

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.86.3.10>

ШЛЯХИ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

Швец Н.М.,

*кандидатка юридичних наук, доцентка,
доцентка кафедри трудового права
Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого
ORCID: 0000-0002-9899-196X
e-mail: natalyshvets@gmail.com*

Балашова Д.Д.,

*студентка 3 курсу, 6 групи,
факультету прокуратури
Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого
e-mail: d.d.balashova@nlu.edu.ua*

Швец Н.М., Балашова Д.Д. Шляхи цифровізації законодавства про працю.

У статті висвітлюються потенційні виклики, з якими стикається українське трудове законодавство в умовах цифровізації, зокрема, необхідність гармонізації норм щодо захисту працівників при дистанційній зайнятості та посилення правових гарантій для збереження та обробки персональних даних. Розглядаються питання автоматизації управлінських процесів, що дозволяють зменшити витрати часу і ресурсів як для працівників, так і для роботодавців, та знизити рівень бюрократизації. Крім того, аналізуються шляхи підвищення прозорості трудових відносин через впровадження цифрових технологій, що сприятиме зниженню корупційних ризиків і забезпечить більш чіткий контроль за дотриманням трудових прав. Для підвищення ефективності процесу цифровізації пропонується розробка Інструкції «Про порядок зберігання та обробки персональної інформації в умовах дистанційної праці в Реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування».

Також, пропонується доповнення Типової форми трудового договору про дистанційну роботу, яка затверджена Наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 5 травня 2021 р. № 913-21, пунктом 30-1 такого змісту: «Персональні дані працівника після закінчення передбаченого законодавством строку на їх зберігання підлягають знищенню». Розглядається необхідність впровадження системи електронного моніторингу трудових відносин з чіткими вимогами до конфіденційності даних, що дозволить автоматизувати облік робочого часу та виконання трудових завдань, забезпечуючи при цьому захист прав працівників. Звертається увага на доцільність розширення навчальних програм для працівників та роботодавців з метою підвищення їх цифрової грамотності та готовності до роботи в умовах електронного документообігу.

Ключові слова: працівник, роботодавець, трудові правовідносини, цифровізація, законодавство про працю, трудове законодавство, цифровізація законодавства, інновації, цифрові інновації, штучний інтелект, інформація.

Shvets N.M., Balashova D.D. Ways of digitalization of labour legislation.

The article also highlights the potential challenges faced by Ukrainian labour legislation in the context of digitalization, in particular the need to harmonize regulations on the protection of employees in remote employment and to strengthen legal guarantees regarding the storage and processing of personal data. Issues of automation of management processes are considered, which allow to reduce time and resource costs for both employees and employers, and reduce the level of bureaucracy. In addition, ways of increasing

the transparency of labour relations through the introduction of digital technologies are being analysed, which will help reduce corruption risks and ensure clearer control over the observance of labour rights. To increase the efficiency of the digitalization process, it is proposed to develop the Instructions “On the procedure for storing and processing personal information in remote work conditions in the Register of Insured Persons of the State Register of Compulsory State Social Insurance”.

Also, amendments are proposed to the Standard Form of an Employment Contract for Remote Work, which was approved by the Order of the Ministry of Economic Development, Trade and Agriculture of Ukraine dated May 5, 2021 No. 913-21, paragraph 30-1 of the following content: “The employee’s personal data shall be destroyed after the expiration of the period for their storage provided for by law”. The implementation of an electronic monitoring system for labour relations with clear requirements for data confidentiality is being considered, which will allow automating the accounting of working hours and the performance of work tasks, while ensuring the protection of employees’ rights. Attention is being paid to expanding training programs for employees and employers to increase their digital literacy and readiness to work in an electronic document management environment.

Key words: employee, employer, labour relations, digitalization, labour legislation, labour legislation, digitalization of legislation, innovation, digital innovation, artificial intelligence, information.

Постановка проблеми. Цифровізація трудового законодавства є актуальною потребою сучасного суспільства, оскільки технологічний прогрес значно трансформує трудові відносини, зокрема, змінюються вимоги до регламентації прав працівників. У зв’язку з посиленням використання інформаційних технологій в системі організації праці виникають нові виклики, що потребують відповідного правового забезпечення.

В умовах воєнної агресії проти України цифровізація стала критично важливою, оскільки багато працівників перейшли на дистанційну роботу, а організація ефективного документообігу та захисту даних стала питанням національної безпеки. Цифровізація процесів документообігу, перехід на електронні трудові книжки, регулювання дистанційної роботи та забезпечення кібербезпеки – важливі напрямками правових досліджень та реформ. Відповідно, існує необхідність в оновленні законодавчих норм для забезпечення належного захисту прав працівників в умовах цифрової трансформації трудових відносин.

Українське законодавство на шляху до цифровізації трудових відносин стикається з низкою проблем, серед яких можна виокремити недосконале нормативне забезпечення дистанційної праці, відсутність ефективних механізмів контролю за виконанням трудових обов’язків у цифровому середовищі, а також наявність окремих недоліків у правових нормах, що регулюють обробку персональних даних працівників. В умовах війни ці проблеми стають ще актуальнішими, оскільки безпечний обмін інформацією та захист персональних даних набувають особливого значення для працівників і роботодавців. За умов сьогодення ці питання вимагають додаткового дослідження та системного підходу до їх вирішення з метою адаптації до стандартів ЄС, що також сприятиме інтеграції України до європейської правової системи.

Метою цієї статті є визначення ключових напрямків та особливостей цифровізації трудового законодавства України з урахуванням сучасних технологічних та економічних реалій.

Стан опрацювання проблематики. Цифровізацію трудових відносин та її вплив на трудове законодавство досліджували Н. Атталах [8], І.В. Застрожнікова [2], М.О. Пижова [1], І.О. Тесленко [6], А. Ткачук [5], Т.В. Шлапко [7] та ін. Проте, попри значний науковий інтерес, питання практичної реалізації та адаптації цифрових інструментів у трудовому законодавстві залишаються недостатньо дослідженими, зокрема, фрагментарно розкрито питання щодо створення ефективної правової бази для захисту прав працівників у цифровому середовищі, врегулювання дистанційної праці та захисту персональних даних працівників.

Виклад основного матеріалу. Цифровізація трудового законодавства стає невід’ємною частиною сучасних трансформацій на ринку праці. Глобальні зміни, пов’язані з поширенням технологій, дистанційною роботою та онлайн-комунікаціями стимулюють держави до перегляду існуючих правових норм і стандартів у трудовій сфері. У всьому світі цифрові інструменти активно інтегруються в різні аспекти трудових відносин – від організації праці до моніторингу виконання завдань, обліку робочого часу тощо.

В Україні процес цифровізації вже знайшов втілення в таких інноваціях, як електронна трудова книжка та електронний документообіг, але цього недостатньо для повного переходу на цифрові

стандарти. Ефективне законодавче регулювання цифровізації в трудовій сфері має забезпечити баланс інтересів працівників і роботодавців, враховуючи такі аспекти, як захист персональних даних, стандарти дистанційної роботи та умови електронного обліку робочого часу працівників.

Переваги цифровізації трудового законодавства очевидні: зручність доступу до особистих даних працівників, зменшення адміністративного навантаження на роботодавців і підвищення прозорості регламентації трудових відносин. Однак для того, щоб процес цифровізації став дійсно ефективним, потрібно забезпечити надійну правову базу, яка б регулювала різні аспекти нової реальності праці, включаючи дистанційні робочі місця, електронний моніторинг робочого часу працівників, а також захист прав працівників і гарантії надання послуг роботодавцями.

М.О. Пижова у своїй науковій статті зосереджується на питаннях впровадження електронних трудових книжок, розглядаючи їх як одну з головних складових цифровізації трудових відносин. Авторка детально описує процедуру подачі відомостей до електронних трудових книжок, зазначаючи, що цей процес є значно простішим і доступнішим, ніж традиційне ведення паперової документації. Серед переваг цього нововведення вона виділяє можливість працівників самостійно відстежувати свій страховий стаж, що підвищує прозорість трудових відносин і надає працівникам більше контролю над власними даними. Важливою особливістю є автоматичне нарахування пенсійних виплат, яке завдяки електронному обліку здійснюється точно і своєчасно, знижуючи ризик затримок чи помилок, характерних для паперових записів. Додатковою перевагою є зменшення ризику втрати інформації, адже цифровий формат дозволяє надійно зберігати дані навіть у випадку надзвичайних ситуацій або технічних несправностей [1, с. 195].

Позитивною стороною цього процесу, на думку М.О. Пижової, є можливість для роботодавця та працівника швидко і без зайвих формальностей вносити зміни до електронних трудових книжок. Це не лише скорочує час обробки даних, а й сприяє гнучкості у взаємодії сторін, забезпечуючи швидкий перехід від паперових до електронних документів. Завдяки цьому процесу скорочується бюрократичне навантаження на підприємства та підвищується ефективність управління кадровими процесами, що є важливим кроком у розвитку сучасного ринку праці.

Ми погоджуємося з М.О. Пижовою, що впровадження електронних трудових книжок є важливим кроком у напрямку цифровізації, адже електронні трудові книжки дають змогу зберігати та оновлювати дані про трудову діяльність у зручному та доступному форматі. Перехід на електронний облік забезпечує оперативний доступ до інформації про стаж, зайнятість, попередні місця роботи, що спрощує процеси перевірки даних як для працівників, так і для роботодавців та державних органів.

Така ініціатива також полегшує процес адміністрування, оскільки електронні трудові книжки скорочують потребу у веденні об'ємної паперової документації, знижують витрати на її зберігання та обслуговування. Для роботодавців це означає зменшення адміністративного навантаження, а для працівників – можливість самостійно перевіряти власний стаж і трудову історію в будь-який момент, не звертаючись до кадрової служби.

Водночас електронні трудові книжки мінімізують ризики втрати трудових записів у разі надзвичайних ситуацій, що є особливо актуальним для України в умовах війни, коли зберігання паперових документів наражається на ризик пошкодження або втрати. Електронний формат дозволяє резервувати інформацію у захищених базах даних, доступних незалежно від фізичного місцезнаходження.

Проте, ми вважаємо, що це лише перший етап цифровізації: для повного оновлення системи необхідно розробити додаткові механізми контролю та захисту інформації. Електронний облік даних працівників потребує високого рівня кібербезпеки, щоб забезпечити захист персональної інформації від несанкціонованого доступу, викрадення чи маніпуляцій з персональними даними. Крім того, важливо створити нормативну базу для регулювання доступу до цих даних, визначивши права та обов'язки сторін щодо зберігання та обробки персональної інформації в умовах цифровізації праці. Пропонуємо постановою Правління Пенсійного Фонду України затвердити Інструкцію «Про порядок зберігання та обробки персональної інформації в умовах дистанційної праці в Реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування».

І.В. Застрожнікова розглядає цифровізацію трудових відносин у контексті підготовки кваліфікованих кадрів для аграрного сектору. Вчена підкреслює важливість безперервного навчання та оновлення навичок у зв'язку з науково-технічним прогресом і впровадженням цифрових тех-

нологій. Авторка акцентує увагу на тому, що цифровізація відкриває нові можливості для моніторингу й управління трудовими ресурсами, дозволяючи підприємствам відстежувати потребу в спеціалістах у конкретних галузях і підлаштовувати навчальні програми під сучасні вимоги [2, с. 79–81].

Нам імпонує твердження І.В. Застрожнікової, що цифровізація трудових відносин потребує підготовки кадрів, які будуть здатні працювати з новітніми технологіями. Без належної кваліфікації персоналу впровадження цифрових інструментів може стати неефективним та викликати додаткові складнощі, зокрема, технічні помилки, порушення безпеки даних та низьку адаптацію працівників до нових умов роботи з цифровим контентом. Цей аспект є важливим для успішного впровадження цифрових інновацій у трудове законодавство, оскільки навички роботи з технологіями, включаючи базове розуміння кібербезпеки, управління даними та користування електронними системами, є необхідними для сучасних працівників.

Особливу важливість це питання набуває для аграрного сектору національної економіки, де автоматизація та цифровізація виробничих процесів сприяють підвищенню ефективності, проте потребують спеціалізованих навичок. Як зазначає авторка, управління персоналом в аграрній галузі потребує особливого підходу, оскільки працівники часто мають недостатній досвід роботи з технологіями через віддалене розташування робочих місць або специфіку освіти. Тому цифровізація трудових відносин в цій галузі повинна враховувати унікальні потреби аграрного сектору, забезпечуючи доступ до навчання та підвищення кваліфікації працівників для роботи в цифрових умовах.

У зв'язку з вищезазначеним актуалізується питання розробки спеціалізованих законодавчих норм для цифрових умов роботи в окремих секторах економіки, зокрема в аграрній, виробничій та медичній галузях, які мають свої особливості і потреби. Такі норми дозволять захистити права працівників, адаптуючи цифрові стандарти до конкретних умов їх роботи. Крім того, створення спеціалізованих програм навчання кадрів в окремих галузях сприятиме кращому розумінню й ефективному використанню цифрових технологій, що стане наступним важливим кроком у розвитку цифровізації трудового законодавства.

У Стратегії відновлення, сталого розвитку та цифрової трансформації малого і середнього підприємництва на період до 2027 року окреслено виклики, пов'язані із цифровою трансформацією. Зокрема звертається увага, що потреба в цифровій трансформації стане більш відчутною, однак обмеженість ресурсів і навичок може створити проблеми для малого і середнього підприємництва щодо ефективного впровадження цифрових технологій [3]. Дійсно, сучасний роботодавець внаслідок цифровізації стикається з цифровою неграмотністю персоналу або недостатнім рівнем цифрової грамотності. На виконання вимог Закону України «Про професійний розвиток працівників» [4] доцільно запроваджувати навчання працівників основам застосування цифрових технологій у перебігу роботи, особливо для працівників поважного віку, відправляти працівників на курси підвищення кваліфікації, які будуть передбачати в своїй програмі розкриття тем цифровізації для прокачування цифрових навичок. Вважаємо за доцільне при прийнятті працівників на роботу запровадити тестування на цифрову зрілість.

Нам імпонує закладене у змісті Стратегії відновлення, сталого розвитку та цифрової трансформації малого і середнього підприємництва на період до 2027 року завдання налагодження співпраці з наявними цифровими платформами для розміщення інформації про вакансії у рамках залучення іноземних фахівців, зокрема розміщення представниками бізнес-середовища інформації про вакансії англійською мовою [3].

А. Ткачук у своїй статті зосереджується на питаннях впровадження цифрових технологій у сферу трудових відносин, наголошуючи на їхньому позитивному впливі на продуктивність праці та зменшенні бюрократичних процедур. Автор описує, що розвиток високошвидкісного інтернет-з'єднання, використання штучного інтелекту та Big Data сприяють підвищенню ефективності українських підприємств. Він також зазначає, що цифровізація дозволяє розширити можливості дистанційної зайнятості та підвищити доступність соціального обслуговування через онлайн-платформи. Позитивним аспектом цифровізації, за словами А. Ткачука, є спрощення доступу до державних послуг, зокрема через додаток «Дія», що сприяє автоматизації взаємодії між громадянами і державою [5, с. 2–8].

Не можна не погодитися з А. Ткачуком, що цифровізація трудових процесів є важливим кроком на шляху до оптимізації трудових відносин та полегшення доступу до державних послуг.

Впровадження цифрових технологій у сферу праці сприяє не лише підвищенню ефективності роботи окремих підприємств, але й загальному економічному розвитку країни. Зручність електронного документообігу дозволяє оперативно обмінюватися інформацією, скорочуючи час на підготовку та обробку документів, що в свою чергу зменшує адміністративне навантаження на працівників і роботодавців. Можливість працівників віддалено виконувати свою роботу відкриває нові перспективи для зайнятості, особливо для людей з обмеженими можливостями, мешканців віддалених регіонів або тих, хто з різних причин не може бути присутнім на робочому місці фізично. Особливо актуальною ця можливість стала в умовах кризових ситуацій, таких як гостра респіраторна хвороба COVID-19, спричинена коронавірусом SARS-CoV-2, чи військові конфлікти, коли забезпечення безперервності робочих процесів є критично важливим. Дистанційна робота дозволила багатьом компаніям продовжувати свою діяльність, зберігаючи робочі місця та підтримуючи економіку країни. Однак, попри очевидні переваги, для повноцінного розвитку цифровізації необхідно також вдосконалити нормативну базу, щоб забезпечити правову визначеність щодо збереження і захисту персональних даних. Пропонуємо доповнити Типову форму трудового договору про дистанційну роботу, затверджену Наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 5 травня 2021 р. № 913-21, пунктом 30-1 такого змісту: «Персональні дані працівника після закінчення передбаченого законодавством строку на їх зберігання підлягають знищенню».

Відсутність чітких правових норм щодо захисту персональних даних працівників у цифровому середовищі може призвести до зловживань та порушень права на приватність. Сучасне законодавство має враховувати специфіку електронної взаємодії, встановлюючи стандарти кібербезпеки та відповідальності за несанкціонований доступ до інформації. Крім того, необхідно узгодити механізми правового контролю за електронною взаємодією, щоб забезпечити юридичну силу електронних документів та їхню автентичність. Також важливо врегулювати питання обліку праці в умовах дистанційної роботи, оскільки традиційні методи контролю не завжди є ефективними в цифровому середовищі. Це включає встановлення чітких правил щодо надурочних годин, видів часу відпочинку та інших аспектів трудових відносин. Вдосконалення нормативної бази сприятиме захисту прав працівників та забезпечить справедливі умови праці, незалежно від форми її організації.

І.О. Тесленко також досліджує питання застосування штучного інтелекту в управлінні трудовими відносинами, підкреслюючи важливість автоматизації адміністративних процесів для забезпечення прозорості та ефективності. Авторка розглядає автоматизацію як засіб боротьби з корупцією, оскільки вона зменшує потребу у втручанні людини та надає можливість більш об'єктивного прийняття рішень. Штучний інтелект також розширює можливості контролю за дотриманням правових норм у трудовому законодавстві, зокрема через аналіз великих обсягів даних про трудову діяльність та виявлення потенційних порушень [6, с. 470]. Наприклад, компанія використовує систему контролю доступу в приміщення підприємства, яка інтегрована зі штучним інтелектом (розроблена програма доступу працівників, яка завантажена у смартфон). Ця система фіксує час приходу або виходу працівників та надсилає керівникам сповіщення стосовно осіб, які запізнилися або покинули робоче місце раніше, а роботодавці, в свою чергу, можуть відразу отримати сповіщення та проконтролювати трудову дисципліну.

Ми погоджуємося з цим підходом, адже застосування штучного інтелекту може значно підвищити прозорість трудових відносин між працівником і роботодавцем, сприяючи об'єктивності у прийнятті рішень, зокрема, щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності працівника за порушення трудової дисципліни, завдячуючи запровадженню відповідного програмного забезпечення та оптимізації управлінських процесів. Водночас виникає потреба в посиленому контролі за конфіденційністю особистих даних працівників, щоб уникнути порушень їх права на приватність та запобігти можливим зловживанням при обробці інформації. Це вимагає додаткових законодавчих заходів, спрямованих на захист персональної інформації в умовах цифровізації, зокрема, встановлення чітких стандартів щодо обсягу та умов використання даних, а також відповідальності за їх неправомірне розголошення або використання.

Шлапко Т.В. та інші автори у своїй публікації зосереджують увагу на необхідності інтеграції цифрових комп'ютерних технологій у сферу охорони здоров'я з метою оптимізації управління та забезпечення доступності медичних послуг. Зазначається, що електронні системи охорони здоров'я, які розроблені в Україні, запозичують кращий європейський досвід і сприяють доступності та прозорості наданих послуг [7, с. 143–146].

Ми погоджуємося з думкою авторів, що цифровізація здатна знизити корупційні ризики і підвищити ефективність правової системи щодо запобігання корупції. Завдяки автоматизації процесів та прозорості, яку забезпечують цифрові технології, можливості для маніпуляцій і неправомірного втручання у правовідносини зменшуються. У трудових відносинах це особливо актуально, оскільки електронні системи дозволяють фіксувати всі дії та рішення, що стосуються працівників і роботодавців, у цифрових реєстрах, зберігаючи історію змін і доступу. Це дає змогу оперативно виявляти порушення та забезпечувати дотримання стандартів роботи.

У дослідженні Н. Атгалах розглядаються проблеми та перспективи правового регулювання штучного інтелекту (далі – ШІ) в Україні, а також питання приватності та конфіденційності при використанні таких технологій. Авторка підкреслює, що впровадження ШІ в різні сфери життєдіяльності суспільства ставить нові виклики для захисту персональних даних, а також вимагає адаптації національного законодавства до міжнародних стандартів[8, с. 13–15]. Ми погоджуємося з позицією Н. Атгалах в частині необхідності захисту персональних даних у процесі цифровізації трудового законодавства, оскільки електронні системи обліку та документообігу передбачають збереження великої кількості персональних даних працівників.

На відміну від сфери ШІ, цифровізація законодавства про працю передбачає впровадження більш специфічних механізмів захисту даних працівників. Зокрема, необхідно встановити обмеження щодо обсягу та доступу до персональних даних працівників, особливо в умовах розвитку нових технологій обліку та контролю за робочим процесом.

Висновки. Ефективна цифровізація трудового законодавства вимагає розвитку комплексної правової бази, що забезпечуватиме баланс між інтересами роботодавців та працівників, приділяючи увагу питанням захисту персональних даних, створення стандартів для дистанційної роботи та впровадження електронного обліку робочого часу працівників.

Для підвищення ефективності процесу цифровізації пропонуємо розробити Інструкцію «Про порядок зберігання та обробки персональної інформації в умовах дистанційної праці в Реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов’язкового державного соціального страхування».

Також, вважаємо за необхідне доповнити Типову форму трудового договору про дистанційну роботу пунктом 30-1 такого змісту: «Персональні дані працівника після закінчення передбаченого законодавством строку на їх зберігання підлягають знищенню». Важливим аспектом є також впровадження системи електронного моніторингу трудових відносин з чіткими вимогами до конфіденційності даних, що дозволить автоматизувати облік робочого часу та виконання трудових завдань, забезпечуючи при цьому захист прав працівників. Важливим елементом цього процесу є також розширення навчальних програм для працівників та роботодавців з метою підвищення їхньої цифрової грамотності та готовності до роботи в умовах електронного документообігу. У цьому контексті пропонуємо роботодавцям запровадити тестування на рівень цифрової грамотності при прийнятті на роботу.

Внесення змін до сучасного трудового законодавства та розробка підзаконних нормативно-правових актів, що відповідатимуть вимогам цифрової економіки, є важливим кроком для забезпечення конкурентоспроможності України на світовому ринку праці та захисту прав усіх учасників трудових відносин в умовах цифрової ери.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Пижова М.О. Щодо цифровізації трудових відносин. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 7/2022. С. 194–196. URL: http://lsej.org.ua/7_2022/42.pdf (дата звернення: 29.11.2024).
2. Застрожнікова І.В. Вплив діджиталізації на кадрову політику в аграрному секторі. *Економічна наука*. 2021. № 4. С. 77–81. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/4_2021/14.pdf (дата звернення: 29.11.2024).
3. Стратегія відновлення, сталого розвитку та цифрової трансформації малого і середнього підприємництва на період до 2027 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 30.08.2024 р. № 821-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/821-2024-%D1%80#Text> (дата звернення: 29.11.2024).
4. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 р. № 4312-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text> (дата звернення: 29.11.2024).

5. Ткачук А. Діджиталізація праці в Україні: оцінка, фактори та сучасні тенденції. *Вісник Львівського університету*. Серія економічна. 2023. Випуск 65. С. 1–11. URL: <http://publications.lnu.edu.ua/bulletins/index.php/economics/article/viewFile/12185/12544> (дата звернення: 29.11.2024).
6. Тесленко І.О. Вплив діджиталізації на кримінальний процес в Україні. *Злочинність і протидія їй в умовах війни та у повоєнній перспективі*: тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції. 19 квітня 2024 р. м. Вінниця. С. 470–474. URL: <https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/e51bf3fe-1e26-4f29-a54b-b4d7b465f3f2/content> (дата звернення: 29.11.2024).
7. Шлапко Т.В. Правове забезпечення цифрової трансформації сфери охорони здоров'я у світлі медичної реформи з огляду на євроінтеграційні процеси. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2021. № 3. Розділ 6. Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право. С. 141–147. URL: <https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2022/01/29.pdf> (дата звернення: 29.11.2024).
8. Атталах Н. Проблеми та перспективи правового регулювання штучного інтелекту в Україні. *Штучний інтелект у правовій практиці: межі та можливості*: Збірник тез Всеукраїнського круглого столу. 15 березня 2024 р. м. Львів. С. 14–16. URL: https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/7424/1/15_03_2024.pdf#page=13 (дата звернення: 29.11.2024).