

## ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/2311-8040/2023-2-5>

### **Бутинська Роксолана Ярославівна,**

кандидат юридичних наук, доцент кафедри господарсько правових дисциплін Інституту права, Львівський державний університет внутрішніх справ, вулиця Городоцька, 26, Львів, 79000, Україна  
ORCID: 0000-0001-8492-2077  
Scopus Author ID: 57438766200

### **Яновицька Анна Віталіївна,**

кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри господарсько правових дисциплін Інституту права, Львівський державний університет внутрішніх справ, вулиця Городоцька, 26, Львів, 79000, Україна  
ORCID: 0000-0001-7071-4234  
Scopus Author ID: 57218243559

## **ЦИФРОВІЗАЦІЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ: СПЕЦИФІКА ТРУДОВОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В РАМКАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ**

***Анотація.** У статті розглянуто проблеми цифровізації трудових відносин. Зазначено, що цифрові технології змінюють становище людини у соціальній структурі та у життєвому просторі. В сучасний час цифровізація є однією з найважливіших рушійних сил трансформації як економіки, так і суспільства в цілому. Зміни, які спричинені новими технічними можливостями, також впливають на поведінку економічних утворень. Що стосується суб'єктів трудового права, то цифровізація знаходить свій вияв у моделях адміністративної, організаційної діяльності та впровадження нових форм цифрової взаємодії. До такої взаємодії відносяться зміни в моделях робочого часу, організації управління людськими ресурсами, а також розробка робочого місця працівника. Очікується, що нинішня комбінація традиційних та гнучких робочих моделей буде активніше розвиватися в цифровому контексті в майбутньому у напрямку більшої пристосованості до трансформацій ринку праці.*

*Досліджено, що цифровізація допомагає диференціювати відносини, розподіляючи споживання та виробництво. Механізація та автоматизація звільнили людину від важкої праці, цифрові технології автоматизують рутинні операції та вимагають нових регулятивних підходів. Цифрова інфраструктура дозволяє вирішити проблеми підвищення ефективності організації трудової діяльності за рахунок прозорості винагороди, відповідності здібностей та інтересів виконуваним функціям, контролю та оцінки якості з погляду споживача на основі проактивного інформаційно-цифрового простору з метою ефективного використання праці. Цифровізація пов'язана з ринком праці в контексті цифрових процесів щодо прискорення праці та мобільності гнучких форм праці та може бути характеризована такими вимірами як робочий час, форми праці, управління працею, робочий простір тощо. Одночасно цифрові технології ставлять нові проблеми, оскільки змінюється становище людини поряд з машиною, роль людини у креативному перетворенні ринку праці та нові форми взаємовідносин між людьми на виробництві. Гарантоване задоволення базових потреб людини призводить до нових форм зацікавленості та залучення до праці, що породжує питання про ціннісно-змістовні засади процесу цифровізації праці.*

***Ключові слова:** право на працю, зайнятість населення, цифровізація, цифрові технології, інформаційний простір, кіберзахист у сфері праці.*

**Butynska Roksolana, Yanovytska Anna. DIGITALIZATION OF LABOR RELATIONS IN UKRAINE: SPECIFICITY OF EMPLOYMENT WITHIN THE DIGITAL ECONOMY**

**Abstract.** *The problems of digitalization of labor relations are considered. It is noted that digital technologies change the position of a person in the social structure and in the living space. In modern times, digitalization is one of the most important driving forces for the transformation of both the economy and society as a whole. Changes caused by new technical opportunities also affect the behavior of economic entities. As for subjects of labor law, digitalization is manifested in models of administrative and organizational activity and the introduction of new forms of digital interaction. Such interaction includes changes in working time models, organization of human resources management, as well as the development of the employee's workplace. The current combination of traditional and flexible work models is expected to be more actively developed in the digital context in the future towards greater adaptability to labor market transformations.*

*It has been studied that digitalization helps to differentiate relations by distributing consumption and production. Mechanization and automation freed people from hard work, digital technologies automate routine operations and require new regulatory approaches. The digital infrastructure allows solving the problems of increasing the efficiency of the organization of labor activities due to the transparency of remuneration, the correspondence of abilities and interests to the performed functions, control and assessment of quality from the point of view of the consumer on the basis of a proactive information and digital space for the purpose of effective use of labor. Digitization is related to the labor market in the context of digital processes regarding the acceleration of work and mobility of flexible forms of work and can be characterized by such dimensions as working hours, forms of work, labor management, work space, etc. At the same time, digital technologies pose new challenges, as the position of man next to the machine changes, the role of man in the creative transformation of the labor market and new forms of relationships between people in production. The guaranteed satisfaction of basic human needs leads to new forms of interest and involvement in work, which raises questions about the value-content principles of the process of digitalization of work.*

**Key words:** *right to work, population employment, digitalization, digital technologies, information space, cyber protection in the field of labor.*

**Вступ.** За статистичними даними, станом на кінець 2021 року, 65,6% населення світу користується Інтернет-ресурсами. Європейські країни демонструють найбільшу залученість до мережі Інтернет – 87,7% населення. У свою чергу, українці випереджають навіть такі показники користування Інтернетом, їх відсоток складає 93,4 [1].

«Цифровізація всіх сфер – нові реалії світу. Для побудови успішної цифрової держави потрібно постійно залучати нових кваліфікованих спеціалістів. Зокрема, у сферах кіберзахисту, аналізу даних, штучного інтелекту, роботи з державними реєстрами та захистом персональних даних» – йдеться на сайті Міністерства цифрової трансформації України [2].

Впровадження інформаційних технологій в сучасну правову систему дає можливість задіяти велику кількість інформації, яка є важливою у сфері правового регулювання праці. Наприклад, крім дистанційної праці, порівняно новим управлінським методом є підбір персоналу за допомогою Інтернету. Також доволі поширеною стала тенденція, коли великі компанії мають розробки, якими мож-

ливе створення цифрового профілю фізичної особи з використанням навіть знеособлених даних. Природно, маючи персональні дані працівника, роботодавці, використовуючи можливості цифрового аналізу, можуть створювати нові механізми впливу на працівника в своїх інтересах.

**Матеріали та методи.** Ера цифрової економіки та цифровізації трудових відносин відкрила великі можливості для створення нових робочих місць. Це стало поштовхом для багатьох наукових досліджень у цій сфері. Методологічним базисом системного підходу до цифрових трудових відносин виступають загальні постулати теорії систем, обґрунтовані у свій час ще Л. фон Берталанфі, І. Блauerом, які сформували основи системно-організаційного мислення. Саме система, з властивими їй взаємодією групових та індивідуальних інституційних учасників, постійними трансформаціями та адаптацією до змін за допомогою створення своїх нових якісних характеристик є теоретико-методологічною основою цифровізації ринку праці. У дослідженнях система характеризується такими

основними властивостями, як інтегративність, синергічність, емерджентність, цілісність, ієрархічність, які є властивими і системі цифрових трудових відносин. Також розвиток соціально-трудова відносин у сфері зайнятості та прискорення цифровізації в цій сфері досліджують як вітчизняні, так і зарубіжні науковці: С. Венедиктов, Л. Вакарюк, С. Вишневецька, Н. Гетманцева, У. Дженкс, Ж.-К. Жавільє, А. Колот, Л. Свепстон, В. Щербина, М. Шумило.

**Мета статті** – дати уявлення про цифровізацію трудових відносин та розкрити її позитивні та негативні сторони крізь призму цифрового розвитку суспільства та держави.

**Результати.** 1. Основні завдання цифровізації ринку праці: Україна та світ.

За оцінками McKinsey & Co, у світі до 2030 року через розвиток штучного інтелекту й автоматизації процесів без роботи опиняться 400–800 млн осіб (від 15% до 30% світової робочої сили). Багато операцій, які сьогодні виконують працівники, мають потенціал для автоматизації. Згідно з даними McKinsey, близько 60% усіх професій мають щонайменше 30% видів діяльності, які можна буде автоматизувати за допомогою сучасних технологій. Є й інші оцінки, наприклад, за даними European Commission близько 50% поточних робочих місць у світі теоретично можна автоматизувати, що означає, що людська праця в окремих процесах буде не потрібна [3]. З огляду на це цифровізація є невід’ємною складовою реформи трудових відносин. «Регуляція трудових відносин існує в усіх цивілізованих країнах світу. Держава має забезпечити захист соціально-трудова прав працівників, зокрема, це право на нормований робочий день та безпечні умови праці, право на лікарняні та відпустку, і ще багато питань взаємодії роботодавця і працівника. Водночас чинне трудове законодавство в Україні потребує оновлення та лібералізації. Цифровізація дозволяє провести якісну та ефективну дерегуляцію трудових відносин, скасувати надмірну бюрократизацію та зменшити навантаження на бізнес» [4], – про це зазначив Заступник Міністра економіки з

питань цифрового розвитку, цифрових трансформацій і цифровізації І. Дядюра під час Всеукраїнського форуму Україна 30.Трудові ресурси.

Поняття «цифровізація» (з англ. *digitalization*) похідне від іменника «цифра» або прикметника «цифровий» (*digital*) й означає «впровадження цифрових технологій в усі сфери життя: від взаємодії між людьми до промислових виробництв, від предметів побуту до дитячих іграшок, одягу тощо. Це перехід біологічних та фізичних систем у кібербіологічні та кіберфізичні (об’єднання фізичних та обчислювальних компонентів). Перехід діяльності з реального світу у світ віртуальний (онлайн)» [5].

У Кембриджському словнику ділової англійської мови щодо сфери інформаційно-комунікаційних технологій (далі – ІТ-сфера) слово *digital* визначається як застосування системи, здатної використовуватися комп’ютером та іншим електронним пристроєм, у якому інформація відправляється та приймається в електронному вигляді як послідовність чисел 1 і 0, а також як щось, що стосується комп’ютерних технологій та Інтернету [6].

Цифровізацію можна розглядати в широкому і вузькому значенні. Цифровізація в широкому розумінні – це процес впровадження цифрових технологій та систем передачі на рівні телекомунікаційних мереж, засобів комутації та управління, що забезпечують передачу й розподіл потоків інформації в цифровій формі. Цифровізація у вузькому значенні – це процес переходу з аналогової форми подання інформації на цифрову [7]. Прикладом такої вузької (технічної) цифровізації є перехід від аналогового телебачення до цифрового телемовлення, перехід від звичайних мобільних телефонів до смартфонів.

Так, починаючи з 10 червня 2021 року усі роботодавці мають подати до Реєстру застрахованих осіб відомості з паперових трудових книжок про трудову діяльність своїх працівників. Практика реалізації електронної трудової книжки сприятиме, зокрема, оптимізації документообігу, доступності інформації

ції, ефективності та оперативності обробки даних, оперативній аналітичній обробці тощо [8, с. 9].

Сьогодні більшість цивілізованих держав світу (Німеччина, Канада, США, Австралія) поставили перед собою стратегічну мету побудови цифрової економіки. До них приєдналася й Україна.

Процес переходу України до цифрової економіки відображено в чинному законодавстві. Також позитивним є те, що Україна долучилася до програми «Цифрова Європа». Це наближає нас до цифрового безвізу з Європейським Союзом. Ініціатива була створена для пришвидшення цифрової трансформації Євросоюзу. Завдяки їй Україна отримує фінансування в таких напрямках:

- 1) високопродуктивні комп'ютери;
- 2) штучний інтелект, дані і хмарні послуги;
- 3) цифрові навички;
- 4) використання цифрових технологій в економіці й суспільстві.

Також програма передбачає надання коштів у галузі кібербезпеки, однак цей напрям недоступний для держав, які не є членами ЄС [9].

Ця програма приймалася для забезпечення розвитку в Україні інформаційно-комунікаційних технологій та їх ефективного застосування в усіх сферах та галузях суспільно-економічного життя. Мета цієї програми – удосконалити умови, які сприяють трансформації сфер життєдіяльності людини під впливом ІТ, враховуючи формування цифрової економіки, розвиток інформаційного суспільства та вдосконалення електронного уряду.

Для сфери праці основним завданням є формування в Україні цифрової економіки: розвиток людського капіталу та розвиток електронної (дистанційної) зайнятості. Карантин зробив «дистанційку» вкрай поширеною і стимулював закріплення специфіки такої форми організації праці в Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП) [10]. Нові положення дозволили зберегти робочі місця тисячам людей, які могли виробляти продукцію або виконувати свої трудові функції, використовуючи інформаційно-комунікаційні технології вдома.

До слова, у Франції прийнято Закон від 08.08.2016 про працю, модернізацію соціального діалогу та забезпечення кар'єри, в якому є глава «Адаптація трудового права до цифрової доби». У ній передбачено право працівника на відімкнення від цифрових пристроїв (телефона, електронної пошти задля дотримання часу його відпочинку, а також приватного та сімейного життя [11]). Цей позитивний досвід варто було б запозичити й українському законодавцю. Щодо розвитку електронної (дистанційної) зайнятості, то КЗпП України було доповнено положеннями, у яких врегульовано поняття «дистанційна робота», особливості укладання, зміни та припинення трудових договорів з дистанційними працівниками, деякі особливості охорони праці, режиму робочого часу, часу відпочинку працівників, які виконують роботу дистанційно. Відповідно до ч. 1 ст. 60<sup>2</sup> КЗпП дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій [10].

## **2. Трансформація ринку праці в Україні: нетипові форми зайнятості в умовах цифровізації.**

Відзначимо, що цифровізація трансформує наявні робочі місця, вимагаючи від працівників навичок для виконання нових завдань, які зумовлюють потребу постійного підвищення кваліфікації, набуття нових знань упродовж життя, навичок у користуванні новим програмним забезпеченням, новими автоматизованими та роботизованими технологічними процесами. Такі трансформації вимагають швидкого перенавчання працівників чи їх заміни працівниками, які вже мають відповідні знання і вміння.

Цифровізація створює також нові високотехнологічні робочі місця. Разом з тим інші робочі місця стають надмірними та підлягають скороченню. Така динаміка не нова, вона супроводжує будь-які науково-промислові революції. На сьогодні є багато історичних

прикладів того, як нові технології, наприклад, двигуни внутрішнього згорання та електрика, впливали на ринок праці (на зміну візникам прийшли водії таксі та міського пасажирського транспорту тощо) [12]. У минулому технічний прогрес спочатку спричиняв скорочення попиту на робочу силу, а згодом почав генерувати нові робочі місця.

Крім того, цифровізація приводить до поширення таких нетипових форм зайнятості, як дистанційна робота (телеробота) та фріланс, які дозволяють виконувати її поза місцем знаходження роботодавця. Причому ця робота може виконуватися і за трудовим, і за цивільно-правовим договорами.

В останні роки цифровізація привела також до появи такої нетипової форми зайнятості, як робота на основі інтернет-платформ (яскраві приклади – водії, які працюють на платформі Uber тощо). Виник спеціальний термін «працівник платформи» [13], що використовується для позначення тих фізичних осіб, які пропонують свою працю на інтернет-платформі. Ведуться наукові дискусії і про статус тих, хто працює за допомогою онлайн-платформи, і про те, чи можуть самі інтернет-платформи розглядатися як роботодавці.

Слід підкреслити, що про переваги при залученні спеціальних програмних комплексів, коли використання великої кількості даних, зібраних за допомогою цифрових технологій, дає можливість маніпулювати поведінкою людини, йшлося у науковій літературі досить давно [14, с. 47]. Як доволі ефективно діючий спосіб аналізу даних за допомогою цифрових технологій можна навести такий спосіб, як дослідження з допомогою поліграфа. Необхідність даного методу може бути обумовлена тією обставиною, що працівники, насамперед з керівного персоналу, можуть зловживати своїм службовим становищем у особистих інтересах на шкоду інтересів власників організації.

Зловживання в управлінні є проблемою для будь-якого типу корпорації. Використання поліграфічних досліджень у країнах із розвинутою ринковою економікою проводиться ще із ХХ століття. У наш час ця практика набула

доволі широкого поширення. Так, у США проводять близько одного мільйона таких досліджень на рік, при цьому на приватний сектор припадає приблизно 30 відсотків. В Україні дослідження на поліграфі широко практикуються для працівників державних структур, при цьому за результатами приймаються кадрові рішення. І це незважаючи на те, що за оцінками фахівців достовірність поліграфічного дослідження становить близько 80 відсотків [15, с. 170]. Справді, в сучасний час процес поліграфічних досліджень удосконалюється і їх кількість збільшуватиметься, у тому числі й у приватному секторі економіки. Утім постає питання: якщо працівник відмовляється від проходження досліджень на поліграфі, або результат дослідження негативний, які правові наслідки настають? Як справедливо зазначалося, підстав для розірвання трудового договору у цьому випадку не передбачено [4, с. 29]. Враховуючи цю обставину, вважаємо, що до КЗпП України необхідно внести зміни та вказати, що «до істотних умов трудового договору слід віднести й обов'язок працівника проходити дослідження на поліграфі».

Ще одним важливим аспектом впровадження цифрових технологій у трудові відносини можна назвати впровадження дистанційної праці. Кількість співробітників працюючих дистанційно постійно зростає. Згідно зі ст. 60 КЗпП дистанційна робота визначена як форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його виробом, у том числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщення роботодавця. Сутність дистанційної праці можна характеризувати деякими ознаками. Насамперед, це те, що трудові обов'язки виконуються не на території підприємства, установи чи організації роботодавця. Іншою ознакою може бути та обставина, що трудові обов'язки здійснюються з допомогою цифрових комунікацій. Крім того, у даному виді трудового договору зміщується акцент із процесу праці на результат праці.

Ознака використання цифрових комунікацій розмежує дистанційну працю з надом-

ною працею, яка за першою ознакою робить ці види трудової діяльності однаковими. Реагуючи на необхідність регулювання дистанційної праці, законодавець ввів до КЗпП України ст. 60. Проте правове регулювання відносин щодо дистанційної праці наразі ускладнене. Досить складно здійснювати роботодавцю контроль за режимом робочого дня, складно виявляти дисциплінарні провини працівника. Працівник повинен якісно та в строк виконати доручене завдання та за допомогою цифрових комунікацій передати результати роботи своєму роботодавцю, можливо, бути на зв'язку у встановлений час та мати інші аналогічні обов'язки. У свою чергу, роботодавець має бути зобов'язаний обладнати робоче місце, надати програмне забезпечення та інші технічні засоби, які необхідні працівникові [16, с. 127]. Інші обов'язки роботодавця мало чим відрізняються від звичайного трудового договору, наприклад, обов'язок із виплати заробітної плати тощо.

Якщо ми проаналізуємо права та обов'язки сторін трудового договору, пов'язаного з дистанційною працею, то можна констатувати, що подібність трудового договору про дистанційну працю вкрай схоже з договором цивільно-правового характеру. Утім, відмінність трудового договору від суміжного цивільно-правового договору, коли предметом трудового договору є процес праці, а предметом цивільно-правового договору – результат праці, трудовий договір про дистанційний характер роботи нівелюється. Роботодавець у цьому виді трудового договору має право контролювати присутність працівника на своєму робочому місці, проте практична значущість такого контролю не має великого значення. Роботодавцю потрібно, щоб працівник вчасно вивантажував результати своєї діяльності на вказані сервери.

У зв'язку з більшою схожістю трудового договору про дистанційну працю з цивільно-правовим договором, ніж із звичайним трудовим договором, можна запропонувати внести зміни до чинного КЗпПУ, а саме доповнити положенням щодо видів договорів на виконання будь-яких робіт дистанційним шляхом,

які мають тривалий характер. Такі договори слід визнавати трудовими договорами. На нашу думку, це дозволить не допустити зловживань з боку роботодавця у тих випадках, коли він маскуватиме трудовий договір про роботу з дистанційним працівником під цивільно-правовий договір.

Крім чинного законодавства, цифровізація сфери праці відбувається також на рівні локальної нормотворчості. Організації, переводячи свій документообіг на електронні носії, на рівні локальних нормативних актів, здійснюють регламентацію вимог до електронного документообігу. При цьому навички з володіння електронним документообігом переважно полягають у запам'ятовуванні послідовності маніпуляцій на комп'ютер клавіатури [17]. Деякі види документів заповнюються можливо один раз на рік, і навички щодо заповнення цього виду документа забуваються, тому потрібне регулярне перенавчання. Крім того, це призводить до додаткових витрат часу, процес перенавчання здатний створювати певний дискомфорт у діяльності працівників. Це обумовлено тим, що у багатьох випадках не враховується рівень здібностей щодо навчання навичок ведення електронного документообігу.

При цьому нагадаємо, що відповідно до ч. 1 ст. 3 Конституції України – людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнають в Україні найвищою соціальною цінністю. І будь-яке рішення роботодавцем має прийматися за умови додержання інтересів обох сторін. З огляду на це вважаємо, що необхідно ухвалення закону, який би зобов'язував організації впроваджувати уніфіковані цифрові програми з різних видів електронного документообігу. Вони б полегшували можливість переходу працівника з організації в організацію, що сприяло б посиленню мобільності робочих ресурсів. Крім того, бажано внести до КЗпП України норми, які б закріплювали відповідальність роботодавця за організацію перенавчання співробітників новим цифровим технологіям.

**Висновки.** Цифровізація ставить питання про характер відносин між працівниками та

інтернет-платформами, між працівниками та роботами. У такому разі постають запитання: чи повинні такі відносини регулюватися нормами трудового права? чи мають норми трудового права регулювати відносини, в яких беруть участь один чи кілька працівників та робот? Вважаємо, що так, але і в цьому випадку робот може розглядатися не як суб'єкт трудового права, а лише як об'єкт. Такі нестандартні форми зайнятості, як краудворкінг та краудсорсинг, коли зв'язок між виконавцем та замовником здійснюється за допомогою онлайн-платформи, уже є в полі зору вивчення сучасних учених-юристів, але поки що залишаються поза правовим полем у багатьох країнах Європейського Союзу.

Отже, можна підсумувати, що у відносинах з виконання роботи на основі інтернет-платформ з позиції чинного законодавства України більше запитань, ніж відповідей. Зокрема це стосується такого: як і хто має розслідувати нещасний випадок, що трапився під час виконання таких робіт; хто відповідатиме за дотримання охорони праці і техніки безпеки; як забезпечуватиметься державне соціальне страхування; чи зараховуватиметься період такої роботи до страхового стажу, що дає право на оплату листів тимчасової непрацездатності, а в майбутньому – право на пенсію та різні пільги? Саме ці проблемні питання мають стати предметом гострих дискусій та нормопроектувальної роботи вітчизняного законодавця.

#### Список використаних джерел:

1. Internet usage statistics. Internet World Stat. 2021. URL: <https://www.internetworldstats.com/stats.htm> (viewed on 09.12.2022).
2. В Україні з'явиться Президентський університет. Навчання почнеться у 2023 році. *Офіц. вебсайт Міністерства цифрової трансформації*. 2021. 31 трав. URL: <https://thedigital.gov.ua/news/v-ukraini-zyavitsya-prezidentskiy-universitet-navchannya-pochnetsya-u-2023-rotsi> (дата звернення: 09.12.2022).
3. Україна 2030E – країна з розвиненою цифровою економікою. 2021. URL: <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomikoyu.html> (дата звернення: 09.12.2022).
4. Саме цифровізація дозволяє забезпечити швидку, якісну та ефективну дерегуляцію трудових відносин. *Офіц. вебсайт Міністерства економіки України*. 2021. 21 черв. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/same-cifrovizaciya-dozvolyaє-zabezpechiti-shvidku-yakisnu-ta-efektivnu-deregulyaciyu-trudovih-vidnosin-igor-dyadyura> (дата звернення: 09.12.2022).
5. Адаменко М. Цифровізація. Термінологія. *Блог Національної бібліотеки України ім. Ярослава Мудрого*. 2022. 22 лют. URL: <https://oth.nlu.org.ua/?p=5614> (дата звернення: 09.12.2022).
6. Cambridge dictionary. URL: <https://dictionary.cambridge.org> (viewed on 09.12.2022).
7. Johnston Hannah, Land-Kazlauskas Chris. Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy. Geneva : ILO, 2019.
8. Міжнародно-правове та національне регулювання реалізації прав у сфері праці: теоретико-прикладні проблеми : колективна монографія / Н.П. Мокрицька, Р.Я. Бутинська та ін. ; за заг. ред. д. ю. н. М.С. Долинської. Львів : Галицька видавнича спілка, 2021. 312 с.
9. Україна приєдналася до програми «Цифрова Європа»: що це означає. *Офіц. вебсайт Міністерства цифрової трансформації України*. 2022. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/ukraina-doluchylasia-do-prohramy-tsyfrova-ievropa-shcho-tse-oznachaє> (дата звернення: 09.12.2022).
10. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII (в ред. від 27.01.2023). *База даних «Законодавство України» / ВР України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 09.12.2022).
11. Коляденко С.В. Цифрова економіка: передумови та етапи становлення в Україні і у світі. *Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики*. 2016. № 5. С. 105–112.
12. Цифрова економіка : підручник / Т.І. Олешко, Н.В. Касьянова, С.Ф. Смерічевський та ін. Київ : НАУ, 2022.
13. De Stefano V. The rise of the 'just-in-time workforce': On-demand work, crowd work and labour protection in the 'gig-economy'. *Comparative Labor law and Policy Journal*. 2015. No. 37(3). P. 471–503. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2682602>.
14. Погорелова О.С. Напрями реформування трудового законодавства в умовах поширення цифрової роботи. *Право та державне управління*. 2020. № 4. С. 43–50.
15. Гавловський В.Д. Комплексне використання сучасних методів психодіагностики для відбору кандидатів на службу. *Використання поліграфа в правоохоронній діяльності: проблеми та перспективи*: матер. III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 7–8 листоп. 2015 р.). Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2015. С. 169–172.

16. Назарова Г.В. Трансформація соціально-трудових відносин в умовах цифрової економіки. *Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та доміанти розвитку*: зб. тез доп. учасн. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 23–24 жовт. 2019 р.). Київ, 2019. С. 29–31.
17. Хандій О.О. Державна підтримка трансформації трудових відносин в ІТ-сфері в умовах цифровізації економіки. *Економіка промисловості*. 2019. № 2(86). С. 126–145.

#### References:

1. Internet usage statistics. Internet World Stat. 2021. URL: <https://www.internetworldstats.com/stats.htm>. [in English]
2. Ministerstvo tsyfrovoyi transformatsii (2021). *V Ukraini znavyatsia Prezydentskyi universytet. Navchannia pochynetsia u 2023 rotsi* [The Presidential University will appear in Ukraine. Training will begin in 2023]. 31 trav. URL: <https://thedigital.gov.ua/news/v-ukraini-zyavitsya-prezidentskiy-universitet-navchannya-pochynetsya-u-2023-rotsi>. [in Ukrainian]
3. Ukraina 2030E – kraina z rozvynenoiu tsyfrovoyu ekonomikoiu [Ukraine 2030E is a country with a developed digital economy]. 2021. URL: <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomikoju.html>. [in Ukrainian]
4. Ministerstvo ekonomiky Ukrainy (2021). *Same tsyfrovizatsiia dozvoliaie zabezpechty shvydku, yakisnu ta efektyvnu derehuliatyiu trudovykh vidnosyn* [It is digitalization that allows for quick, high-quality and effective deregulation of labor relations]. 21 cherv. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/same-cifrovizatsiya-dozvolyaie-zabezpechty-shvidku-yakisnu-ta-efektivnu-deregulyaciyu-trudovih-vidnosyn-igor-dyadyura>. [in Ukrainian]
5. Adamenko M. (2022) Tsyfrovizatsiia. Terminolohiia [Digitization. Terminology]. *Bloh Natsionalnoi biblioteki Ukrainy im. Yaroslava Mudroho*, 22 liut. URL: <https://oth.nlu.org.ua/?p=5614>. [in Ukrainian]
6. Cambridge dictionary. URL: <https://dictionary.cambridge.org>. [in English]
7. Johnston Hannah, Land-Kazlauskas Chris. (2019) Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy. Geneva: ILO. [in English]
8. Mokrytska N. P., Butynska R. Ya., Dolynska M. S. Ta in. (2021) Mizhnarodno-pravove ta natsionalne rehuliuвання realizatsii prav u sferi pratsi: teoretyko-prykladni problemy [International legal and national regulation of the realization of rights in the field of labor: theoretical and applied problems]: kol. monohr. Lviv: Halytska vydavnycha spilka. 312 s. [in Ukrainian]
9. Ministerstvo tsyfrovoyi transformatsii Ukrainy (2022). *Ukraina pryiednalasia do prohramy «Tsyfrova Yevropa»: shcho tse oznachaie* [Ukraine joined the "Digital Europe" program: what does it mean]. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/ukraina-doluchylasia-do-prohramy-tyfrova-ievropa-shcho-tse-oznachaie>. [in Ukrainian]
10. Verkhovna Rada Ukrainy (1971). *Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy* [Labor Code of Ukraine] № 322-VIII (v red. vid 27.01.2023). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>. [in Ukrainian]
11. Koliadenko S. V. (2016) Tsyfrova ekonomika: peredumovy ta etapy stanovlennia v Ukraini i u sviti [Digital economy: prerequisites and stages of formation in Ukraine and in the world]. *Ekonomika. Finansy. Menedzhment: aktualni pytannia nauky i praktyky*, № 5, S. 105–112. [in Ukrainian]
12. Oleshko T. I., Kasianova N. V., Smerichevskyi S. F. ta in. (2022) Tsyfrova ekonomika [Digital economy]: pidruchnyk. K.: NAU. [in Ukrainian]
13. De Stefano V. (2015) The rise of the ‘just-in-time workforce’: On-demand work, crowd work and labour protection in the ‘gig-economy’. *Comparative Labor law and Policy Journal*, No. 37 (3), P. 471–503. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2682602>. [in English]
14. Pohorielova O. S. (2020) Napriamy reformuvannia trudovoho zakonodavstva v umovakh poshyrennia tsyfrovoyi roboty [Directions for reforming labor legislation in the conditions of the spread of digital work]. *Pravo ta derzhavne upravlinnia*, № 4, S. 43–50. [in Ukrainian]
15. Havlovskiy V. D. (2015) Kompleksne vykorystannia suchasnykh metodiv psykhhodiahnostyky dlia vidboru kandydativ na sluzhbu [Comprehensive use of modern methods of psychodiagnostics for the selection of candidates for service]. *Vykorystannia polihrafa v pravookhoronni diialnosti: problemy ta perspektyvy*: mater. III Mizhnar. nauk.-prakt. konf. (m. Kyiv, 7–8 lystop. 2015 r.). K.: Nats. akad. vnutr. sprav. S. 169–172. [in Ukrainian]
16. Nazarova H. V. (2019) Transformatsiia sotsialno-trudovykh vidnosyn v umovakh tsyfrovoy ekonomiky [Transformation of social and labor relations in the conditions of the digital economy]. *Sfera zainiatosti i dokhodiv v umovakh tsyfrovoy ekonomiky: mekhanizmy rehuliuвання, vyklyky ta dominanty rozvytku*: zb. tez dop. uchasn. Mizhnar. nauk.-prakt. konf. (m. Kyiv, 23–24 zhovt. 2019 r.). S. 29–31. [in Ukrainian]
17. Khandii O. O. (2019) Derzhavna pidtrymka transformatsii trudovykh vidnosyn v IT-sferi v umovakh tsyfrovizatsii ekonomiky [State support for the transformation of labor relations in the IT industry in the conditions of digitalization of the economy]. *Ekonomika promyslovosti*, № 2 (86), S. 126–145. [in Ukrainian]