

Ждан М.Д.

Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди

## ІНФОРМАТИЗАЦІЯ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ ВІДНОСИНАМИ В МЕЖАХ КРИМІНОЛОГІЧНОЇ НАУКИ

*У статті розглядаються особливості інформатизації процесу управління трудовими відносинами в розрізі кримінологічної науки. Вказується, що в межах захисту трудових прав на перший план завжди виходить охорона персональних даних, а також всього блоку інформації, яка впливає на реалізацію трудових відносин в країні. На жаль, в Україні на сьогоднішній день діджиталізація в сфері захисту трудових прав громадян залишається на етапі свого становлення. Більше того, про кримінологічний захист мова взагалі не йде. Саме тому, актуальним напрямком розвитку кримінологічної політики в сфері охорони трудових відносин є діджиталізація взаємовідносин та нормативно-правового регулювання взаємодії працівників із роботодавцями. Зазначається, що окремої 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. Підсумовується, що основними шляхами удосконалення 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 професійних спілок) з метою захисту трудових прав працівників.*

**Ключові слова:** трудові відносини, інформатизація, кримінальне правопорушення, кримінологічна політика, міжнародні організації, технології.

**Постановка проблеми.** Тотальна інформатизація на сьогоднішній день є одним із пріоритетних напрямків розвитку держави та суспільства. Не є виключенням і кримінологічна політика в сфері охорони трудових відносин в Україні. Удосконалення інформаційного забезпечення останньої надасть можливість більш комплексно підходити до проблеми стратегічного планування запобігання кримінально протиправній діяльності. Отже, враховуючи вказане, пропонуємо зупинитись на цьому питанні більш детально.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання інформатизації процесу управління трудовими відносинами в межах кримінологічної науки майже не зустрічаються у працях вчених. Окремі аспекти розглядалися в роботах С. Албула, О. Житного, М. Клемпарського, М. Куцевича та ін. Водночас саме обрана проблематика потребує більш детального розгляду.

**Метою статті** є дослідження сучасного стану інформаційного забезпечення кримінологічної

безпеки в частині захисту та управління трудовими відносинами та формулювання рекомендацій в цій царині.

**Виклад основного матеріалу.** Вчені вказують, що «запровадження інформаційно-комунікаційних технологій управління трудовими ресурсами сприятиме заміні застарілого вертикального (бюрократичного) режиму управління гнучким цифровим менеджментом. Проте, активне зростання доступу до інформаційних ресурсів вимагає від працівників належного рівня цифрової компетенції та цифрової культури. Незважаючи на те, що відносини «роботодавець - працівник» значно модернізувались, з'явилися нові можливості пошуку роботи, змінились пріоритети при працевлаштуванні та форми організації трудової діяльності, ці можливості спричинили значне зростання загроз інформаційної небезпеки. Європейські правові стандарти пріоритетують право на повагу до приватного життя. Реалізація цього права прямо пов'язана з забезпеченням захисту

та недоторканості персональних даних. Органи державної влади зобов'язані забезпечити невтручання до приватного життя. Винятком є втручання, що відповідає критеріям законності та необхідності у демократичному суспільстві» [1]. «Яскравим прикладом налагодженого механізму захисту персональних даних є італійська система захисту. Міністерство праці та соціальної політики Італії використовує систему, яка виконує процедуру реальної автентифікації. Після такої процедури користувачі забезпечені від веб-сайтів невідомого походження, що підлягають автоматичному блокуванню. Для підвищення ефективності організації людських ресурсів, агенції з працевлаштування мають можливість обробляти величезні обсяги інформації, обмінюватись та отримувати доступ до таких даних, а також можуть швидко розповсюджувати інформацію працівникам» [2, с. 98]. В межах захисту трудових прав на перший план завжди виходить охорона персональних даних, а також всього блоку інформації, яка впливає на реалізацію трудових відносин в країні.

«Окрім впровадження передових технологій в організацію виробництва та праці, швидкість та якість процесу законотворчості у сфері забезпечення інформаційної безпеки європейських роботодавців та працівників не поступається технологічному прогресу. Міжнародно-правове регулювання значно випереджає розвиток національного законодавства щодо інформаційної безпеки. Український законодавець вбачає у цьому процесі ілюзорність, оминаючи масштабність технологічного розвитку та можливих «цифрових» проблем. Відсутність належної уваги з боку національних органів законодавчої влади до питання інформаційної безпеки суб'єктів трудового права створює ланцюжкову реакцію з прогалинами у правничому полі. Незахищеність суб'єктів трудового права в інформаційному полі, відсутність механізмів протидії посяганням на персональні дані, неврегульованість допустимих меж втручання у приватне життя працівників – це перелік, що характеризує низький рівень захищеності від інформаційної небезпеки в Україні. Учасники трудових правовідносин в Україні потребують оновлення механізмів захисту від інформаційних загроз, пов'язаних з діджиталізацією діяльності, а також модернізації захисту трудових прав працівників. Єдиний законодавчо регламентований механізм захисту персональних даних працівників продемонстровано у рішенні ЄСПЛ у справі «Суріков проти України». Відповідно до положень Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП

України) працівники мають право на здорові і безпечні умови праці. Забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на власника або уповноважений ним орган» [2, с. 98]. На жаль, в Україні на сьогоднішній день діджиталізація в сфері захисту трудових прав громадян залишається на етапі свого становлення. Більше того, про криминологічний захист мова взагалі не йде. Саме тому, *актуальним напрямком розвитку криминологічної 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» [3]. «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, с. 99]. «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» [4]. 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 тіншової 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» [4]. 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.

«Контроль за станом справ на підприємстві, аналіз діяльності працівників, пошук шляхів удосконалення виробництва може досягатись шляхом всебічного моніторингу. Ще у 2006 році Україною ратифіковано Європейську соціальну хартію (переглянуту), яка закріплює право кожного на гідне ставлення на роботі. Задля забезпечення ефективної реалізації цього права необхідно: 1) поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про сексуальні домагання на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таким домаганням і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки; 2) поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про систематичні непорядні або явно негативні та образливі дії щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таким діям і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки [5]. У Законі України «Про інформацію» передбачено, що кожен має право на інформацію, що передбачає можливість вільного одержання, використання, поширення, зберігання та захисту інформації, необхідної для реалізації своїх прав, свобод і законних інтересів» [6].

Міжнародна правова спільнота акцентує увагу на необхідності віддавати перевагу цифровим технологіям у всіх можливих випадках, коли можна забезпечити захист такого роду даних. На наш погляд, не є виключенням і діджиталізація трудових відносин.

«З метою створення належних умов праці, роботодавці повинні контролювати трудову діяльність робітників, але у способи, що не порушують їх основоположних прав і свобод. Науковці пропонують декілька форм моніторингу: 1) моніторинг телефонних розмов; 2) відеоспостереження 3) GPS-технології» [7]. «Законодавством України передбачаються гарантії забезпечення таємниці листування, телефонних розмов, телеграфної та іншої кореспонденції. З огляду на це, поінформованість працівників про встановлення механізмів контролю за має бути обов'язковою. Власник або уповноважений ним орган має видати наказ про здійснення запису телефонних розмов, відеоспостереження чи моніторингу місцезнаходження, з яким будуть ознайомлені всі працівники підприємства. У рішенні ЄСПЛ у справі «Копланд проти Сполученого Королівства» суд зазначає, що у певних ситуаціях моніторинг телефонних розмов, електронної пошти та інтернету може визнаватись «необхідним у демократичному суспільстві» [8]. «У національному трудовому законодавстві загалом не врегульовані межі допустимості втручання роботодавця у приватне життя працівників. Зважаючи на те, що оновлення трудового законодавства – це довгий період часу, доцільно було власнику або уповноваженому ним органу приймати корпоративні правила, предметом регулювання яких буде процедура моніторингу працівників, а також регламент користування соціальними мережами з метою забезпечення неухильного дотримання права працівників на приватне життя» [9, с. 18]. На нашу думку, основними шляхами удосконалення 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 професійних спілок) з метою захисту трудових прав працівників.

Вчені також вказують, що «світовий технологічний прогрес суттєво впливає на права та обов'язки суб'єктів трудового права. Пріоритетується право на конфіденційність та недоторканість приватного життя працівників, виникає нагальна потреба в нормативному врегулюванні положень щодо забезпечення інформаційної безпеки, а також необхідність у встановленні меж допустимого контролю з боку роботодавця за діяльністю працівників. Обов'язок забезпечення невторгання до приватного життя необхідно здійснювати за допомогою єдиного загальнонаціонального нормативного регулятора. Органи державної влади уповноважені на забезпечення невторгання до приватного життя суб'єктів трудового права. Закріплення прав та обов'язків працівників і роботодавців щодо забезпечення інформаційної безпеки може відбуватись такими шляхами. 1) Закріплення механізмів захисту учасників трудових правовідносин від інформаційних загроз на рівні єдиного загальнообов'язкового нормативно-правового акту; 3) Врегулювання положення щодо створення безпечних умов праці в аспекті інформаційної безпеки суб'єктів трудового права у новому Кодексі законів про працю України; 4) Забезпечення захисту та контролю за законністю процесу працевлаштування з метою протидії проявам суб'єктивізму уповноважених на прийняття нових працівників осіб, заснованого на аналізі аккаунтів у соціальних мережах, покласти такий обов'язок на власника підприємства або уповноважений ним орган; 5) Врегулювання статусу цифрових трудових платформ з метою забезпечення захисту прав інтелектуальної власності, гарантій оплати виконаної роботи, недопущення поширенню тіньової зайнятості працівників; 6) Організація встановлення потужного програмного забезпечення на підприємствах з метою недопущення втрати корпоративної інформації, результатів праці та персональних даних працівників; 7) Запровадження корпоративних правил на підприємствах, предметом регулювання яких буде процедура моніторингу працівників, а також регламенту користування соціальними мережами з метою забезпечення дотримання трудової дисципліни на підприємствах з вимогою обов'язкового ознайомлення кожного працівника з порядком впровадження та застосування засобів моніторингу діяльності» [9, с. 18]. Підхід вчених

нам здається виваженим та максимально спрямованим на вирішення проблеми захисту інформаційного простору працівників в Україні.

«Зміни в системі соціально-трудова відносин знаходяться під впливом багатьох процесів, серед яких слід визначити найбільш суттєві: – технологічне оновлення виробництва, становлення нових технологічних укладів; – зростання соціальної спрямованості сучасного економічного розвитку; – демографічні та структури трансформації, ціннісні орієнтири населення; – глобальні та цивілізаційні зрушення, ставлення нового сільового характеру економіки; – зростання невизначеності, ризиків та сучасних викликів, що потребують пошуку адекватних відповідей. На нашу думку найважливішим фактором зміни сучасних соціально-трудова відносин є динамічні технологічні процеси. Поглиблення цифрових та інформаційних технологій веде до нового формату змісту трудової діяльності. Цифрові та когнітивні технології на відміну від інших, демонструють здатність проникати в деякі технологічні процеси. Цифровізація стає інтегрованою технологічною платформою, здатною об'єднати різноманітні технології в гібридні технологічні процеси. Фактично інформаційні та когнітивні технології слугують каналами вбудовування знання в технологічні процеси шляхом обробки великих масивів даних або за допомогою технологічної імітації людського інтелекту. Розвиток цифрової економіки стрімко змінює світ праці. Дослідники Швейцарської бізнес-школи IMD застосовують термін «цифровий вихор, щоб показати, як на перший погляд невеликі, іноді непомітні зміни, набираючи «вихрову» швидкість перетворюються на величезні світові трансформації (відкриваються нові можливості, народжуються знання та інформація, з'являються нові бізнес-моделі). Для України є актуальним вибір пріоритетів розвитку, які допоможуть упіймати «цифрову хвилю» та вийти на шлях стійкого економічного зростання. У цьому напрямку кардинально змінюється діяльність держави. Вона поступово перетворюється з суб'єкта СТВ, та його головного арбітра, у організатора (плеймейкера). Саме держава вибудовує новий формат СТВ, адекватно реагує на трансформаційні шоки в системі трудових відносин та створює відповідну систему соціального захисту» [9, с. 18]. Отже, на сьогоднішній день трудові відносини знаходяться на етапі розвитку в межах інформатизації. Комп'ютерні технології, розвиток програмного та технічного забезпечення примушує законодавця підлаштовуватись під сучасні реалії.

**Висновки.** Таким чином, проведене дослідження дозволило підсумувати, що 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 професійних спілок) з метою захисту трудових прав працівників.

#### Список літератури:

1. Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms. (4 November 1950). Ratified by Law № 475/97-VR of 17 July 1997. Retrieved from [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004).
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. 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>
4. Новікова О.Ф., Азьмук Н.А. Інформаційна безпека в соціально-трудої сфері: виклики цифровізації економіки. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/628/602>.
5. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 (ратифіковано Законом № 137-V від 14.09.2006). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text)
6. Про інформацію: Закон України від 02.10.1992 № 2657-XII. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-12#Text>
7. Войнаровська О.І., Подоляк О.Г. Моніторинг працівників. URL: <http://legalweekly.com.ua/index.php?i=d=16061&show=news&newsid=123063>.
8. Рішення Європейського Суду з прав людини у справі «Copland проти Сполученого Королівства» від 03.07.2007 заява № 62617/00. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/?library=ECHR&id=001117767&filename=001-117767.pdf&TID=ihgdqbxnfi>
9. Шабанова С.О., Лазебна А.В. Інформаційна безпека суб'єктів трудового права. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. Серія «ПРАВО». Випуск 32, 2021. С. 15-20

#### Zhdan M.D. INFORMATIONAL SUPPORT OF LABOR RELATIONS MANAGEMENT WITHIN THE LIMITS OF CRIMINOLOGY SCIENCE

*The article examines the features of informatization of the labor relations management process in the context of criminological science. It is indicated that within the framework of the protection of labor rights, the protection of personal data, as well as the entire block of information that affects the implementation of labor relations in the country, always comes to the fore. Unfortunately, in Ukraine today, digitization in the field of protection of labor rights of citizens remains at the stage of its formation. Moreover, we are not talking about criminological defense at all. That is why, the actual direction of the development of criminological policy in the field of protection of labor relations is the digitalization of mutual relations and regulatory and legal regulation of the interaction of employees with employers. It is noted that special attention should be paid to the scientific-technical and scientific-methodical protection of the labor rights of employees. To date, in Ukraine there are a number of scientific works on labor protection within the framework of labor law. At the same time, criminological protection remains outside the attention of scientists. It is concluded that the main ways of improving the information support for the formation and implementation of criminological policy in the field of labor relations protection in Ukraine are: 1) creation of modern information platforms to ensure the interaction of employees with employers; 2) creation of computer technologies for protection of personal data of employees; 3) improvement of scientific-technical and scientific-methodological support for the protection of labor rights of employees by means and measures of criminal law and criminology; 4) creation of digital platforms for interaction with international and foreign organizations whose functional duties include protection of workers' rights; 5) informatization of interaction with civil society (including representatives of professional unions) in order to protect the labor rights of employees.*

**Key words:** labor relations, informatization, criminal offense, criminological policy, international organizations, technologies.