов праці в тій чи іншій галузі, значенням її для народного господарства, відмінностями в суб'єктах трудових правовідносин, характері трудових зв'язків, кліматичних умовах. Диференціацію обумовлюють усталені суспільні фактори, котрі визначають відмінності в умовах праці та потребують відображення в нормах права. Автори вважають, що диференціація правового регулювання праці може відбуватись у різний спосіб: шляхом конкретизації загальних норм права; шляхом встановлення додаткових пільг та переваг для працівників порівняно з чинним трудовим законодавством; шляхом прийняття нормативних актів з питань, не врегульованих у Кодексі законів про працю України [5, с.42;6, с.77].

В рамках окремих інститутів трудового права, а саме в контексті оплати праці, єдність та диференціацію висвітлює О.В. Гаєвая. На її думку, єдність правового регламентування в оплаті праці полягає в єдності мети, у встановленні однакових для всіх найманих працівників певних трудових прав та обов'язків незалежно від фактичних умов праці і статі людини. Така єдність забезпечується нормами, що впорядковують указані правовідносини переважно централізованим методом. Диференціація правового регулювання оплати праці за категоріями працівників провадиться різними правовими способами: шляхом включення до загальних законодавчих актів про працю спеціальних положень, що стосуються тіль-

ки певної групи працівників (наприклад, у КЗпП України є окремі глави «Праця жінок», «Праця молоді»), або прийняттям особливих нормативноправових актів, що поширюються тільки на ту чи іншу категорію працюючих. «Трудове право України, встановлюючи у своїх нормах єдині для всіх працівників правила щодо оплати праці, забезпечує громадянам справедливі й рівні можливості заробити собі на життя власною працею. Але право враховує також об'єктивні обставини, зумовлені специфікою галузей виробництва, професіями, статевими й віковими особливостями працівників, місцезнаходженням підприємств тощо. Усі ці обставини зрештою призводять до відступів від єдиних правил, що регламентують застосування праці, й вимагають видання спеціальних норм, які пристосовують загальні правові приписи до специфічних умов оплати праці», – вважає вчена [7, с.79, 80-81].

Викладене свідчить, що ключовий показник єдності та диференціації – це дворівнева система нормативно-правових документів загального та спеціального значення. Водночас в контексті нашого дослідження структура більш глибока та розгалужена. У даному випадку йдеться про правове регулювання захисту соціально-трудових прав, що входять до системи прав людини, гарантії дотримання та реалізації яких включають окрему групу юридичних актів міжнародного та національного характеру.

Отже, єдність та диференціація правового регулювання захисту соціально-трудових прав в умовах цифровізації та діджиталізації – це принцип, який передбачає наявність загальної системи нормативно-правових положень, які встановлюють базові, мінімальні гарантії, умови, форми та інші ключові аспекти безперешкодної реалізації соціально-трудових прав кожною людиною та громадянином на території України; а також спеціальної – регулюють додаткові, специфічні гарантії, умови та особливості здійснення соціально-трудових прав та досягнення суб'єктивних інтересів в контексті трансформаційних процесів, обумовлених цифровізацією та діджиталізацією.

Так, єдині умови, гарантії, форми та інші аспекти захисту соціально-трудових прав в умовах цифровізації та діджиталізації визначають три підгрупи документів. Перша включає в себе базові, міжнародні акти в сфері забезпечення прав та свобод людини, які декларують відповідні можливості, у тому числі в галузі праці і соціального захисту, а також містять міжнародні стандарти їх захисту.

Документи другої підгрупи важливі тим, що вони формують загальнодержавний механізм забезпечення і захисту прав та свобод людини і громадянина в усіх без виключення сферах життєдіяльності суспільства. Це фундаментальні акти, які лежать в основі формування та проведення національної, демократичної політики, яка веде до організації здорового суспільного простору де кожен його член може вільно та в повній мірі реалізувати свої суб'єктивні інтереси, навіть в умовах реформації пов'язаної з технологічним прогресом. Сюди відноситься Конституція України в положеннях якої права людини та гарантії їх здійснення закріплено, а також деякі законодавчі акти. Наприклад, Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», метою якого є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України [8].

Третя підгрупа – це нормативно-правові акти, які безпосередньо присвячені регулюванню соціально-трудової сфери та визначають порядок, особливості, форми, гарантії та інші особливості реалізації фізичними особами своїх прав в рамках неї. Найпершим та найголовнішим серед них є КЗпП, який регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя працівників, зміц-

ненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини. Законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, всемірну охорону трудових прав працівників. Законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами [9].

Положення КЗпП уточнено в багатьох окремих законодавчих актах трудо-правової сфери. Наприклад, Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 №504/96-ВР встановлює державні гарантії права на відпустки працівників, визначає умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи [10]. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 №108/95-ВР визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного і договірного регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати [11].

Положенням представлених нормативно-правових актів протиставлено спеціальні норми, які визначають особливі умови та гарантії реалізації соціально-трудових прав саме під впливом умов цифровізації та діджиталізації. Прикладом є особливі норми Глави ІІІ-Б КЗпП, що встановлюють спрощений режим регулювання трудових відносин. Останні були додані Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» від 19.07.2022 №2434-IX, який мав на меті упорядкування відносин трудової діяльності, передусім, класичного дистанційного та фріланс характеру [12].

Крім КЗпП, особливості роботи в умовах впливу цифровізації та діджиталізації на економіку та трудову сферу регламентовано положеннями Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 №889-VIII, який встановлює принципи, правові та організаційні засади забезпечення публічної, професійної, політично неупередженої, ефективної, орієнтованої на громадян державної служби, яка функціонує в інтересах держави і суспільства, а також порядок реалізації громадянами України права рівного доступу до державної служби, що базується на їхніх особистих якостях та досягненнях. Законом визначено, що з особою, яка призначається на посаду державної служби, може бути укладено контракт до істотних умов якого належить: 1) місце роботи і посада державної служби; 2) спеціальні вимоги до осіб, які претендують на посаду державної служби; 3) дата набрання чинності та строк дії контракту; 4) права та обов'язки сторін; 5) завдання і ключові показники результативності, ефективності та якості їх виконання, строки їх виконання; 6) режим праці та відпочинку; 7) умови оплати праці; 8) відповідальність сторін та вирішення спорів; 9) підстави зміни умов, припинення дії та розірвання контракту. За взаємною домовленістю сторони можуть визначити додаткові умови контракту про проходження державної служби. Наприклад, умови контракту про проходження державної служби можуть передбачати виконання державним службовцем роботи дистанційно (поза приміщенням державного органу), у тому числі з можливістю віддаленого доступу за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій [13].

Висновки

Проведене у даній статті дослідження показало, що правове регулювання захисту соціально-трудових прав на сьогоднішній день ґрунтується на нормах загального та спеціального законодавства. Перші включають в себе: Конституцію України; міжнародно-правові документи у сфері забез-

АНОТАЦІЯ

Аргументовано, що єдність та диференціація правового регулювання захисту соціально-трудових прав в умовах цифровізації та діджиталізації – це принцип, який передбачає наявність загальної системи нормативно-правових положень, які встановлюють базові, мінімальні гарантії, умови, форми та інші ключові аспекти безперешкодної реалізації соціально-трудових прав кожною людиною та громадянином на території України; а також спеціальної – регулюють додаткові, специфічні гарантії, умови та особливості здійснення соціально-трудових прав та досягнення суб'єктивних інтересів в контексті трансформаційних процесів, обумовлених цифровізацією та діджиталізацією.

Акцентовано увагу на тому, що єдність основується на документах, які включають в себе: Конституцію України; основні міжнародно-правові документи в сфері прав та свобод людини; законодавчі акти з питань забезпечення рівності та недопущення дискримінації на території держави, а також ряд загальних трудо-правових документів, якими встановлено та гарантовано базові для всіх категорій осіб умови праці, соціального захисту, форми реалізації соціально-трудових прав і таке інше. Спеціальні норми визначають додаткові до загального переліку умови, гарантії, правила та особливості користування кожною людиною належними їй соціально-трудовими правами в умовах трансформації суспільства і держави під впливом цифровізації та діджиталізації. Їх перелік включає в себе: спеціальні норми Кодексу законів про працю України, а також Закону України «Про державну службу».

Узагальнено, що законодавець у питанні забезпечення соціально-трудових прав в умовах цифровізації та діджиталізації, йде шляхом прийняття гнучких спеціальних положень в обмеженій кількості. Останні врегульовують тільки найбільш важливі та специфічні моменти реалізації вказаних прав, які можуть виникнути під впливом технологічного розвитку.

Ключові слова: цифровізація, діджиталізація, захист, соціально-трудові права, єдність та диференціація, правове регулювання.

печення та захисту прав та свобод людини і громадянина; законодавчі акти з питань забезпечення рівності та недопущення дискримінації на території держави; а також ряд загальних трудо-правових документів, якими встановлено та гарантовано базові для всіх категорій осіб умови праці; соціального захисту; форми реалізації соціально-трудових прав і таке інше. Спеціальні норми визначають додаткові до загального переліку умови, гарантії, правила та особливості користування кожною людиною належними їй соціально-трудовими правами в умовах трансформації суспільства і держави під впливом цифровізації та діджиталізації. Їх перелік включає в себе: спеціальні норми Кодексу законів про працю України, Закону України «Про державну службу», тощо. Дослідження представлених документів показало, що законодавець у питанні забезпечення соціально-трудових прав в умовах цифровізації та діджиталізації, йде шляхом прийняття гнучких спеціальних положень в обмеженій кількості. Останні врегульовують тільки найбільш важливі та специфічні моменти реалізації вказаних прав, які можуть виникнути під впливом технологічного розвитку.

Література

1. Білодід І.К. Словник української мови: в 11 томах. Том 2, 1971. 497 с.

2. Павлов С.С. Правові традиції України: автореф. канд. юрид. наук. : 12.00.01 : Одеса: Одеська національна юридична академія. 2010. 17 с.

3. Сучасний словник іншомовних слів. уклад. О. І. Скопненко та Т. В. Цимбалюк. К. : Довіра, 2006. 789 с.

4. Гоц О.В. Правове регулювання виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками.: дис… канд. юрид. наук. : 12.00.05 : Харків: Харківський державний педагогічний університет ім. Г.С. Сковороди. 2004. 180 с.

5. Трудовое право в вопросах и ответах: Учебно–справочное пособие. Под ред. В.В. Жернакова. Х.: Одиссей, 2000. 624 с.

6. Кожушко С.І. Становлення, сучасний стан та перспективи розвитку законо-

SUMMARY

It is argued that the unity and differentiation of legal regulation of the protection of social and labor rights in the context of digitalization and digitization is a principle that assumes the presence of a general system of regulatory and legal provisions that establish basic, minimum guarantees, conditions, forms and other key aspects of the unhindered implementation of social and labor rights by every person and citizen on the territory of Ukraine; as well as a special one that regulates additional, specific guarantees, conditions and features of the implementation of social and labor rights and the achievement of subjective interests in the context of transformational processes caused by digitalization and digitization.

Attention is focused on the fact that unity is based on documents that include: the Constitution of Ukraine; basic international legal documents in the field of human rights and freedoms; legislative acts on ensuring equality and preventing discrimination on the territory of the state, as well as a number of general labor and legal documents that establish and guarantee basic working conditions, social protection, forms of implementation of social and labor rights for all categories of persons, etc. Special norms determine additional to the general list conditions, guarantees, rules and features of the use by each person of his or her social and labor rights in the conditions of transformation of society and the state under the influence of digitalization and digitization. Their list includes: special norms of the Labor Code of Ukraine, as well as the Law of Ukraine "On Civil Service".

It is generalized that the legislator, in the issue of ensuring social and labor rights in the conditions of digitalization and digitization, follows the path of adopting flexible special provisions in a limited number. The latter regulate only the most important and specific aspects of the implementation of these rights, which may arise under the influence of technological development.

Keywords: digitalization, digitalization, protection, social and labor rights, unity and differentiation, legal regulation.

давства про дисципліну праці в Україні: дис… канд. юрид. наук. : 12.00.05 : Харків: Харківський національний університет внутрішніх справ. 2006. 182 с.

7. Гаєвая О.В. Щодо єдності і диференціація оплати праці в трудовому праві. Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення : матеріали III Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. МВС України ; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2014. 324 с. С.78-81.

8. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: закон від 08.09.2005 №2866-IV. Відомості Верховної Ради України. 2005. №52. Ст.561.

9. Кодекс законів про працю України: закон від 10.12.1971 №322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до №50.

10. Про відпустки: закон від 15.11.1996 №504/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1997. №2. Ст.4.

11. Про оплату праці: закон від 24.03.1995 №108/95-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1995. №17. Ст.121.

12. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність: закон від 19.07.2022 №2434-IX. Офіційний вісник України. 2022. №68. Ст.18.