

МАГОМЕДОВААліна Магомедівна
alina_asp@ukr.netк.е.н., доцент кафедри,
Київський національний
університет імені Тараса
Шевченка

УДК 349.2:331.5+331.2

**ЦИФРОВІЗАЦІЯ ПРАЦІ: ПРАВОВІ ТА
ЕКОНОМІЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ *****DIGITALIZATION OF LABOR: LEGAL AND
ECONOMIC FRAMEWORKS OF
DEVELOPMENT**DOI: [https://doi.org/10.37634/efp.2020.11\(3\).7](https://doi.org/10.37634/efp.2020.11(3).7)**САХАРУК**Ірина Сергіївна
sakharuk.ira@gmail.comк.ю.н., доцент кафедри,
Київський національний
університет імені Тараса
Шевченка**MAHOMEDOVA Alina Mahomedivna** – PhD in Economics, Associate Professor of department, Kyiv National University after Taras Shevchenko**SAKHARUK Iryna Serhiivna** – PhD in Law, Associate Professor of department, Kyiv National University after Taras Shevchenko

У статті досліджено вплив розвитку цифрових технологій на стан економіки та ринку праці. Проаналізовано сутність фрілансу як економічної категорії з юридичної точки зору та визначено правові форми трудової діяльності фрілансерів. Проведено порівняння середньої заробітної плати та рівень доходів фрілансерів. Проаналізовано актуальні законопроекти у сфері правового регулювання праці в умовах цифровізації, визначено їх позитивні та негативні положення для підвищення соціально-економічної захищеності фрілансерів. У висновках наведено пропозиції стосовно шляхів вдосконалення економічної та правової політики для протидії тіньовій зайнятості, забезпечення належного правового захисту фрілансерів. Наголошено на важливості належного нормативного регулювання праці у сфері гіг-економіки, зокрема поширення норм трудового права у цій сфері.

* * *

В статье исследовано влияние развития цифровых технологий на состояние экономики и рынка труда. Проанализированы сущность фриланса как экономической категории с юридической точки зрения и определены правовые формы трудовой деятельности фрилансеров. Проведено сравнение средней заработной платы и уровень доходов фрилансеров. Проанализированы актуальные законопроекты в сфере правового регулирования труда в условиях цифровизации, определены их положительные и отрицательные положения. В выводах приведены предложения относительно путей совершенствования экономической и правовой политики для противодействия теневой занятости, обеспечения надлежащей правовой защиты фрилансеров. Подчеркнута важность надлежащего нормативного регулирования труда в сфере гиг-экономики, в том числе распространение норм трудового права в этой сфере.

* * *

Nowadays, digitalization is a process that affects absolutely all directions of human life, changing it significantly. It's difficult to imagine our current life without implementation of modern advanced technologies. Creation and implementation of information technologies are used as indicators to evaluate the level and quality of a country's economy and society development. Impact of digital technology development on the economy and on the labour market tendencies is examined in the paper. It's determined a significant part of Ukraine's economy is developing illegally. On the one hand, the gig economy fosters economic development in the country, but at the same time, it partly provides the development of the illegal – shadow economy.

The economic nature of freelance from the legal point of view is analyzed. Different and the most relevant legal forms of labour performance of freelancers are defined in the academic work. The main disadvantages of freelance compared to legal employment are described in the paper. Based on the comparison of the average monthly wage and average monthly income of freelancers, conclusions describe the crucial reasons for freelance development in Ukraine, especially among young people. The current draft bills in the field of labour law in the context of digitalization are analyzed, their positive and negative statements for improving the social and economic freelancers' welfare are identified.

The conclusions determine options related to the improvement of economic and legal policies in order to condemn shadow employment and to ensure proper legal protection for freelancers in Ukraine. The importance of proper labour law is emphasized in the paper. The necessity of legal employment as an opportunity to prevent unfair relationships with the employer is described.

Ключевые слова: цифровизация, гиг-экономика, фриланс, самозанятые лица, трудовые отношения, оплата труда, доход, теневая занятость

Keywords: digitalization, gig economy, freelance, self-employed persons, labour relations, wages, income, shadow employment

Ключові слова: цифровізація, гіг-економіка, фріланс, самозайняті особи, трудові відносини, оплата праці, дохід, тіньова зайнятість

* Наукове дослідження проведено в рамках держбюджетної теми №19БФ042-01М «Соціально-правові засади збереження та розвитку трудового потенціалу України»

ВСТУП

На сьогодні цифровізація – процес, який вплинув абсолютно на всі сфери людського життя, змінивши його, якщо не повністю, то принаймні основні вектори розвитку. Соціальна, екологічна, економічна, правова, демографічна та інші ланки нашого життя зараз складно уявити без використання сучасних прогресивних технологій. Інформаційні технології, їх створення та використання є індикатором рівня якісного розвитку економіки країни та суспільства.

Цифрова трансформація (диджиталізація) – процес історично зумовлений та закономірний. Ключовими передумовами розвитку цифрової економіки є тривалі процеси глобалізації; прискорення інноваційного розвитку країн; вдосконалення форм взаємодії суб'єктів господарювання; зміна поколінь та розвиток теорії зміни поколінь тощо. Звичайно, особливо динамічно цифрова трансформація економік світу та економіки України, зокрема, почала здійснюватися під впливом глобальної пандемії Covid-19, яка, по суті, на певний період повністю витіснила формат офлайн із повсякденного та ділового середовища.

Наслідки всесвітньої пандемії істотно позначились і на сфері трудових відносин, які впродовж останніх місяців значною мірою здійснюються в режимі онлайн. За таких умов нормативно-правове регулювання не встигає за змінами на ринку праці, тому віддалена робота, зокрема із використанням інформаційно-комунікаційних технологій, значною мірою залишається на рівні індивідуально-договірного регулювання. Відсутність належного державного нагляду й контролю у цій сфері призводить до ще більшої тінізації відносин в умовах дистанційної роботи, поглиблює проблеми відсутності належного правового регулювання праці в гіг-економіці, фрілансерів та самозайнятих осіб.

МАТЕРІАЛИ ТА МЕТОДИ

Під час проведення наукового дослідження застосовано порівняльно-правовий, діалектичний методи, а також методи аналізу й синтезу, статистичного аналізу, узагальнення, історичного розвитку. Висновки дослідження сформульовано на основі міждисциплінарного підходу із застосуванням методів та результатів економічної та юридичної науки.

МЕТОЮ дослідження є узагальнення ключових правових та економічних трендів в умовах цифровізації праці, аналіз сучасного нормативно-правового регулювання трудових відносин в умовах диджиталізації та законопроектів у цій сфері, а також розроблення рекомендацій, пов'язаних зі стимулюванням офіційного працевлаштування населення в Україні.

РЕЗУЛЬТАТИ

Характеризуючи процес цифровізації економіки України загалом, можна знайти чимало аргументів, які свідчать про його позитивний вплив як на макро-, так і макрорівнях розвитку. Цифрові трансформації надзвичайно позитивно вплинули на формування взаємовідносин державних органів управління з приватним сектором, з підприємцями. Варто відзначити цілу низку інноваційних Fintech продуктів Націо-

нального банку України: платіжні трансакції, доступність кредитів як для фізичних осіб, так і підприємців; електронні та цифрові гаманці, QR-платежі тощо; сервіси data.gov.ua та Міністерства цифрової трансформації України, зокрема проекти «Дія. Цифрова освіта», «Дія. Бізнес», якими користуються на сьогодні дуже активно представники мікро- та малого підприємництва.

На сьогодні підприємства України незалежно від розміру та виду економічної діяльності мають змогу користуватися сервісами, які дозволяють полегшити процес здійснення господарської діяльності. Зокрема, можемо відзначити електронний кабінет платника податків, який є безкоштовним ресурсом для отримання інформації стосовно стану розрахунків підприємств за податковими зобов'язаннями перед бюджетом; для забезпечення звітування підприємств перед відповідними органами за результатами господарської діяльності за відповідний період; для отримання роз'яснень стосовно окремих господарських ситуацій та доступу до актуальної інформації відносно бюджетних рахунків, які в останні роки дуже часто змінюються. Звичайно, існує й негативний досвід роботи з таким сервісом. В основному він пов'язаний технічними недоліками електронного кабінету: наприклад, сервіс не відображає стану розрахунків платника податків відносно нарахування та сплати штрафних санкцій та пені; камеральна перевірка не відображає всі помилки у формуванні звітності, а лише критичні проблеми.

Попри низку розроблених та запроваджених стимулюючих заходів, щороку значна частина економіки України розвивається в тіні. Так, результати моніторингу Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України (останні наявні дані за січень-березень 2020 р.) свідчать, що рівень тіньової економіки в Україні зафіксовано на позначці 31 % від обсягу офіційного ВВП [1]. Проте рейтинг очолює вид економічної діяльності (ВЕД) «Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність». Як відомо, у період карантинних обмежень діяльність підприємств за цим видом економічної діяльності користувалась істотним попитом на ринку відповідно зазнала надзвичайно динамічного розвитку. Очевидно, що показник тіньової діяльності підприємств за ВЕД «Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність» за підсумками II та III кв. 2020 р. буде значно вищим, ніж в I кв. 2020 р.

Тінізації економіки України частково сприяє поглиблення розвитку гіг-економіки, реалізація якої відбувається на умовах короткострокових трудових відносин або і взагалі неформальних відносин. Так, одним з основних каталізаторів гіг-економіки на сьогодні є фріланс. Водночас у категорію «фріланс» фактично потрапляють різні види відносин між замовниками робіт (роботодавцями) та виконавцями (працівниками), а легального його визначення немає. У перекладі з англійської «freelance» означає «працювати поза штатом». Кембриджський словник трактує «freelance», як виконання певних робіт для різних організацій, а не постійна робота для однієї організації [2]. Дійсно, і в Україні найчастіше термін «фріланс» застосовується

для позначення осіб, які працюють онлайн та є самозайнятими. Відповідно фрілансери мають організовувати роботу на власний розсуд та ризик, не підпорядковуватись розпорядженням та дисциплінарному впливу замовника. Однак на практиці ситуація часто зворотня, – фрілансери отримують не лише завдання від замовників, але й детальні інструкції стосовно їх виконання, замовники контролюють процес виконання роботи тощо.

Так, результати проведеного наприкінці 2017 р. Київським міжнародним інститутом соціології кількісного дослідження про умови праці працівників цифрових платформ України (1000 респондентів, які працюють на цифрових платформах не менше 12 місяців) засвідчило, що 45 % респондентів не можуть самостійно вирішувати, як їм виконувати завдання, 42 % зазначали, що замовники прямо відстежують виконання роботи й контролюють робочий процес. Водночас постійно або час від часу клієнти 36 % опитаних вимагали доступності працівника упродовж певних робочих годин, а у 21 % опитаних вимагали доступності навіть поза звичайними робочими годинами [3, с. 5].

В умовах здійснення контролю за виконанням роботи регулювання процесу праці, зокрема встановлення робочого часу, систематичної винагороди за виконану роботу неможна говорити про те, що фрілансери є самозайнятими особами, на практиці мова йде про приховані трудові відносини. Тому позитивним є розробка Міністерством розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України проекту Закону про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності [4]. Проектом пропонується можливість визнання роботи такою, яка виконується у межах трудових відносин **незалежно від назви та виду договірних відносин між сторонами**, якщо будуть три й більше визначених ним ознак наявності трудових відносин. Такий крок цілком відповідає Рекомендації МОП про трудове правовідношення № 198, що наголошує на необхідності здійснення державної політики з метою:

1) протидії прихованим формам трудових відносин (п. 4b);

2) гарантування норм, що можуть бути застосовані до всіх форм контрактних домовленостей, зокрема за наявності кількох сторін, щоб працівникам забезпечувався належний захист (п. 4с) [5].

Серед ознак, які регламентовані вищевказаним законопроектом [4] для роботи фрілансерів часто характерні такі як:

а) особисте виконання особою роботи за конкретною кваліфікацією, професією, посадою за дорученням та під контролем особи, в інтересах якої виконуються роботи;

б) регулювання процесу праці;

в) систематична виплата особі, яка виконує роботу, винагороди у грошовій або натуральній формі; іноді також характерним є встановлення для фрілансерів тривалості робочого часу.

Тому прийняття аналізованого проекту буде першим важливим кроком для можливості легалізації трудової діяльності фрілансерів, насамперед тих, хто насправді перебуває у прихованих трудових правовідносинах. Одночасно недоліком законопроекту є відсутність конкретизації стосовно суб'єктів, уповноважених встановлювати наявність трудових відносин. Водночас, якщо авторами резюмується, що відповідні повноваження будуть реалізовувати лише суди, відповідна норма залишиться значною мірою декларативною. Зокрема й з огляду на складність доведення працівником реальної наявності в його відносинах із замовником тих ознак, що відповідають ознакам трудових відносин. Вважаємо, що доцільно було б надати відповідні повноваження також Державній службі з питань праці, яка в порядку здійснення контролю за дотриманням трудового законодавства могла б більш ефективно виявляти факти порушень та встановлювати наявність трудових відносин за результатами перевірок.

Ключові тенденції розвитку фрілансу в Україні майже не відрізняються від світових трендів. На рис. 1 представлено розвиток фрілансу в Україні та світі за віковою ознакою станом на кінець 2019 р.

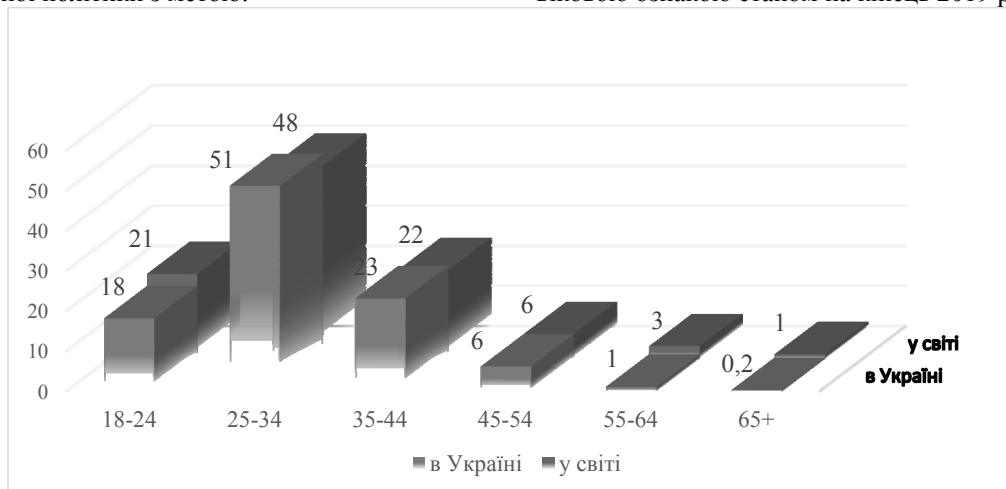


Рис. 1. Тенденції розвитку фрілансу в Україні та світі за віковою ознакою станом на кінець 2019 р.
[побудовано за даними [6]]

На сьогодні найактивнішими фрілансерами як в Україні, так і у світі є молоді люди віком від 25 до 34 років. Проте дуже часто такі особи поєднують фріланс із працевлаштуванням на підприємстві.

Розвиток своєї кар'єри виключно на умовах фрілансу – абсолютно закономірне явище й тенденції рівня оплати праці фрілансера, залежно від сфери діяльності, підтверджують цей факт. На рис. 2 представлено середньомісячний рівень доходу фрілансера в деяких сферах зайнятості.

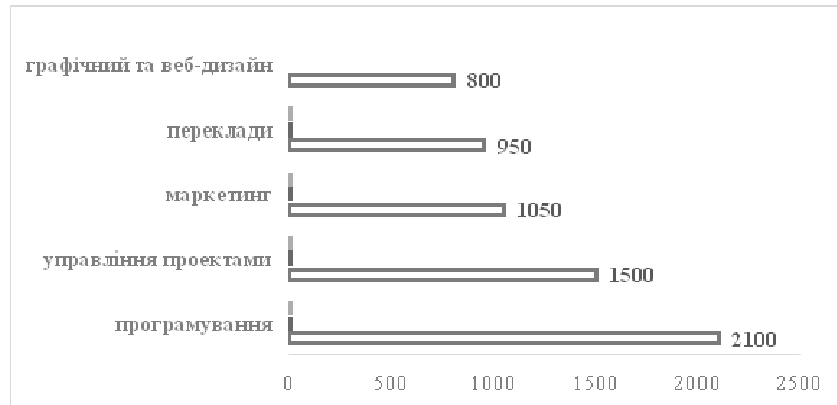


Рис. 2 Середньомісячний дохід фрілансерів за сферами діяльності станом на кінець 2019 р., дол. США [побудовано за даними [6]]

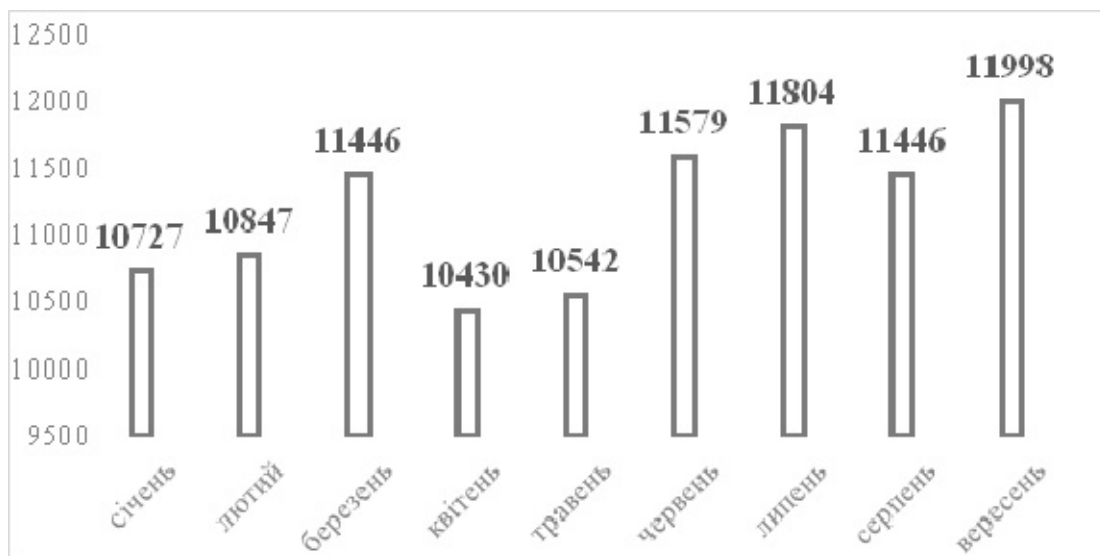


Рис. 3. Динаміка рівня середньої зарплати в Україні у січні – серпні 2020 р., грн [побудовано за даними [7]]

На сьогодні реалії в Україні такі, що фріланс – це значною мірою взаємовідносини сторін, які не супроводжуються відповідними юридичними договорами. Замовник погоджується на такий сценарій ділових відносин, оскільки уникає цілої низки паперової рутини та автоматично зменшує вартість отриманих від фрілансера послуг. Фрілансер (працівник) – уникає договірних відносин, зокрема з метою ухилення сплати від податків. Як наслідок, у таких партнерів виникає ціла низка додаткових ризиків та претензій один до одного, пов'язаних із домовленістю стосовно вартості замовлених та виконаних послуг, обсягу та якості цих послуг, дедлайну виконання замовлення тощо. У фрілансерів немає соціальних гарантій та шансів розвивати свою професійну діяльність у довгостроковій перспективі.

На рис. 3 представлена статистична інформація стосовно середнього рівня зарплати в Україні за видами економічної діяльності у 2020 р. Порівнявши цифри відносно рівня доходів фрілансерів та середньої зарплати в Україні, абсолютно зрозумілою стає причина, чому більшість молоді віддає перевагу саме фрілансу або принаймні поєднанню офіційному працевлаштуванню та виконання додаткової роботи на умовах фрілансу.

Водночас на практиці поняття «фріланс» застосовують не лише для приховуваних трудових відносин або тіншової зайнятості. **Офіційна діяльність фрілансерів у межах чинного законодавства України**, може здійснюватися в такий спосіб:

- реєстрація фізичної особи-підприємця та провадження діяльності за спрощеною системою оподаткування: найдоречніше реєструватися платниками податків 2 та 3 груп; відбувається сплата єдиного податку та єдиного соціального внеску фрілансером самостійно;

- здійснення незалежної професійної діяльності самозайнятої особи, що передбачена п. 14.1.226 Податкового кодексу України [8]; нарахування та сплата податкового зобов'язання здійснюється такою особою самостійно;

– надання професійних послуг фізичною особою із підписанням із договору цивільно-правового характеру; нарахування та сплата податкового зобов'язання здійснюється роботодавцем.

Оскільки нормативне визначення поняття «фріланс» відсутнє, усі ці форми взаємодії між працівниками (або виконавцями) та роботодавцями (або замовниками) співіснують. Наприклад, одна з відомих в Україні платформ Freelancehunt (<https://freelancehunt.ua>) позиціонує себе як сайт для пошуку роботи у відповідному форматі: разових фріланс-проектів, постійної роботи в офісі та віддалено. Схожа ситуація й на інших цифрових платформах: Upwork.com, Kabanchik.ua, Freelance.ua.

За відсутності належного правового регулювання діяльності фрілансерів, зокрема через цифрові платформи, працівники/виконавці не завжди розуміють, в якому форматі взаємодії із роботодавцем/замовником краще працювати з метою належного захисту своїх прав. Так, якщо фрілансери виконують роботу в межах відносин, які регламентовані законодавством (але не трудових), вони мають певний рівень захисту та можуть вимагати від контрагента виконання зобов'язань за договором. Водночас на них не поширюються гарантії у сфері оплати праці, обмеження робочого часу та мінімального часу для відпочинку, безпеки праці, захисту від незаконного звільнення та інші, регламентовані законодавством про працю. Однак, коли мова йде про приховані трудові відносини або тіньову зайнятість, то особа, що виконує роботу, не захищена законодавством взагалі. За такої умови відповідно до звіту МОП 2018 р. три чверті працівників цифрових платформ не зареєстровані як самозайняті та не сплачують податків, за цих обставин 45 % впевнені, що реєстрація не потрібна [3, с. 5]. Відповідно трудова діяльність працівників платформ у переважній більшості перебуває у тішовій сфері.

За цих обставин спробу законодавця регламентувати відносини працівників платформ у проекті Закону про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні № 4303 від 02.11.2020 р. неможна вважати вдалою. Проектом передбачено введення до юридичної термінології понять гіг-контракт та гіг-працівник. Згідно із ч. 1 ст. 30 проекту у гіг-контракті можуть визначатися умови, зокрема, стосовно: організації виконання роботи; робочого часу та часу відпочинку; умов перебування гіг-працівників на робочому місці гіг-працівника та за місцем здійснення діяльності резидентом Дія Сіті. Одночасно ч. 3-ою цієї статті передбачено і право здійснювати контроль за виконанням роботи, зокрема за допомогою засобів моніторингу використання гіг-працівником інформаційно-телекомунікаційних систем, засобів відеоспостереження та інших засобів, передбачених у гіг-контракті [9]. Фактично вказані умови відповідають ознакам трудових відносин згідно з доктриною трудового права та законопроекту стосовно визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності, проаналізованого вище. За цих обставин для гіг-працівників передбачено особливий статус, що погіршує його становище порівняно з трудовим законодавством. Зокрема проектом регламентується робота лише за строковими договорами (ст. 26), передбачено додаткові порівняно з

трудоим законодавством підстави дострокового припинення контракту (ст. 29), відсутні гарантії у сфері оплати праці (винагорода у гіг-контракті визначається на розсуд сторін, ст. 31), можливість необмеженого застосування ненормованого робочого часу (ст. 33) тощо.

Тобто трудова діяльність гіг-працівників відповідає ознакам трудових відносин, проте їх права та гарантії реалізації цих прав будуть значно обмежені порівняно із трудовим законодавством. Тому вказаний законопроект не тільки не вирішує питання вдосконалення правового статусу працівників цифрових платформ, але й погіршує становище. Погоджуємось із Г. Сандулом та І. Кудінською, що «у довгостроковій перспективі погіршення базових трудових гарантій працівників, що зайняті в цифровій сфері, навряд чи сприятиме як добробуту даних осіб, так і розвитку української економіки в цілому» [10].

ВИСНОВКИ

Отже, з метою врегулювання проблеми розвитку тіньового сектору економіки та вдосконалення трудових відносин працівників у цифровій сфері, насамперед необхідно у молодого покоління формувати високий рівень правосвідомості та наголошувати на тому, що юридично оформлені відносини з роботодавцем / замовником передусім це:

- розширення числа потенційних замовників – роботодавців ставляться та сприймають легально функціонуючих фрілансерів значно серйозніше;
- гарантія отримання винагороди за виконані роботи / надані послуги;
- страховий стаж та соціальні гарантії.

Водночас потребує вдосконалення правове регулювання діяльності працівників цифрових платформ із метою поширення на них законодавства про працю. Для цього важливе значення має, зокрема, прийняття проекту закону про визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності та встановлення суб'єктів, які будуть уповноважені визначати наявність трудових правовідносин.

Список використаних джерел

1. Макроекономічний аналіз та прогнозування. Міністерство економічного розвитку й торгівлі України. URL: <https://bit.ly/3nIPfkO> (дата звернення: 17.11.20).
2. Cambridge Dictionary. URL: <https://dictionary.cambridge.org> (дата звернення: 19.11.2020).
3. Зайнятість через цифрові платформи в Україні. Проблеми та стратегічні перспективи / Міжнародна організація праці. 2018. URL: https://www.kiis.com.ua/materials/pr/15082018_ILO_report/wcms_ukr.pdf (дата звернення: 19.11.2020).
4. Проект Закону про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності. URL: <http://spo.fpsu.org.ua/images/2020/2755.pdf> (дата звернення: 19.11.2020).
5. Рекомендація МОП про трудове правовідношення № 198. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_529#Text (дата звернення: 19.11.2020).
6. Раупеер исследовал рынок украинских фрилансеров: почасовая ставка, образование, гендерное и возрастное неравенство и т.д. URL: <https://bit.ly/3kOgLM5> (дата звернення: 17.11.2020).
7. Державна служба статистики України. Середня заробітна плата за видами економічної діяльності по місяцях, січень-серпень 2020 р. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата

звернення: 17.11.2020).

8. Податковий кодекс України: Закон України в редакції від 07.11.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text> (дата звернення: 17.11.2020).

9. Проект Закону про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні № 4303 від 02.11.2020. URL: <https://bit.ly/2UHPRLa> (дата звернення: 19.11.2020).

10. Сандул Г., Кудінська І. Діджиталізація урізання трудових прав? Законопроект про гіг-працівників. ГО «Трудові ініціативи». URL: <http://trudovi.org/show-news/Trudovi-prava/digitalization> (дата звернення: 19.11.2020).

References

1. Macroeconomic analysis and forecasting / Ministry of Economic Development and Trade of Ukraine. URL: <https://bit.ly/3nIPfkO> (access date: 17.11.2020) (in Ukrainian).

2. Cambridge Dictionary. URL: <https://dictionary.cambridge.org> (access date: 19.11.2020).

3. Employment through digital platforms in Ukraine. Problems and strategic perspectives / International Labor Organization. 2018. URL: https://www.kiis.com.ua/materials/pr/15082018_ILO_report/wcms_ukr.pdf (access date: 19.11.2020) (in Ukrainian).

4. Draft Law on Amendments to the Labor Code of Ukraine

to define the concept of labor relations and signs of their existence. URL: <http://spo.fpsu.org.ua/images/2020/2755.pdf> (access date: 19.11.2020) (in Ukrainian).

5. ILO Recommendation on Employment № 198. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_529#Text (access date: 19.11.2020) (in Russian).

6. Payoneer researched the market of Ukrainian freelancers: hourly rate, education, gender and age inequality, etc. URL: <https://bit.ly/3kOgLM5> (access date: 17.11.20) (in Russian).

7. State Statistics Service of Ukraine. Average salary by type of economic activity by months, January – August 2020 URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (access date: 17.11.2020) (in Ukrainian).

8. Tax Code of Ukraine: Law of Ukraine as amended on 07.11.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text> (access date: 17.11.2020) (in Ukrainian).

9. Draft Law on Stimulating the Development of the Digital Economy in Ukraine № 4303 dated 02.11.2020. URL: <https://bit.ly/2UHPRLa> (access date: 19.11.2020) (in Ukrainian).

10. Sandul H., Kudinska I. Digitalization of the reduction of labor rights? Bill on gig-workers. NGO “Labor Initiatives”. URL: <http://trudovi.org/show-news/Trudovi-prava/digitalization> (access date: 19.11.2020) (in Ukrainian).