

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-50-52>

УДК 331.526:004

ПРОБЛЕМИ ТРАНСФОРМАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

PROBLEMS OF TRANSFORMATION OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS OF EMPLOYMENT IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION OF THE ECONOMY

Лісніченко Маргарита Олександрівна

кандидат економічних наук, доцент,
Національний університет «Запорізька політехніка»
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9519-5888>

Плинокос Дмитро Дмитрович

кандидат економічних наук, доцент,
Національний університет «Запорізька політехніка»
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3004-0279>

Галан Олена Євгенівна

кандидат економічних наук, доцент,
Національний університет «Запорізька політехніка»
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6061-5224>

Lisnichenko Marharyta, Plynokos Dmytro, Halan Olena
National university "Zaporizhzhia polytechnic"

Стаття присвячена дослідженню основних тенденцій трансформації соціально-трудова відносин зайнятості в умовах цифровізації економіки. Розглянуто підходи до визначення сутності цифровізації, визначено основні форми нестандартної зайнятості та наслідки її поширення, визначено чинники, які матимуть як позитивний, так і негативний вплив на соціально-трудова відносини зайнятості, розглянуто вплив поглиблення процесів цифровізації на зміст і форми праці, робочі місця, характер соціально-трудова відносин. Ринок праці найгостріше реагує на поглиблення та прискорення темпів процесів цифровізації економіки. До основних тенденцій трансформації соціально-трудова відносин зайнятості в сучасних умовах слід віднести: зміну структури зайнятості; поширення таких нестандартних форм зайнятості як тимчасова зайнятість, замасковані трудові відносини, залежна самостійна зайнятість, тимчасова запозичена праця та інших багатосторонніх трудових відносин; робота не тільки за трудовими договорами, але і за цивільно-правовими договорами тощо. В цьому контексті виникає низка проблем та ризиків у соціально-трудова сфері, зокрема таких як зниження рівня соціального захисту, втрата соціального статусу, безробіття, та інші, які зумовлюють необхідність подальшого дослідження даної проблематики.

Ключові слова: зайнятість, нестандартна зайнятість, ринок праці, соціально-трудова відносини, фріланс, цифровізація економіки.

The purpose of the article is to study the main trends and problems of the transformation of social and labor relations of employment in the conditions of digitalization of the economy. The rapid development of information and communication technologies and the intensification of the digitization of the economy leads to the transformation of social and labor relations of employment, this necessitates the study of this phenomenon for the adaptation of traditional forms of employment, the prevention of unemployment and the training of highly qualified specialists with the aim of the most rational and effective use of modern labor resources for development of the national economy. The article examines approaches to determining the essence of digitization, identifies the main forms of non-standard employment and the consequences of its spread, identifies factors that will have both a positive and negative impact on social and labor relations of employment, examines the impact of the deepening of digitization processes on the content and forms of work, working places, nature of social and labor relations. The labor market reacts most acutely to the deepening and acceleration of the processes of digitalization of the economy. The main trends in the

transformation of social and labor relations of employment in modern conditions should include: a change in the structure of employment; the spread of such non-standard forms of employment as temporary employment, disguised employment, dependent self-employment, part-time and on-call work and multi-party employment relationship; work not only under labor contracts, but also under civil law contracts, etc. In this context, a number of problems and risks arise in the social and labor sphere, in particular, such as a decrease in the level of social protection and social security of the population, risks of loss of social status, increase in unemployment, and others, which necessitate further research into this issue. The results of the research are of practical importance, as they allow to improve the scientific and methodological basis of the state policy of regulating the employment.

Keywords: employment, non-standard employment, labor market, social and labor relations, freelance, digitalization of the economy.

Постановка проблеми. Сучасні умови існування держави та окремо взятого громадянина модернізують систему соціально-трудова відносин, створюють нові інститути, що впливають на зайнятість населення. Це зумовлює необхідність своєчасного дослідження даних процесів та явищ і відповідно вироблення сучасних механізмів та інструментів регулювання зайнятості населення.

Трансформація системи зайнятості населення під впливом формування глобального цифрового ринку праці, заснованого на використанні інформаційно-комунікаційних технологій, призводить до необхідності розробки нових механізмів регулювання цієї системи. Скорочення територіальних та часових бар'єрів для залучення трудових ресурсів, побудова нових моделей бізнесу, заснованого на аутсорсингу персоналу, створює нові можливості та загрози для регіональних та національних ринків праці.

Бурхливий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій призводить до формування нових категорій соціально-трудова відносин. Специфіка сприйняття та трансляції інформації, здійснення трудових відносин робить необхідним вивчення даного явища для адаптації традиційних форм зайнятості, працевлаштування та навчання з метою найбільш раціонального та ефективного використання сучасних трудових ресурсів у розвитку національної економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у дослідження проблем розвитку соціально-трудова відносин та трансформації зайнятості населення в умовах цифровізації економіки зробили такі вітчизняні науковці, як Н. Азьмук, Д. Богиня, В. Васильченко, О. Грішнова, А. Колот, О. Кремень, Е. Лібанова, В. Майборода, В. Соболев [11], С. Тютюнникова [12], Л. Шамілева [2], Л. Шаульська та ін.

Однак, в умовах динамічних перетворень економічних інститутів під впливом процесів цифровізації, низка проблем, пов'язаних

із особливостями соціально-трудова відносин зайнятості, залишаються недостатньо вивченими.

Постановка завдання. Метою роботи є дослідження основних тенденцій та проблем трансформації соціально-трудова відносин зайнятості в умовах цифровізації економіки.

Виклад основного матеріалу дослідження. Саме поняття «цифровізація» відображає нові механізми управління бізнесом за допомогою наскрізних інформаційно-комп'ютерних, комунікативних, мобільних технологій. Безпрецедентне їх поширення пояснюється здатністю значно скорочувати трансакційні витрати, зокрема витрати збору і обробки гігантських обсягів інформації, а також комунікаційні витрати.

Термін цифрова економіка означає тип економічної системи, де важливе місце набувають відносини економічних суб'єктів з приводу відтворення, обробки, зберігання, передачі і застосування інформаційних даних [1, с. 18–24].

Хоча цифровізація дозволить поліпшити багато аспектів економічної ефективності, громадської безпеки та продуктивності праці, але це також вимагатиме додаткових заходів щодо забезпечення кібербезпеки і захисту конфіденційності.

Важливо відзначити, що справжній етап революції в науково-технічній сфері, в тому числі поява цифровізації, показує зовсім інший масштаб, глибину і швидкість змін в економіці, порівняно з усіма попередніми. Змінами сьогодні охоплені, всі суспільні та економічні сфери життя багатьох країн світу. Все сильніше всі ці зміни впливають на систему освіти, яка є одним з важливих і основних фундаментів для довгострокового економічного зростання в країні. Характерним в цій проблемі є те, що не просто виявити зміни, які є основними по відношенню до всіх інших. Тобто всі процеси цифровізації багатогранно всеохоплюючі, багато змін одночасно відбуваються майже у всіх сегментах економіки.

При цьому найважливіші зміни відбуваються на ринку праці.

Цифровізація економіки передбачає зміну природи економічних відносин та факторів виробництва внаслідок використання новітніх технологій, кіберфізичних структур, роботизації [2, с. 181–188].

Державна «Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки» [3] визначає цифрову економіку як діяльність, в якій основними факторами виробництва є числові та текстові цифрові дані. Такий тип економіки базується на цифрових та інформаційно-комунікаційних технологіях.

Цифровізацію не слід розглядати як самоціль, вона є інструментом, який покликаний значно стимулювати розвиток інформаційного суспільства, що є запорукою економічного зростання та підвищення якості життя громадян внаслідок підвищення продуктивності праці, створення робочих місць, розвитку демократії в Україні [4].

Ринок праці є найбільш чутливим індикатором змін, що відбуваються в ринковій економіці, та зазнає дуже істотних змін під впливом процесів цифровізації. Цифровізація як багатогранний процес може здійснювати як позитивний так і негативний вплив на ринок праці та зайнятість [5, с. 34–38].

В останні десятиліття в розвинених країнах спостерігався перехід від стандартних до нестандартних форм зайнятості. Нестандартні форми зайнятості – це збірний термін, що включає форми зайнятості, відмінні від стандартної хоча б по одному з декількох критеріїв. До них відносяться: 1) тимчасова (термінова) зайнятість; 2) робота на умовах неповного робочого часу; 3) тимчасова запозичена праця та інші багатосторонні трудові відносини; 4) замасковані трудові відносини й залежна самостійна зайнятість [6].

До першої групи зайнятості відноситься тимчасова зайнятість, при якій працівники зайняті певний період часу, вона включає в себе роботу за строковим трудовим договором, договором на виконання проекту або певних робіт, а також сезонна. В більшості країн робота за строковим трудовим договором регулюється спеціальними нормами про максимальну тривалість трудового договору, можливості продовження терміну дії договору та критерії застосування.

Випадкова праця характерна для найманої праці в неформальному секторі економіки країн, що розвиваються, але останнім часом

він став з'являтися і в промислово розвинених країнах, особливо на робочих місцях, пов'язаних з «роботою на вимогу», «гігіномікою» (економікою вільного заробітку) і «роботою на інтернет-платформах». При зайнятості на умовах неповного робочого часу тривалість робочого часу коротше, ніж при повній стандартній зайнятості.

Замасковані трудові відносини створюють видимість того, що не існує в реальності, і зводять нанівець або мінімізують захист, передбачену законом. Такі трудові відносини вводять в оману про реального роботодавця за допомогою наймання працівників за допомогою третьої сторони, або укладення з працівником цивільно-правового договору або договору про співпрацю замість трудового договору, в той же час здійснюючи керівництво діяльністю працівника і надаючи безпосередні вказівки про те, як виконувати роботу, що ні відповідає незалежного статусу працівника. Ще одна область, де не вистачає правової чіткості, це залежна самостійна зайнятість, при якій працівники надають послуги компанії в рамках цивільно-правового договору, але їх дохід залежить від одного або декількох клієнтів, або вони отримують безпосередні вказівки про те, яким чином повинна бути виконана робота. На цих працівників зазвичай не поширюються положення трудового законодавства або дія системи соціального забезпечення, проте, деякі країни прийняли спеціальні положення щодо поширення норм захисту і на залежних самозайнятих працівників.

Механізм запозиченої праці має на увазі взаємодію трьох сторін: агентства зайнятості, підприємства-замовника (яке звертається в агентство зайнятості з метою пошуку та підбору необхідного персоналу на певний термін), позикового працівника. До цієї групи відносяться такі види зайнятості: аутсорсинг, лізинг персоналу, аутстафінг. Багато компаній користуються цими формами зайнятості, щоб вирішити питання, пов'язані, перш за все, з обмеженням штатного розкладу і бюджету компанії, а також, щоб знизити ризики, пов'язані з виникненням трудових спорів. Основну вигоду для себе вони бачать в можливості концентруватися на своєму основному бізнесі, не розпоршучись на інші завдання.

Динаміка, гнучкість і невизначеність сучасної економіки нерідко перетворюють в самозайнятих звичайних найманих працівників, позбавлених соціальних гарантій. У свою

чергу радикальна зміна стилю життя і системи цінностей веде до зростання числа фрілансерів, які хочуть працювати самостійно, поза будь-якими ієрархіями. Цим процесом охоплені ІКТ та деякі інші сектора, що швидко зростають.

Фріланс – це вид людської діяльності, представлений в формі самозайнятості, вираженої в наданні послуг переважно віддалено, на основі короткострокового договору на певний перелік робіт між замовником і виконавцем, поза штатом організації. А фрілансери відповідно – це люди, які надають послуги. Фріланс властивий постіндустріальному етапу економічного розвитку, де основним ресурсом є інформація, а фактором виробництва виступають знання.

Фріланс особливо поширений в таких областях діяльності як журналістика, копірайтинг, комп'ютерне програмування, дизайн (веб-дизайн, реклама, дизайн інтер'єру тощо), переклади, консалтинг, приватна фото- і відеозйомка.

Найчастіше цей поспіль носить характер дистанційної форми зайнятості, тобто робота виконується фрілансером поза територією наймача і без використання обладнання останнього. Біржа фрілансу – це спеціальний сервіс в інтернеті, на якому фрілансери шукають замовників, а замовнику виконавців. Біржі виступають в ролі якоїсь майданчика, де зацікавленим сторонам простіше знайти точки дотику. Також ці сервіси виступають гарантом сторін, тобто обман як фрілансерів, так і замовників неможливий.

На відміну від фрілансерів співробітник на відділеній роботі є штатним співробітником організації, який виконує роботу поза місцем розташування роботодавця, має укладений з роботодавцем договір про дистанційну роботу, та на якого поширюються норми трудового законодавства (про відпустку, лікарняні тощо) [7, с. 467–476].

Причини залучення запозиченої праці, стають усе різноманітнішими, це в свою чергу викликає диверсифікацію пропозиції, розвиток ринку цих послуг, стимулює трансформаційні процеси.

Про поширення нестандартних форм зайнятості свідчать статистичні дані багатьох промислово розвинених країн. У країнах, що розвиваються працівники, зайняті нестандартними формами праці, завжди складали значну частину робочої сили, багато хто з них мали непостійну тимчасову зайнятість, але останнім часом нестандартні форми зайня-

тості стали поширюватися і на ті сегменти ринку праці, де раніше переважали стандартні форми зайнятості. Дані для аналізу охоплення нестандартними формами зайнятості й виявлення їх динаміки найчастіше епізодичні.

Поширення нестандартних форм зайнятості змушує задуматися, так як ці форми зайнятості, в порівнянні зі стандартними, частіше асоціюються з незахищеністю працівників. Також часто недооцінюються серйозні наслідки для підприємств, наприклад проблеми в сфері управління, пов'язані зі збільшенням частки нестандартних працівників. При цьому вигода окремого працівника або підприємства в короткостроковій перспективі може мати негативні наслідки для економіки в цілому, такі як недостатнє інвестування в інновації, уповільнення темпів зростання продуктивності праці, загрози системам соціального забезпечення, низькі економічні показники. Існують й інші соціальні наслідки, які потребують пильної уваги. Міжнародна організація праці визнає, що робота може бути організована на різних контрактних засадах. Завдання полягає не в стандартизації всіх форм праці, а в тому, щоб будь-яка праця стала гідною.

Проблема прогнозування впливу цифровізації на зайнятість пов'язана зі складністю оцінок результуючого впливу чинників, які сприяють зростанню зайнятості та чинників, які сприяють зростанню безробіття.

Чинники, які сприятимуть зростанню зайнятості:

- поява робочих місць за рахунок нових професій;
- підвищення попиту на існуючі професії в ІТ-сфері в зв'язку з її розширенням;
- скорочення часу пошуку роботи за рахунок того, що все більша кількість людей для цих цілей буде використовувати інтернет-сервіси (в результаті скоротиться фрикційне безробіття);
- збільшення кількості робочих місць, де працівники будуть працювати віддалено, що дозволить задіяти ті територіальні сегменти, які раніше не були задіяні.

Чинники, які сприятимуть зростанню безробіття:

- автоматизація робочих місць, яка зробить ряд професій незатребуваними;
- затримка в часі між виникненням потреби у висококваліфікованих працівниках та підготовкою працівників, в результаті чого можливе виникнення структурного безробіття [8, с. 140–161].

У доповіді Всесвітньої комісії з питань майбутнього сфери праці, підготовленої до ювілейної сесії Міжнародної організації праці зазначається: «Завдяки технологічним досягненням – штучному інтелекту, автоматизації та робототехніці – будуть створюватися нові робочі місця, проте ті, хто втратить роботу в цей перехідний час, можливо, будуть найменш підготовленими до того, щоб скористатися новими можливостями. Професійні навички, затребувані сьогодні, не відповідатимуть робочим місцям завтрашнього дня, а знову набуті навички можуть швидко застарівати» [9].

Цифровізація трансформує існуючі робочі місця, вимагаючи від працівників нових навичок для виконання нових завдань, які викликають необхідність постійного підвищення кваліфікації, здобуття нових знань протягом усього життя, навичок в користуванні новим програмним забезпеченням, новими автоматизованими технологічними процесами. Такі трансформації вимагають швидкого перенавчання працівників або їх заміни працівниками, які вже мають відповідні знання та вміння.

Цифровізація створює нові високотехнологічні робочі місця, разом з тим інші робочі місця стають надлишковими і підлягають скороченню. Така динаміка не нова, вона супроводжує будь-які науково-промислові революції. Є багато історичних прикладів того, як нові технології, наприклад двигуни внутрішнього згорання та електрика, впливали на ринок праці. У минулому технічний прогрес спочатку приводив до скорочення попиту на робочу силу до того, як він почав генерувати нові робочі місця.

Низько- і середньокваліфіковані робочі місця найбільш схильні до автоматизації. Навпаки, програмісти як і раніше становлять найбільш затребувану професію в умовах цифровізації. Крім того, цифровізація призводить до поширення таких нетипових форм зайнятості, як дистанційна робота (телеробота) і фріланс, які дозволяють виконувати її поза місцем знаходження роботодавця. Причому ця робота може виконуватися як за трудовими (дистанційна робота), так і за цивільно-правовими договорами (фріланс).

Технологічна революція здійснює потужний вплив не тільки на кількісні, а й на якісні характеристики зайнятості. З цієї точки зору важливо не тільки те, що окремі професії відходять у минуле, а нові з'являються, але і те, що традиційні підходи до трудових відносин стають все менш придатними.

Отже, розвиток цифрової економіки передбачає зміну не тільки кількісних параметрів ринку праці, а й трансформацію формату взаємодії працівників і роботодавців. Можна виділити ряд виникаючих особливостей в процесі цифровізації економіки:

- поява та розширення дистанційних відносин, що призводить до процесів децентралізації трудової діяльності в часі і просторі. В результаті формується гнучкий, віртуальний ринок праці та класична модель зайнятості зживає себе;

- труднощі довгострокового планування професійного шляху для працівника;

- певна спеціальність не гарантує зайнятості на довгострокову перспективу. Гарантією зайнятості є затребуваність на ринку праці;

- посилюються вимоги до працівників щодо пристосування до умов, що змінюються, залишатися активним. Працівникові необхідно постійно стежити за рівнем своєї затребуваності.

Поширення інформаційних технологій незмінно тягне за собою зміну всіх професійних компетенцій у багатьох сферах професійної діяльності. При цьому зміни цих вимог в професіях, що відбуваються зараз повсюдно, являють собою серйозний виклик як для всієї соціальної сфери в цілому, так і для державної політики зайнятості.

Зміни форм зайнятості впливають на структуру зайнятості населення, сприяють підвищенню рівня мобільності трудових ресурсів, як на національному, так і на міжнародному ринках праці.

Процеси цифровізації економіки визначають зміст та специфіку сучасної праці, нових форм організації соціально-трудова відносин. Виникнення і поширення гнучкої зайнятості, електронної самозайнятості стають характерною рисою сучасного ринку праці, на якому основне місце посідає інтелектуальна праця [10, с. 57–60].

Перехід до цифрової економіки веде до суттєвого перегляду поняття «робоче місце». Сучасні робочі місця перетворюються з фізичних місць на «цифрові», стають мобільними, тобто не вимагають постійної присутності працівника на робочому місці. Нові реалії надають можливість для постійного перебування працівника в онлайн-режимі. Ці процеси поширюються швидко та сприймаються позитивно як роботодавцями, так і найманими працівниками, яким подобаються гнучкі форми організації роботи. Це призводить до того, що з'являється все більше

IT-інструментів для роботи з дистанційними співробітників. Серед них можна назвати такі сервіси для управління проектами як Asana, Basecamp, Slack. VRзастосунки Sococo, надають можливість зібрати співробітників у віртуальному офісі з метою інтерактивної взаємодії [11, с. 143–148].

Науковці розглядають два шляхи розвитку економіки та ринку праці в умовах цифровізації економіки. Згідно першого – оптимістичного – буде збільшуватись затребуваність творчих та креативних фахівців, водночас робити виконуватимуть рутинну та небезпечну роботу. Крім того, цифрові технології відкривають багато можливостей інтегруватися в ринок праці для працівників літнього віку і працівників з обмеженими можливостями. Песимістичний сценарій передбачає збільшення стійкого безробіття та наростання відчуження між людьми.

Крім того, зайнятість у цьому контексті стає нестійкою, що спричинено пануванням глобального капіталу, націленого на максимальне зниження можливих витрат шляхом створення гнучких ринків праці [12, с. 246–250].

В умовах цифровізації економіки система соціально-трудова відносин може зазнати прояви ряду соціально-економічних ризиків, до яких можна віднести наступні:

- ризики поширення безробіття та втрати основних джерел життєзабезпечення певної частини населення;
- ризики зниження рівня соціального захисту та соціального забезпечення населення;
- ризики втрати соціального статусу та можливості його підвищення;
- ризики соціального відчуження людини в суспільстві тощо [2, с. 181–188].

Цифровізація стає причиною ускладнення й зникнення традиційних професій через автоматизацію різних трудових операцій і одночасно появи нових професій, а також зростання попиту на «цифрову» працю та креативність. В епоху цифровізації якість професійної підготовки набуває надзвичайно важливого значення. Фахівець, який володіє

універсальними компетенціями та цифровими навичками, стане затребуваним лише при максимальній відповідності підготовки існуючим вимогам ринку праці.

Висновки. Вплив цифровізації економіки на розвиток соціально-трудова відносин зайнятості проявляється через формування нових вимог до професій, умінь, навичок і характеру трудової діяльності. Обов'язковою в цифровому просторі стає інформаційна грамотність фахівців і їх здатність максимально повно використовувати сучасні мережеві, «хмарні», інформаційні технології у своїй професійній діяльності. Спеціаліст цифрової економіки повинен бути мобільним не тільки при використанні різних фахових знань та навичок, але і бути мотивованим на підвищення рівня своєї підготовки через сучасні освітні майданчики і платформи для постійного оновлення компетентностей і знань. Такі тенденції на ринку праці змушують сучасного фахівця бути компетентним у різних сферах діяльності людини та вміти адаптуватися в будь-яких умовах, тому важливу роль у вирішенні цих проблем відіграє якість підготовки майбутніх фахівців.

Дослідження проблем трансформації соціально-трудова сфери і зайнятості, дозволить сформулювати науково-практичні рекомендації щодо мінімізації негативного впливу цифровізації економіки на ринок праці

Цифровізація економіки в найближчі декілька років стане критично важливим напрямком для підтримки національних інтересів, інформаційного та технологічного суверенітету, а також конкурентоспроможності України на світовому ринку. Еволюція цифрової економіки вимагає нестандартного економічного мислення та аналізу політики. Хоча деякі питання можуть бути вирішені за допомогою національної політики та стратегій, глобальний характер цифрової економіки вимагає більш активного діалогу, досягнення консенсусу та вироблення політики не тільки на національному, але і на міжнародному рівні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Чмерук Г. Г. Цифровізація – тренд світового розвитку, який визначає розвиток економіки і суспільства. *Економічний простір*. 2020. № 153. С. 18–24. DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/153-3>.
2. Хандій О. О., Шамілева Л. Л. Вплив цифрових трансформацій на економіку та сферу праці: соціально-економічні ризики та наслідки. *Економічний вісник Донбасу*. 2019. № 3. С. 181–188. DOI: [https://doi.org/10.12958/1817-3772-2019-3\(57\)-181-188](https://doi.org/10.12958/1817-3772-2019-3(57)-181-188).
3. Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки: схвал. розпорядженням Кабінету Міністрів України від 17 січня 2018 р. № 67-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/67-2018-p>.

4. Цифрова адженда України – 2020 (Цифровий порядок денний – 2020). Концептуальні засади (версія 1.0). Першочергові сфери, ініціативи, проекти – цифровізації України до 2020 року. URL: <https://ucc.org.ua/uploads/files/58e78ee3c3922.pdf>.
5. Ковбаско О. М. Трансформація зайнятості в умовах розвитку цифрової економіки. *Сучасні проблеми ринку праці і зайнятості в контексті політики швидкого економічного зростання* : матеріали засідання круглого столу (м. Київ, 17 трав. 2018 р.). Київ : ІПК ДСЗУ, 2018. С. 34–38.
6. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects – Overview. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534496.pdf.
7. Гузар У. Є., Луцик М. В. Нестандартні форми зайнятості в умовах розвитку постіндустріального суспільства. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України*. 2013. Вип. 1. С. 467–476.
8. Круглов В. Державна політика трансформації ринку праці: виклики цифрової епохи. *Науковий вісник: державне управління*. 2021. № 1. С. 140–161.
9. Work for a brighter future. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf.
10. Вишневецька С. В. Проблеми трудового законодавства в умовах прекарізації та цифровізації зайнятості. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах* : матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16 листопада 2018 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків, 2018. С. 57–60.
11. Соболев В. М., Мусіюк І. О. Тенденції зайнятості в умовах цифрової економіки. *Бізнес Інформ*. 2020. № 10. С. 143–148. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-10-143-148>.
12. Тютюнникова С. В., Романіка Т. К. Нестійка зайнятість молоді в умовах панування цифрової економіки. *Молодий вчений*. 2019. № 5. С. 246–250. DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-5-69-54>.

REFERENCES:

1. Chmeruk, H. H. (2020). Tsyfrovizatsiia – trend svitovoho rozvytku, yakyy vyznachaie rozvytok ekonomiky i suspilstva [Digitization is a global development trend that determines the development of the economy and society]. *Ekonomichnyi prostir – Economic space*, 153, 18–24. DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/153-3>. [in Ukrainian]
2. Khandii, O. O., Shamileva, L. L. (2019). Vplyv tsyfrovyykh transformatsii na ekonomiku ta sferu pratsi: sotsialno-ekonomichni ryzyky ta naslidky [Impact of digital transformations on the economy and the sphere of work: socio-economic risks and consequences]. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu – Economic Herald of Donbass*, 3, 181–188. DOI: [https://doi.org/10.12958/1817-3772-2019-3\(57\)-181-188](https://doi.org/10.12958/1817-3772-2019-3(57)-181-188). [in Ukrainian]
3. Kontseptsiia rozvytku tsyfrovoy ekonomiky ta suspilstva Ukrainy na 2018-2020 roky: skhval. rozporiadzheniam Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 17 sichnia 2018 r. № 67-r. (2018). Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/go/67-2018-p>.
4. Tsyfrova adzhenda Ukrainy – 2020 (Tsyfrovyi poriadok denniy – 2020). Kontseptualni zasady (versii 1.0). Pershocherhovi sfery, initsiatyvy, proekty – tsyfrovizatsii Ukrainy do 2020 roku (2016). Available at: <https://ucc.org.ua/uploads/files/58e78ee3c3922.pdf>.
5. Kovbasko, O. M. Transformatsiia zainiatosti v umovakh rozvytku tsyfrovoy ekonomiky [Transformation of employment in the conditions of the development of the digital economy]. *Suchasni problemy rynku pratsi i zainiatosti v konteksti polityky shvydkoho ekonomichnoho zrostannia* : materialy zasidannia kruhloho stolu – *Modern problems of the labor market and employment in the context of the policy of rapid economic growth*: materials of the round table meeting (m. Kyiv, 17 may. 2018 r.). Kyiv : IPK DSZU. [in Ukrainian]
6. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects – Overview (2016). Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534496.pdf.
7. Huzar, U. Ye., Lutsyk, M. V. (2013). Nestandardni formy zainiatosti v umovakh rozvytku postindustrialnoho suspilstva [Non-standard forms of employment in the conditions of development of post-industrial society]. *Sotsialno-ekonomichni problemy suchasnoho periodu Ukrainy – Socio-economic problems of the modern period of Ukraine*, 1, 467–476. [in Ukrainian]
8. Kruhlov, V. (2021). Derzhavna polityka transformatsii rynku pratsi: vyklyky tsyfrovoy epokhy [State policy of labor market transformation: challenges of the digital era]. *Naukovyi visnyk: derzhavne upravlinnia – Scientific bulletin: public administration*, 1, 140–161. DOI: [https://doi.org/10.32689/2618-0065-2021-1\(7\)-140-161](https://doi.org/10.32689/2618-0065-2021-1(7)-140-161). [in Ukrainian]
9. Work for a brighter future (2019). Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf.

10. Vyshnovetska, S. V. (2018). Problemy trudovoho zakonodavstva v umovakh prekaryzatsii ta tsyfrovizatsii zainiatosti [Problems of labor legislation in conditions of precarization and digitization of employment]. *Aktualni problemy trudovoho zakonodavstva, zakonodavstva pro derzhavnu sluzhbu ta sluzhbu v pravoohoronnykh orhanakh : materialy VII Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferentsii – Actual problems of labor legislation, legislation on public service and service in law enforcement agencies: materials of the VII All-Ukrainian Scientific and Practical Conference* (m. Kharkiv, 16 lystopada 2018 r.) ; za zah. red. K.Yu. Melnyka. Kharkiv, 57–60. [in Ukrainian]
11. Soboliev, V. M., Musiuk, I. O. (2020). Tendentsii zainiatosti v umovakh tsyfrovoy ekonomiky [Employment trends in the digital economy]. *Biznes Inform – Business inform*, 10, 143–148. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-10-143-148>. [in Ukrainian]
12. Tyutyunnikova, S. V., Romanika, T. K. (2019). Nestiika zainiatist molodi v umovakh panuvannia tsyfrovoy ekonomiky [Unstable youth employment in the conditions of the dominance of the digital economy]. *Molodyi vchenyi – Young Scientist*, 5, 246–250. DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-5-69-54>. [in Ukrainian]