

суспільства. *Вісник Херсонського національного технічного університету*. 2021. № 2. С. 161-169.

5. Про Національну стратегію сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні на 2021-2026 роки : Указ Президента України від 27.09.2021 № 487/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/487/2021#Text> (дата звернення: 22.04.2026).

6. Дорожня карта до самозарадності громадського сектору. Регіональний порядок денний на 2022–2026 роки. ГО ICAP Єднання. URL: [https://ednannia.ua/images/Reg\\_poryad\\_broshura\\_A4\\_Preview.pdf](https://ednannia.ua/images/Reg_poryad_broshura_A4_Preview.pdf) (дата звернення: 22.04.2026).

УДК 340.1

**Лисенко Г. О.**

*партнер АТ «Адвокатська сім'я Лисенко»,  
член Ради Комітету з трудового права  
НААУ, член Центру ВША з трудового  
права та соціального забезпечення*

## **ЕЛЕКТРОННІ ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В УКРАЇНІ: ШВИДКІСТЬ ЦИФРОВІЗАЦІЇ VS ГОТОВНІСТЬ ЗАКОНОДАВСТВА**

Цифровізація трудових відносин в Україні є об'єктивною реальністю, що випереджає темпи розвитку правового регулювання. Практика роботодавців уже сьогодні включає дистанційне укладання трудових договорів, електронний документообіг, використання корпоративних систем, електронної пошти та месенджерів для комунікації з працівниками. Водночас чинне законодавство не формує цілісної моделі електронних трудових відносин, що створює правову невизначеність та підвищує ризики для сторін.

На рівні базового регулювання трудових відносин Кодекс законів про працю України не містить визначення електронних трудових відносин та не встановлює спеціального порядку їх реалізації. Окремі положення лише опосередковано враховують цифровізацію.

Так, стаття 24 КЗпП допускає укладання трудового договору в письмовій формі, однак не конкретизує можливість його укладання в електронному вигляді. Стаття 29 КЗпП передбачає обов'язок роботодавця ознайомити працівника з умовами праці, але не визначає форму такого ознайомлення, що на практиці дозволяє використовувати електронні засоби, проте без належної правової визначеності.

Відповідно до ст. 49-6 КЗпП за згодою між працівником та роботодавцем трудового договору в упрощеному режимі регулювання трудових відносин може бути укладено у формі електронного документа відповідно до Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг». Трудовий договір у спрощеному режимі є окремим видом трудового договору (Глава III-Б КЗпП), який набув чинності з 19.07.2022 року. Водночас відповідні підходи

можуть застосовуватись і до всіх інших трудових договорів.

Натомість нормативну основу електронного документообігу формують спеціальні акти, зокрема Закон України "Про електронні документи та електронний документообіг" та Закон України "Про електронні довірчі послуги".

Відповідно до ст. 5, 6, 7 Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг» електронний документ — це документ, інформація в якому зафіксована у вигляді електронних даних, включаючи обов'язкові реквізити. Для ідентифікації автора використовується електронна підпис.

Таким чином, на рівні загального законодавства передбачено можливість повноцінного електронного документообігу, однак трудове законодавство не містить системної інтеграції цих положень.

Особливу роль у розвитку електронних трудових відносин відіграло законодавство воєнного періоду. Зокрема, Закон України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" фактично легалізував використання будь-яких доступних засобів електронної комунікації між сторонами трудових відносин.

Відповідно до ст. 7 Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" (з врахуванням змін згідно із Законом №4412-ІХ від липня 2025 року) в період дії воєнного стану сторони трудового договору можуть домовитися про альтернативні способи створення, пересилання та зберігання наказів роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин, а також будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації. Визначено обов'язок сторін повідомляти свої актуальні контактні дані, зокрема електронну пошту та месенджери.

Важливим елементом розвитку електронних трудових відносин є сучасні законодавчі ініціативи, спрямовані на подолання фрагментарності правового регулювання та адаптацію трудового законодавства до цифрових реалій.

Зокрема, законопроект №14141 «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо електронного документообігу під час трудоустроювання» передбачає істотне розширення можливостей електронної форми трудового договору. Його ключовою метою є створення правових умов для укладання трудових договорів в електронній формі з застосуванням кваліфікованого або удосконаленого електронного підпису без обов'язкової фізичної присутності працівника та без подання паперових документів. Крім того, передбачається можливість повноцінного електронного кадрового документообігу, включаючи створення, обмін та зберігання.

Водночас Проект Трудового кодексу України (реєстр. №14386) демонструє більш системний підхід до цифровізації трудових відносин. Він передбачає врегулювання електронного документообігу як складової трудових відносин на рівні кодифікованого акту, що має замінити чинний КЗпП. В межах цього підходу електронні форми взаємодії сторін трудового договору розглядаються не як виняток, а як повноцінний інструмент реалізації трудових прав та обов'язків. Це включає можливість використання електронних документів при працевлаштуванні, веденні кадрової документації.

Проте аналіз зазначених законодавчих ініціатив свідчить, що, незважаючи на очевидний прогрес, цифровізація трудових відносин в Україні наразі перебуває на етапі формування концептуальної моделі.

Окремого аналізу потребує електронна комунікація у трудових відносинах. Використання електронної пошти, корпоративних платформ, Viber чи Telegram стало стандартом ділового спілкування. Водночас законодавство не встановлює чітких критеріїв належності таких повідомлень як доказів. Судова практика свідчить про поступове визнання електронних повідомлень доказами за умови підтвердження їх автентичності та факту отримання, однак відсутність єдиних стандартів створює неоднаковість підходів.

Таким чином, цифровізація трудових відносин в Україні розвивається за моделлю «практика випереджає право». Бізнес активно впроваджує електронні інструменти, тоді як законодавство залишається фрагментарним та не забезпечує належного рівня правової визначеності. Це призводить до формування зони підвищених ризиків: для роботодавців — у вигляді можливих трудових спорів та визнання документів недійсними, для працівників — у вигляді звуження гарантій та складності захисту своїх прав.

УДК 340.1

**Колесніков А. П.**  
д.ю.н., доцент,  
*професор кафедри теорії права та конституціоналізму*  
*Західноукраїнський національний університет,*  
*м. Тернопіль, Україна*

## **АНАЛІТИКА ДАНИХ ЯК ОСНОВА УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ В ІНФОРМАЦІЙНИХ УСТАНОВАХ**

В умовах цифрової трансформації суспільства інформаційні установи – бібліотеки, архіви, інформаційно-аналітичні центри – зазнають суттєвих змін у підходах до організації своєї діяльності. Традиційна модель управління, що ґрунтувалася переважно на досвіді керівника та якісних показниках роботи, поступово втрачає свою ефективність в умовах зростаючих обсягів інформації та ускладнення інформаційних потреб користувачів. На зміну їй приходить data-driven підхід, тобто модель прийняття управлінських рішень, в основі якої лежить систематичний збір, опрацювання та інтерпретація даних. Варто зазначити, що зазначений підхід не є суто технологічним явищем, і він передусім відображає зміну управлінської культури, за якої рішення приймаються не на підставі суб'єктивних міркувань, а на основі об'єктивних, верифікованих даних.

Аналітика даних як управлінський інструмент охоплює сукупність методів і технологій, спрямованих на отримання практично значущих висновків із масивів структурованої та неструктурованої інформації. У контексті інформаційних установ йдеться про статистику відвідуваності, дані про запити користувачів, показники використання фондів, метрики цифрових сервісів, результати анкетувань та зворотний зв'язок від користувачів. Опрацювання цих даних дозволяє керівництву установи здійснювати обґрунтовані рішення щодо комплектування фондів, розподілу ресурсів, розвитку сервісів та оцінювання ефективності діяльності [1]. Принципово важливим є те, що