

Щодо сучасних тенденцій в розвитку трудового права*

Кметь Т. О.¹, Ортлер Я. А.²

Опубліковано	Секція	УДК
01.01.2026	Економіка	336.71

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.18212397>

Анотація. Стрімкі соціально-економічні трансформації, технологічний прогрес, особливо розвиток цифрових технологій та глобалізація, докорінно змінюють світ праці, що вимагає адекватного переосмислення та оновлення парадигми трудового права. Актуальність дослідження зумовлена необхідністю аналізу ключових напрямків, у яких відбувається еволюція правового регулювання трудових відносин, а також визначення викликів та перспектив для забезпечення балансу інтересів працівників та роботодавців в умовах сучасної економіки.

Метою цієї статті є комплексний аналіз сучасних тенденцій у розвитку національного та міжнародного трудового права, ідентифікація нових форм зайнятості та розробка пропозицій щодо вдосконалення чинного законодавства.

У дослідженні визначено кілька домінуючих векторів розвитку. По-перше, спостерігається інтенсивна диджиталізація трудових відносин. Це включає правове оформлення дистанційної (віддаленої) роботи, фрілансу, платформної зайнятості (gig-економіки) та інших гнучких форм праці. Виникає потреба у регулюванні «права на відключення» (right to disconnect) та захисту персональних даних працівників у цифровому середовищі. По-друге, посилюється тенденція до індивідуалізації трудових відносин, що виражається у розширенні договірних засад регулювання, збільшенні ролі індивідуальних трудових договорів та автономії сторін. Це вимагає посилення захисної функції трудового права для запобігання зловживанням і гарантування мінімальних трудових стандартів. По-третє, актуалізується питання забезпечення рівності та недискримінації, зокрема, в контексті оплати праці, гендерної рівності та захисту вразливих груп. Четвертою важливою тенденцією є «озеленення» трудового права (green labour law), пов'язане зі змінами у сфері зайнятості внаслідок екологічної та енергетичної трансформації, а також необхідність правового регулювання питань безпеки праці в умовах кліматичних змін. Особлива увага приділяється також змінам у трудовому законодавстві в умовах надзвичайних ситуацій, включаючи воєнний стан, що призводить до спрощення регулювання, але вимагає чіткого визначення механізмів посилення захисту трудових прав працівників у кризові періоди.

У результаті дослідження сформульовано низку рекомендацій щодо необхідності адаптації трудового законодавства до нових реалій. Зокрема, йдеться про розробку спеціальних правових норм для регулювання праці на цифрових платформах, оновлення

* Науковий керівник: Остапенко Леонід Олексійович Д.юр.н., професор кафедри цивільного права та процесу Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національного університету "Львівська політехніка"

¹ Студентка IV курсу бакалаврату Групи ПВ-45 Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національного університету "Львівська політехніка"

² Студентка IV курсу бакалаврату Групи ПВ-45 Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національного університету "Львівська політехніка"

підходів до визначення робочого часу та часу відпочинку в умовах гнучкої зайнятості, а також вдосконалення механізмів контролю та захисту прав працівників в умовах високої мобільності робочої сили. Висновки статті можуть бути використані у законотворчій діяльності та при формуванні державної політики у сфері праці.

Ключові слова: трудове право, сучасні тенденції, гнучка зайнятість.

Regarding current trends in the development of labor law

Abstract. The rapid socio-economic transformations, technological progress, particularly the development of digital technologies, and globalization are fundamentally changing the world of work, necessitating an adequate rethinking and renewal of the labour law paradigm. The relevance of the research is due to the need to analyze the key directions in which the evolution of the legal regulation of labour relations is occurring, as well as to identify the challenges and prospects for ensuring the balance of interests between employees and employers in the modern economy.

The purpose of this article is a comprehensive analysis of current trends in the development of national and international labour law, the identification of new forms of employment, and the development of proposals for improving current legislation.

The study identifies several dominant vectors of development. Firstly, there is intensive digitalization of labour relations. This includes the legal formalization of remote work, freelance, platform employment (gig-economy), and other flexible forms of work. There is a need for regulating the "right to disconnect" and the protection of employees' personal data in the digital environment. Secondly, the trend towards the individualization of labour relations is intensifying, expressed in the expansion of contractual bases for regulation, the increased role of individual employment contracts, and the autonomy of the parties. This necessitates strengthening the protective function of labour law to prevent abuse and guarantee minimum labour standards. Thirdly, the issue of ensuring equality and non-discrimination is becoming more relevant, particularly in the context of pay, gender equality, and the protection of vulnerable groups. The fourth important trend is the "greening" of labour law (green labour law), related to changes in employment due to ecological and energy transformation, as well as the need for legal regulation of occupational safety issues in the context of climate change. Particular attention is also paid to changes in labour legislation under emergency conditions, including martial law, which leads to simplified regulation but requires a clear definition of mechanisms for strengthening the protection of employees' labour rights during crisis periods.

As a result of the study, a number of recommendations are formulated regarding the need to adapt labour legislation to new realities. Specifically, this involves the development of special legal norms for regulating work on digital platforms, updating approaches to defining working hours and rest time in conditions of flexible employment, and improving mechanisms for controlling and protecting employees' rights in conditions of high labour mobility. The conclusions of the article can be used in law-making activities and in the formation of state labour policy.

Key words: labor law, current trends, flexible employment.

Результати

З огляду на глобальну цифровізацію та трансформацію сфери зайнятості, трудове право, як регулятор відносин між суб'єктами праці, стикається з необхідністю модернізації. Швидке поширення цифрових технологій та становлення цифрової економіки впливають на трудові відносини, роблячи переосмислення існуючих правових механізмів та адаптацію законодавчої бази до нових умов неминучим завданням.

Останнім часом у провідних світових державах фіксується тенденція до розширення юрисдикції трудового права, яке поглинає види відносин (як-от аутсорсинг

та аутстафінг), що традиційно належали до цивільно-правової сфери. Це тягне за собою надання статусу працівників новим категоріям суб'єктів. В Україні ж, попри активне застосування зазначених форм найманої праці, існує значний правовий розрив: на відміну від західної практики, ці відносини здебільшого не підпадають під регулювання чинного трудового законодавства.

Аналізуючи міжнародний ринок праці, Л. Давидюк відзначає активне зростання нестандартних форм зайнятості [1, с. 31]. До них належать такі різновиди роботи:

- роботу на умовах неповної зайнятості (неповний робочий день);
- термінову або короткострокову;
- роботу на дому;
- віддалену (дистанційну, електронну) роботу;
- самозайнятість;
- псевдосамозайнятість;
- тимчасову агентську [2, с. 23],
- позикову зайнятість (лізинг персоналу, аутстафінг, аутсорсинг) [1, с. 31].

За словами І.А. Римара, досвід кінця ХХ – початку ХХІ століття чітко показав: в умовах інформаційного суспільства трудові відносини перестали відповідати застарілим моделям минулого, що вимагає правової корекції [3, с. 74]. Як наслідок, ключовою тенденцією сьогодення є зростання гнучкості у правовому регулюванні. Це, в свою чергу, стимулює розвиток нетипових форм зайнятості, які вже не мають або суттєво змінюють ознаки класичних трудових правовідносин.

Розвиток трудового права нині характеризується ключовими тенденціями, викликаними цифровою ерою. Зокрема, Є.В. Краснов виділяє індивідуалізацію трудових відносин та посилення гнучкості їхнього правового регулювання [4, с. 33]. Ці зміни корелюють зі структурними трансформаціями у сфері зайнятості, які Г. А. Капліна безпосередньо пов'язує з цифровізацією економіки та суспільства в Україні [5, с. 154]. Вплив інформаційно-комунікаційних технологій проявляється у масовому переході до дистанційної роботи, гнучких графіків та платформної зайнятості, що змушує законодавців відмовлятися від застарілих методів правового регулювання праці.

Активне використання месенджерів (Skype, WhatsApp, Facebook) протягом останнього десятиліття є прямим результатом глобалізації та інформатизації. Ці процеси сприяють економічному розвитку, взаємопроникненню ринків праці та обміну знаннями. Комунікація еволюціонувала від традиційних листів до відео- та аудіоспілкування через глобальну мережу. Необхідно впроваджувати ці досягнення технічного прогресу і в трудове законодавство. Зокрема, Н. Швець та Д. Чернячко пропонують укладати трудові договори за допомогою відеофіксації, записуючи їх на фізичний носій [6, с. 86].

Для модернізації трудового законодавства пропонується впровадити електронний механізм укладення угоди. Ініціація відбувається надсиланням заяви на email, а подробиці обговорюються онлайн (наприклад, через Skype). Для забезпечення достовірності та юридичної сили договірних умов пропонується їх відеофіксація із застосуванням вдосконаленого електронного підпису. Така технологія здатна шифрувати дані навіть на відеозаписі, що нівелює ризики підробки. Після цього сторони обмінюються електронно завіреними відеозаписами, а роботодавець надсилає наказ про прийняття на роботу. Ознайомлення з усією супутньою документацією (посадові інструкції, колективний договір) переводиться в електронний формат.

О.Г. Серєда пропонує включити механізм блокчейну — розподіленої бази даних для реєстрації всіх системних операцій — до сучасних тенденцій розвитку трудового договору. На думку науковця, ця система забезпечить безпрецедентний рівень прозорості у взаємодії між суб'єктами праці [9, с. 255]. Це передбачає заміну наявного інституту договору смарт-контрактом. Смарт-контракт визначається як угода з

автоматизованим виконанням та суворо заданими умовами, що сприяє істотному зниженню залучення третіх (довірених) сторін.

Для успішної імплементації цих інновацій в Україні необхідно вирішити низку додаткових правових та організаційних питань. Насамперед це стосується юридичне визначення нових суб'єктів. Чинне законодавство має чітко розмежувати самозайнятість, псевдосамозайнятість та платформну зайнятість (гіг-економіку) від класичних трудових відносин. Необхідно розробити правові критерії для визначення того, чи є особа, яка працює через цифрову платформу, незалежним підрядником (цивільно-правові відносини) чи прихованим працівником (трудові відносини), що вимагає забезпечення соціальних гарантій.

Не менш важливим є захист даних та кібербезпека, оскільки пропонується перехід на електронне укладення договорів та використання реєстрів (наприклад, Єдиного реєстру електронних трудових договорів, як пропонують деякі автори), критично важливим є розробка надійних механізмів захисту персональних даних працівників, а також забезпечення кібербезпеки цих реєстрів.

Питання нормативного забезпечення інновацій також потребує вирішення, адже технологічні рішення, такі як відеофіксація та смарт-контракти, вимагають офіційного нормативного визнання. Необхідно не лише розробити Постанову КМУ про Єдиний реєстр, але й внести зміни до Кодексу законів про працю, які б визнавали юридичну силу відеоконтрактів та договорів, укладених за допомогою блокчейну, деталізуючи порядок

Підсумовуючи вищенаведене можна визначити, що цифрова ера вимагає від трудового права переходу від жорстких застарілих моделей до гнучких, індивідуалізованих та високотехнологічних рішень. Шляхом імплементації електронних механізмів, відеофіксації та технології блокчейну Україна може подолати існуючий правовий розрив та забезпечити прозоре й ефективно регулювання праці в умовах нової економіки.

Список використаних джерел

1. Давидюк Л.П. Нестандартні форми зайнятості в системі трансформації міжнародного ринку праці. Економічний аналіз. 2015. Т. 20. С. 30–34
2. Лучик С.Д., Лучик М.В. Нетипові форми зайнятості населення: види та перспективи розвитку в Україні. Людина і праця в економіці регіону : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 31 жовтня 2016 року, 2016. Ч. 1: Актуальні проблеми соціально-трудова відносин. С. 22–25.
3. Римар І.А. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин : дис. ...канд. юрид. наук : 12.00.00 ; Одеська національна юрид. акад. Одеса, 2015. 210 с.
4. Краснов Є. В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України: монографія. Одеса: Фенікс, 2012. 178 с.
5. Капліна Г. А. Тенденції зміни умов трудового договору щодо робочого місця у сучасному цифровому суспільстві. Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика: тези доп. та наук. повідомл. учасників VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 5 жовт. 2018 р.) / за ред. О.М. Ярошенка. Харків: ФОП Панов А.Н., 2018. С. 151- 154.
6. Швець Н. Електронна форма трудового договору в контексті реформування законодавства про працю. Підприємництво, господарство і право. 2019. № 1. С. 84–89.