

КАДРОВА ПОЛІТИКА У СФЕРІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

DOI: <https://doi.org/10.26565/1992-2337-2023-2-14>

УДК 351.86:355.41:614.2

*Гордієнко Євгенія Петрівна,
доктор філософії,
старший викладач кафедри управління персоналом та підприємництва
навчально-наукового інституту «Інститут державного управління»
Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна,
майдан Свободи, 4, м. Харків, 61022, Україна
e-mail: JenyK@ukr.net <https://orcid.org/0000-0001-5939-433X>*

*Соколовська Марина Вікторівна,
студентка
навчально-наукового інституту «Інститут державного управління»
Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна,
майдан Свободи, 4, м. Харків, 61022, Україна*

РИНОК ПРАЦІ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ: ВПЛИВ ГІГ-ЕКОНОМІКИ

Анотація У статті досліджується вплив гіг-економіки на сучасний ринок праці в контексті цифрової трансформації. Дана стаття пропонує аналіз та оцінку впливу гіг-економіки на зайнятість, стабільність та умови праці. Ринок праці у сучасному світі швидко розвивається і змінюється під впливом цифрових технологій, що призводить до збільшення потреби в гнучкій робочій силі. Наголошується, як гіг-економіка, що включає роботу на фрілансі, контрактну роботу та короткострокове працевлаштування, відіграє важливу роль у зміні структури ринку праці. За допомогою аналізу даних та статистики, розглядається вплив гіг-економіки на соціальні аспекти, такі як соціальний захист та економічну нерівність.

Наприкінці статті дається огляд поточних тенденцій на ринку праці в умовах цифрової трансформації та зазначаються можливі перспективи для майбутнього розвитку. У висновку статті зазначені пріоритетні напрямки удосконалення реформування та розвитку сектору законодавчого регулювання інформаційних технологій в Україні в умовах цифрової трансформації.

Ключові слова: *гіг-контракт, гіг-економіка, ринок праці, цифрова економіка, форми зайнятості.*

Як цитувати: Гордієнко Є. П., Соколовська М. В. Ринок праці в умовах цифрової трансформації: вплив гіг-економіки. *Державне будівництво*. 2023. № 2 (34). С. 171–182. DOI: <https://doi.org/10.26565/1992-2337-2023-2-14>

In cites: Hordiienko, Y.P., Sokolovska, M.V. (2023). The labour market in conditions of digital transformation: the impact of the gig economy. *State Formation*, no. 2 (34), 171–182. DOI: <https://doi.org/10.26565/1992-2337-2023-2-14> [in Ukrainian].

© Гордієнко Є. П., Соколовська М. В., 2023



[This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Постановка проблеми. Розвиток електронних і комп'ютерних технологій, широке використання різноманітних мобільних пристроїв та розповсюдження Інтернету пов'язані з появою нових трендів в корпоративній діяльності і, як результат, зростаючою ефективністю надання товарів і послуг, що свідчить про перехід на новий рівень розвитку економіки. Саме таким новим вектором економічного розвитку є перехід до цифрової економіки. Цифрова економіка має безліч переваг, таких як збільшення продуктивності, зниження витрат, швидка комунікація та доступ до інформації, розвиток онлайн-торгівлі, електронних платежів, прискорення інновацій та створення нових можливостей для бізнесу. Паралельно зі зміною у структурі виробництва та збуті товарів і послуг відбувається втручання й в трудову сферу, досить сильно трансформуючи її через формування попиту на нові види й форми зайнятості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми розвитку ринку праці в умовах цифрової економіки висвітлювали у своїх працях багато науковців. Дослідження теоретично-прикладних основ функціонування ринку праці та оцінки ефективності його регулювання здійснено у працях А. Калини, А. Пасеки, В. Петюха, Е. Лібанової, І. Петрової, Л. Чаговець, О. Чернявської, Т. Павлюк. Теоретичні та практичні аспекти трансформації ринку праці в умовах переходу до цифрової економіки розглядали Н. Азьмук, Г. Капінос, І. Литовченко, К. Ларіонова, Л. Водянка, Ю. Чалюк. У доробках В. Соболева, Д. Плинокоса, М. Лісніченко, Л. Давидюк, О. Галан, Т. Бурлай, Ю. Цевух увагу акцентовано на проблемних питаннях неформальної зайнятості, впливу технологій на трудову сферу, визначення ризиків та вивчення досвіду ЄС щодо їх зниження.

Попри значну кількість публікацій, присвячених тематиці даного дослідження, швидкі темпи змін ринку праці, що зумовлені цифровізацією економіки, потребують постійної актуалізації інформації про стан та динаміку його розвитку, соціальні та економічні ризики.

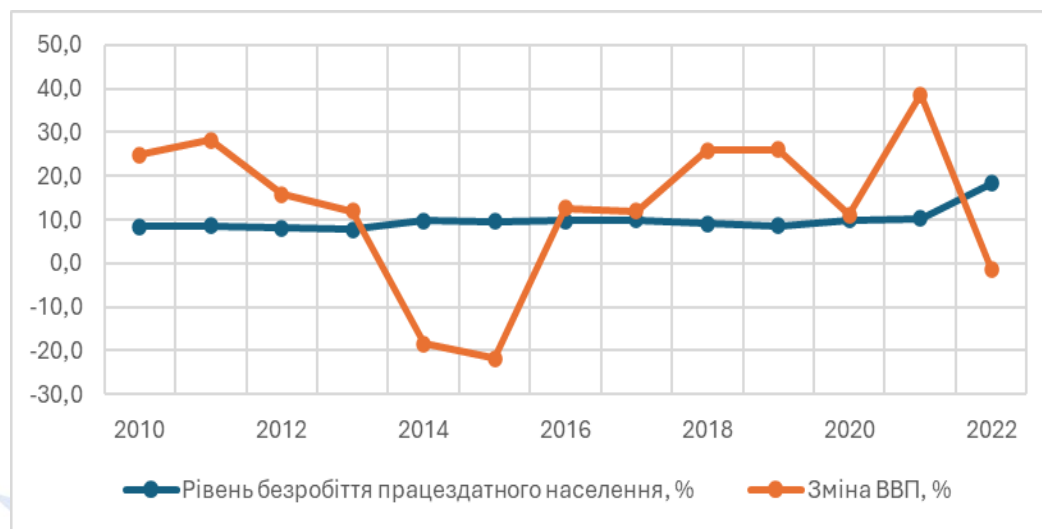
Мета статті. Розкрити вплив гіг-економіки на сучасний ринок праці в умовах переходу України до цифрової економіки та виділити його основні тенденції на сьогодні.

Виклад основного матеріалу. Перехід до цифрової економіки – це виклик для країни та підприємств, які повинні адаптуватися до нових умов і знань. Успішне впровадження цифрових технологій вимагає компетентності, інноваційності та готовності до змін. Цифрова економіка відкриває нові можливості для розвитку та покращення якісного рівня життя населення.

На зміни в українському ринку праці суттєвий вплив чинять: розвиток економіки знань та впровадження інформаційних технологій; структурна перебудова економіки; глобалізація; посилення конкуренції на ринках; зниження темпів економічного зростання у світі; науково-технічний прогрес та розвиток; державне регулювання; інформатизація суспільства.

Український ринок праці в сучасних умовах характеризується дисбалансом між пропозицією і попитом робочої сили, який відображається у

професійно-кваліфікаційній невідповідності. Це сприяє підвищенню структурного безробіття, яке сприяє зменшенню виробництва продукції та обсягів наданих послуг, негативно впливає на ефективність соціально-економічних процесів, призводить до скорочення ВВП країни (рис. 1) [2].



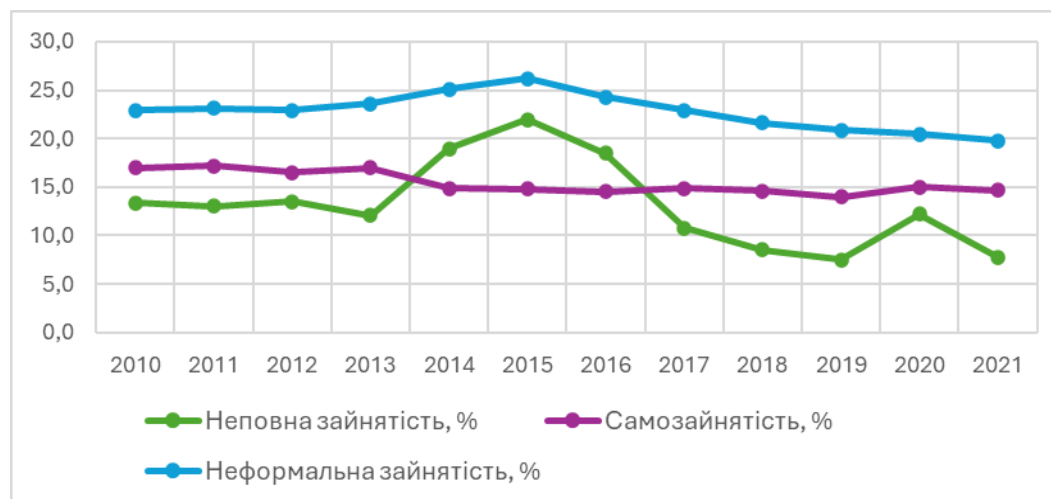
Джерело: складено автором на основі [3; 10]

Рис. 1. Рівень безробіття працездатного населення та зміна ВВП України у період 2010-2022 рр.

Fig. 1. The unemployment rate of the working-age population and the change in the GDP of Ukraine in the period 2010-2022.

В умовах сьогодення спостерігаються широкомасштабні та багатовекторні зміни на українському ринку праці, які не завжди відповідають інтересам підприємств та найманих працівників. Останнім часом набуває небачених масштабів використання нестандартних форм зайнятості, нетипових трудових договорів і режимів робочого часу працюючих та самозайнятості (рис. 2). Поширення таких трудових договорів й форм зайнятості все частіше стає наслідком змін у структурі виробництва та організаційно-економічних особливостях його функціонування, а також послаблення співвідношення сил найманих працівників та роботодавців через невідповідність національного законодавства у сфері праці сучасним вимогам і зниження ролі соціального діалогу [7].

Негативним явищем національної економіки є збереження неформальної зайнятості на рівні від 19,8 до 26,2% зайнятого населення України [6]. Різке зростання частки неповної зайнятості у 2014 році пов'язане зі спадом виробництва практично у всіх секторах економіки, що обумовлено війною на Сході України та падінням попиту, а у 2020 році – через вплив пандемії Covid-19. Незначне скорочення самозайнятості пов'язано зі зміною фіскальної політики у сфері оподаткування та посилення заходів щодо інспектування фінансово-господарської діяльності самозайнятих осіб.



Джерело: складено автором на основі [3]

Рис. 2. Динаміка поширення нестандартних форм зайнятості в Україні

Fig. 2. The dynamics of the spread of non-standard forms of employment in Ukraine

Для українського ринку праці негативною тенденцією є значний рівень неформальної зайнятості. Незадекларована праця в Україні зазвичай проявляється у таких формах: економічна діяльність без державної реєстрації; наймана праця без оформлення трудових відносин; приховування від державних органів частини відпрацьованого робочого часу та зарплати; маскування трудових відносин під іншими формами діяльності (цивільні відносини, фіктивна самозайнятість, оформлення фізичних осіб-підприємців у сфері інформаційних технологій (далі – ІТ-ФОП) тощо) [6].

Найбільша частка серед нетипових форм зайнятості в Україні припадає на неформальну зайнятість, що у 2021 р. становила 3061,6 тис. осіб – 19,8% від загальної кількості зайнятого населення, або майже кожен п'ятий серед тих, хто працюють [3]. Це зумовлено відсутністю гідних умов праці, значним рівнем недовіри населення до державних інститутів, несприятливою фіскальною політикою, високим рівнем корупції. Неформальна зайнятість в багатьох випадках є тотожною бідності. Особи, які належать до неформально зайнятих, є вразливою верствою населення, оскільки здебільшого разом з високим рівнем невизначеності не мають гідних умов праці.

За експертними оцінками неформальна зайнятість може стати невід'ємною частиною української економіки – «ною нормальністю» [9]. Серед системних ризиків набуття неформальною зайнятістю статусу невіддільної частини національної економіки, фахівці виокремлюють такі макроекономічні чинники: структурна деградація економіки; демографічна обмеженість потенціалу довгострокового економічного зростання; загальна інституційна слабкість і посилення інститутів деструкції; значна розбалансованість попиту і пропозиції за професійною ознакою; неврегульованість нестандартних форм зайнятості; дефіцит гідної праці.

Перехід до нового постіндустріального суспільства, глобального світу, економіки знань, інформатизації призвів до появи і зростання атипових моделей зайнятості, що характеризуються такими особливостями, як віртуалізація трудових відносин, автономізація, дестандартизація, підвищення ролі послуг та зниження частки фізичної праці.

Ключовим фактором успіху процесів цифровізації є наявність нових робочих місць та висококваліфікованих кадрів в достатньому обсязі, а також системи підготовки фахівців, що володіють певними компетенціями для розробки і впровадження цифрових технологій. Створення нових робочих місць все більше пов'язане з Інтернетом, а тому відбувається зміна формату зайнятості, що призводить до виникнення нових професій.

Впровадження цифрових технологій обумовлює значні зміни потреб в персоналі та вимог до фахівців: зниження попиту на професії, пов'язані з виконанням формалізованих повторюваних операцій; виникнення нових робіт і професій; скорочення життєвого циклу професій у зв'язку з швидкою зміною технологій; підвищення вимог до гнучкості і адаптивності персоналу; підвищення вимог до «soft skills» – володіння соціальним і емоційним інтелектом, тобто в кінцевому рахунку тими здібностями, які відрізняють людину від машини; трансформація компетентнісних профілів деяких категорій персоналу (ризик-аналітики, HR-менеджери, маркетингологи-аналітики, оператори контакт-центрів та ін.) у зв'язку зі зміною інструментарію роботи; зростання попиту на фахівців, що володіють «цифровою спритністю» – здатністю і бажанням використовувати нові технології з метою поліпшення бізнес-результатів.

На ринку праці спостерігається зростання попиту на кадри високої ІТ-кваліфікації. В тому числі, росте потреба в кадрах по таким перспективним напрямкам, як робототехніка, штучний інтелект, віртуальна реальність, аналіз великих даних (Big Data), Інтернет речей.

Вже зараз відзначається істотна нестача трудових ресурсів з необхідними цифровими компетенціями. Серйозним бар'єром є дефіцит фахівців, здатних навчати актуальним навичкам у сфері цифрових технологій. Особливо потрібні фахівці, які виконують завдання високого рівня і володіють необхідним набором «м'яких» навичок: пошук нестандартних рішень; управління людьми; комунікація з контрагентами; розробка методології.

В числі перспективних професій високої кваліфікації, затребуваних ринком в умовах цифровізації, відзначатимуть наступні: архітектор Інтернет речей, біоінформатик, Data-журналіст, дизайнер інтерфейсів Інтернет речей, дизайнер віртуального середовища (VR-архітектор), дизайнер голосових інтерфейсів, інженер-оператор робототехніки, інженер з безпеки даних, дослідник даних, комп'ютерний лінгвіст, консультант з робоетики, розробник нейроінтерфейсів, розробник кіберпротезів та імплантантів, спеціаліст з цифрової логістики, тканинний інженер, ІТ-юрист, цифровий маркетинголог, цифровий продюсер.

Цифрова трансформація компаній, розвиток технологій, зростання конкуренції за робочі місця, збільшення тривалості життя призводять працівників до необхідності міняти сферу професійної діяльності кілька разів протягом життя, набуваючи нових компетенції і навичок. Щоб залишатися на ринку праці, людина повинна отримувати нові знання швидше, ніж це було раніше. Трансформуються освітні моделі, переглядаються підходи до навчання. До ключових завдань, які стоять сьогодні перед освітою, відноситься створення навчального контенту, який відповідає потребам людини та вимогам динамічно мінливого ринку праці, в тому числі скорочення витрат за рахунок використання технологій. Серед найбільш актуальних трендів в освіті: навчання протягом усього життя або безперервне навчання, дистанційне навчання, змішане навчання, адаптивне навчання, проектно-орієнтоване навчання, омнінавчання (навчання з використанням (EdTech), мікронавчання, соціальне навчання, нейронавчання, менторство, «самонавчені» організації, EdTech-стартапи.

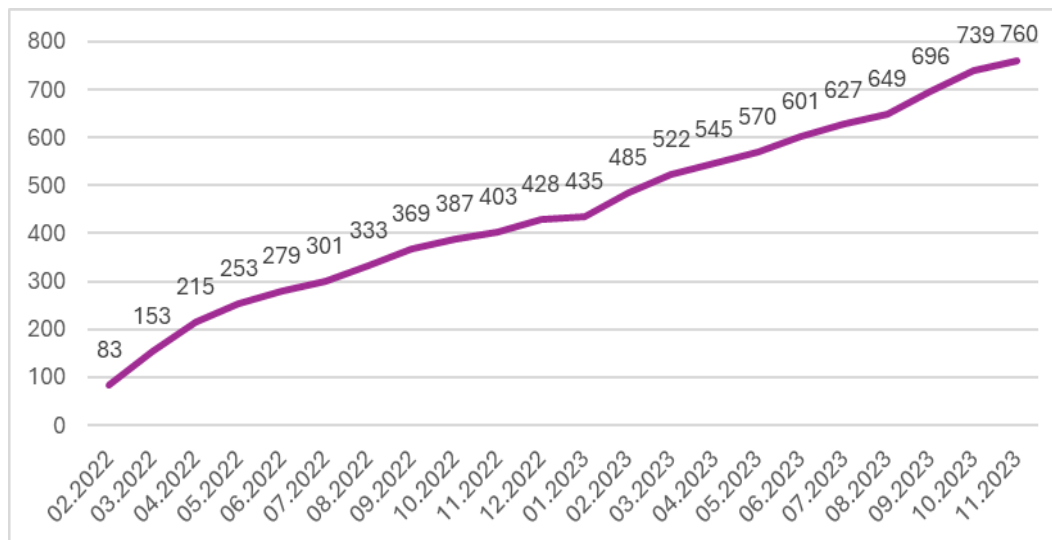
Трансформується саме поняття професії, оскільки набір компетенцій, якими повинен володіти працівник, який отримав підготовку за певною спеціальністю чи професією, перестає бути фіксованим, статичним. Профілі компетенцій стають мінливими, вони модифікуються слідом за організаційними і технологічними змінами, перетворюються в «динамічні портфелі». У цій ситуації особливо зростає роль якісного підходу до прогнозування кадрового забезпечення організації. Компанії повинні орієнтуватися не на штат працівників, а на сукупний «портфель компетенцій» різних професій, який дозволяє формувати під конкретні проекти і завдання різні набори компетенцій, необхідні в кожному випадку [16].

Часткова зайнятість, тимчасова робота, гнучкий графік, фріланс – все це ознаки так званої гіг-економіки. Концепція даної економіки дозволяє людям самим керувати своїм прибутком й формувати свої плани, а бізнесу – залучати працівників на зручних та вигідних для себе умовах [13].

В Україні розвиток гіг-економіки пов'язано з проектом порталу «Дія.City», який повинен стати вільною економічною зоною для розвитку ІТ-бізнесу в Україні. При підключенні до порталу «Дія.City» його резидент інтегрується в особливий правовий режим, що містить у собі спеціальні правові норми, зокрема, що стосуються відносин з гіг-спеціалістами, з якими укладається гіг-контракт.

8 лютого 2022 року відбувся офіційний запуск «Дія.City» [4] – з цього часу в Україні починав працювати спеціальний правовий режим, розроблений для розвитку ІТ-галузі. Кількість компаній зареєстрованих в «Дія.City» з моменту її запуску представлена на рис. 3.

Гіг-економіка є новим явищем на ринку праці України, вона передбачає виконання короткострокових робіт або надання послуг на базі платформи із спільного використання, які звичайно організуються за допомогою онлайн-платформ або мобільних додатків.



Джерело: складено автором на основі [14]

Рис. 3. Кількість компаній резидентів Дія. Сіті

Fig. 3. Number of resident companies of Action. Situ

Гіг-контракт є більш мобільним та гнучким способом взаємодії, ніж трудовий договір, умови якого регулюються законодавством радянського періоду. Гіг-контракти це своєрідна революція для українських реалій і доволі зручний інструмент боротьби з тіньовим ринком, бо з їх допомогою можна перевести в легальне поле вже існуючі моделі трудових відносин. Крім того, існуючі у Законі України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» (далі – Закон №1667) ставки оподаткування сприятимуть поступовому відходу від переважного використання ІТ-компаніями послуг ІТ-ФОП-ів. Компаніям буде легше пояснити потенційним інвесторам, що вони дійсно є серйозними гравцями на ринку, маючи не купу «договорів з ІТ-ФОП», а офіційний штат працівників. Це вигідно і ІТ-фахівцям, оскільки залучені інвестиції підуть, у тому числі, і на їх винагороду.

Специфіка компаній, які працюють в ІТ-галузі – в зацікавленості у короткострокових «відносинах» з певними спеціалістами або залученні необхідних фахівців на окремі проекти. Водночас компанії, які працюють в ІТ-сфері, зазвичай не мають необхідності в укладанні безстрокових трудових договорів у звичному для більшості працівників вигляді [2].

В останні роки найбільш поширеною формою співпраці в ІТ-індустрії (до прийняття Закону №1667) були цивільно-правові договори, які компанії укладали з фізичною особою-підприємцем для залучення певних спеціалістів на окремі проекти. Така форма співпраці, з одного боку, гарантувала компаніям сприятливий податковий режим (зокрема, спрощену систему оподаткування), а з іншого, надавала залученим фахівцям певну свободу вибору місця роботи і графіку.

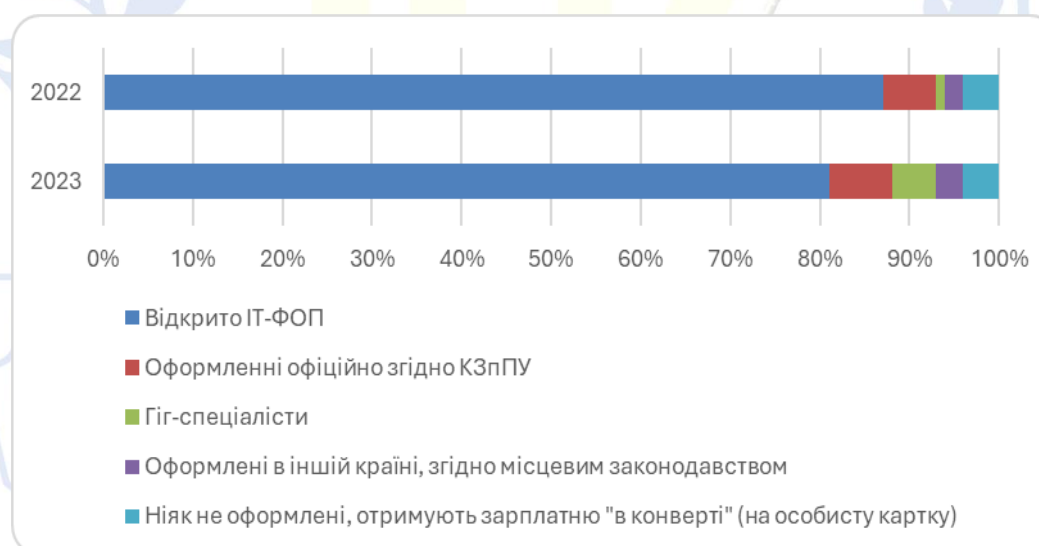
Разом з тим, оформлені в такий спосіб співпраці спеціалісти, фактично були позбавлені передбачених чинним законодавством України соціальних

гарантій: права на вихідні, відпустку, обідню перерву, лікарняний, тощо. Крім того, «договір з ІТ-ФОП» міг бути кваліфікований податківцями як неформальна зайнятість, та мав наслідком перспективу накладення штрафних санкцій. Через те, така модель ведення бізнесу, як «укладання договорів з ІТ-ФОП», в значній мірі не сприяла стабільності бізнесу і не давала гарантії захисту фахівців та, передусім, не створювала умов для залучення інвестицій.

Гіг-контракт, переважно, відрізняється за змістом від звичайних «договорів із ІТ-ФОП-ом» саме наявністю соціальних гарантій, які надаються гіг-спеціалістам.

До того ж, всі гіг-спеціалісти є рівними у своїх правах, без надання будь-якій категорії якихось пільг чи переваг по відношенню до інших. Конкурентною перевагою при укладанні гіг-контракту, можуть бути рівень професіоналізму і майстерності відповідного спеціаліста, а не його гендерний чи соціальний статус [8].

За результатами актуального опитування, проведеного сервісом DOU – цифровою спільнотою програмістів, у 2023 ІТ-ФОП залишається основною формою працевлаштування українських ІТ-фахівців – 81%. Проте якщо порівнювати з минулим роком, частка ІТ-ФОП-ів зменшилась на 6%, а частка гіг-контракторів натомість зросла з 1% до 5%. 85% ІТ-фахівців повністю чи переважно працюють дистанційно [13] (рис. 4).



Джерело: складено автором на основі [12, 13].

Рис. 4. Працевлаштування ІТ-фахівців у 2022-2023 роках

Fig. 4. Employment of IT specialists in 2022-2023

ІТ-компанії або продуктові, які працюють над виробництвом свого продукту, активніше використовують гіг-контракти, ніж аутсорсингові та аутстафінгові: так оформлені 7% працівників продуктових компаній та по 3% в аутсорсингу та аутстафі. Також в продуктових компаніях частіше офіційно

оформлюють згідно з Кодексу законів про працю (12% проти 1-2% в аутсорсингу та аутстафі) [11]. За даними ресурсу DOU впродовж 2022 року в Україні кількість ІТ-фахівців досягла позначки 335 тис. осіб.

Цифрова форма зайнятості є найбільш просунутою та потребує постійної актуалізації навичок і знань, оскільки її суб'єкти конкурують у глобальному вимірі. 40% ІТ-фахівців працює на умовах аутсорсингу [13].

Україна також посідає перше місце у світі в «ІТ-фрилансі» [5]. Значна частка розробників, які працюють на умовах аутсорсингу, з однієї сторони, обумовлена попитом закордонних продуктових ІТ-компаній, це пояснюється диференціацією в оплаті праці між українськими розробниками та розробниками розвинутих країн. З іншої, на послуги ІТ-фахівців немає достатнього попиту на національному ринку праці та не вистачає робочих місць з гідними умовами праці. Україна виступає в ролі країни-донора цифрових працівників у ІТ-сфері [1].

Для успішного розвитку ІТ-сфери в Україні державі необхідно: створити стабільні та прозорі правила ведення бізнесу; гарантувати безпеку бізнесу; сприяти розвитку внутрішнього ринку; забезпечити якісне навчання спеціалістів у ІТ-секторі; запровадити нову лояльну податкову систему; формувати позитивний ІТ-образ в Україні [15].

На сучасному етапі цифровізації головним завданням соціально-економічних систем в Україні є усунення законодавчих, фіскальних, податкових, інституційних та інших бар'єрів, які стають на заваді розвитку цифрової економіки.

Серед пріоритетних напрямків удосконалення реформування та розвитку сектору законодавчого регулювання інформаційних технологій в Україні в умовах цифрової трансформації є:

- розвиток кваліфікованої робочої сили. Держава повинна активно сприяти розвитку навчальних закладів і кваліфікаційних програм, що відповідають вимогам цифрової економіки. Створення сприятливих умов для навчання в областях, що стосуються цифрових технологій; підготовка робочої сили, яка зможе виконувати завдання, пов'язані з цифровою трансформацією; підвищення рівня компетентностей та навичок всіх категорій працівників з цифрового сектора;

- розвиток електронних ресурсів для пошуку роботи та працевлаштування. Важливим інструментом виявляється створення спеціалізованих платформ і сервісів, що допомагають працівникам знайти роботу в цифровій сфері та підприємствам – знайти кваліфікованих фахівців;

- стимулювання утворення нових робочих місць. Держава має сприяти створенню нових робочих місць у секторах, пов'язаних з цифровими технологіями, наприклад, в сфері розробки програмного забезпечення чи штучного інтелекту. Створення спеціальних фондів, грантів та податкових пільг для інвесторів у такі проекти може бути ефективним інструментом стимулювання розвитку цифрової економіки;

– створення сприятливої екосистеми для розвитку ІТ-галузі та інноваційного підприємництва. Запровадження спрощеної процедури реєстрації ІТ-компаній та залучення інвестицій у розвиток цього сектору. Більша увага має бути приділена підтримці стартапів та молодих підприємців, які працюють у цифровій сфері;

– застосування електронного урядування та електронних сервісів у сфері ринку праці. Це допоможе забезпечити швидку обробку документів, спрощення процедур та зниження витрат на адміністративні послуги для роботодавців та працівників;

– зміна системи оподаткування для мобільних робітників та розробка інсентивів для компаній, які працюють у цифровому секторі. Варто розглянути введення спрощеної системи оподаткування та податкових пільг для цифрових підприємств;

– залучення іноземних спеціалістів. Україна має привабливий потенціал для залучення іноземних спеціалістів, знання яких можуть бути корисними для розвитку цифрової економіки. Уряд повинен створити механізми для простої та швидкої процедури отримання робочих віз для таких спеціалістів, а також сприяти їхній інтеграції в українське суспільство.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Азьмук Н. А. Трансформація зайнятості при переході до цифрової економіки: глобальні виклики та стратегії адаптації. Київ : Знання, 2019. 335 с.
2. Бабіч К. Гіг-працівники та гіг-контракт: у чому специфіка. Robota.ua. URL: <https://budni.rabota.ua/ua/expert-thoughts/gig-pratsivniki>. (дата звернення: 16.11.2023).
3. Державна служба статистики України. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 12.11.2023).
4. Дія.City. URL: <https://city.diia.gov.ua/> (дата звернення: 15.11.2023).
5. Зайнятість через цифрові платформи. Проблеми та стратегічні перспективи. МОП, 2019. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_635371.pdf (дата звернення: 12.11.2023).
6. Ігор Дегнера, голова Держслужби з питань праці, про тіньову роботу, яка шкодить обороноздатності країни. Delo.ua. URL: <https://delo.ua/economy/igor-degnera-golova-derzsluzbi-z-pitan-praci-pro-tinyovu-robotu-yaka-skodit-oboronozdatnosti-krayini-417987/> (дата звернення: 17.11.2023).
7. Капінос Г. І., Ларіонова К. Л. Стан і перспективи розвитку ринку праці в умовах трансформації суспільства та економіки України. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2022. № 1. С 99–107. URL: <http://elar.khmnu.edu.ua/bitstream/123456789/11805/1/%D0%9A%D0%90%D0%9F%D0%9D%D0%9E%D0%A1%5B1%5D.pdf> (дата звернення 13.11.2023).
8. Колесник Г., Светлічний І. Особливості Гіг-контрактів та перспективи їх застосування в Україні. Закон і бізнес. URL: <https://zib.com.ua/ua/151618.html> (дата звернення: 16.11.2023).
9. Костриця В. І., Бурлай Т. В. Неформальна та атипова зайнятість як «нова нормальність» у світі та Україні. *Економіка і прогнозування*, 2019. № 1. С. 7–34. URL: http://eip.org.ua/docs/EP_19_1_07_uk.pdf (дата звернення: 27.10.2023).
10. Міністерство Фінансів України. URL: <https://www.mof.gov.ua/uk>. (дата звернення: 01.11.2023).

11. Огляд ІТ-ринку праці, вересень 2023. DOU. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/it-job-market-september-2023/?from=header> (дата звернення: 19.11.2023).
12. Портрет ІТ-спеціаліста – 2022. Аналітика. DOU. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/portrait-2022/> (дата звернення: 25.11.2023).
13. Портрет ІТ-спеціаліста – 2023. Аналітика. DOU. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/portrait-2023/> (дата звернення: 15.11.2023).
14. Реєстр Дія. City. URL: <https://city.diiia.gov.ua/registry/resident> (дата звернення: 01.10.2023).
15. Худолей Я. Г. Напрями вдосконалення законодавчого регулювання в контексті легалізації та цифровізації ІТ-бізнесу в мережі інтернет. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство»*. 2023. № 2. С. 38–42. URL: <https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2023/05/8.pdf> (дата звернення: 18.10.2023).
16. Цифрова економіка : підручник / Олешко Т. І., Касьянова Н. В., Смерічевський С. Ф. та ін. Київ : НАУ, 2022. 200 с.

Стаття надійшла до редакції 17.11.2023 р.

Стаття рекомендована до друку 29.12.2023 р.

Hordiienko Y. P.,

*Leading Specialist of the Center for Educational Technologies of Public Administration,
Educational and Scientific Institute «Institute of Public Administration»
of V. N. Karazin Kharkiv National University,
4, Svobody Square, Kharkiv, 61022, Ukraine
e-mail: JenyK@ukr.net <https://orcid.org/0000-0001-5939-433X>*

Sokolovska M. V.,

*student,
Educational and Scientific Institute «Institute of Public Administration»
of V. N. Karazin Kharkiv National University,
4, Svobody Square, Kharkiv, 61022, Ukraine*

THE LABOUR MARKET IN CONDITIONS OF DIGITAL TRANSFORMATION: THE IMPACT OF THE GIG ECONOMY

Abstract. The article examines the impact of the gig economy on the modern labour market in the context of digital transformation. This article offers an analysis and assessment of the impact of the gig economy on employment, stability and working conditions. The labour market in today's world is rapidly developing and changing under the influence of digital technologies, which leads to an increase in the need for a flexible workforce. It highlights how the gig economy, which includes freelancing, contract work and short-term employment, is playing an important role in changing the structure of the labour market. Through data analysis and statistics, the impact of the gig economy on social aspects such as social protection and economic inequality is examined.

At the end of the article, an overview of current trends in the labour market in the context of digital transformation is given and possible prospects for future development are noted. In the conclusion of the article, the priority directions for improving the reform and development of the sector of legislative regulation of information technologies in Ukraine in the conditions of digital transformation are indicated.

Keywords: *gig contract, gig economy, labour market, digital economy, forms of employment.*

REFERENCES

1. Azmuk, N.A. (2019). Transforming employment in the transition to the digital economy: global challenges and adaptation strategies. K. Knowledge [in Ukrainian].
2. Babich, K. Gig workers and gig contract: what is specific. Robota-ua. URL: <https://budni.rabota.ua/ua/expert-thoughts/gig-pratsivniki> [in Ukrainian].
3. State Statistics Service of Ukraine. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/> [in Ukrainian].
4. Diia.City. URL: <https://city.diiia.gov.ua/> [in Ukrainian].
5. Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives. International Labour Office. (2019). URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_635371.pdf [in Ukrainian].
6. Ihor Dehnera, Head of the State Labor Service of Ukraine, about shadow work that harms the country's defense capabilities Delo.ua. URL: <https://delo.ua/economy/igor-degenera-golova-derzsluzbi-z-pitan-praci-pro-tinyovu-robotu-yaka-skodit-oboronozdatsnosti-krayini-417987/> [in Ukrainian].
7. Kapinos, H., Larionova, K. (2022). Status and prospects of labor market development in the conditions of transformation of society and economy of Ukraine. *Khmelnytskyi National University*, no. 1, 99–107. URL: <http://elar.khmnu.edu.ua/bitstream/123456789/11805/1/%D0%9A%D0%90%D0%9F%D0%9D%D0%9E%D0%A1%5B1%5D.pdf> [in Ukrainian].
8. Kolesnyk, H., Svetlichnyi, I. Features of Gig contracts and prospects for their use in Ukraine. *Zakon i biznes*. URL: <https://zib.com.ua/ua/151618.html> [in Ukrainian].
9. V. Kostytsya, T. (2019). Burlai. Undeclared work as a new normality globally and in Ukraine. *Economica i prognozuvannâ*, no. 1, 7–34. URL: http://eip.org.ua/docs/EP_19_1_07_uk.pdf [in Ukrainian].
10. Ministry of Finance of Ukraine. URL: <https://www.mof.gov.ua/uk>.
11. Overview of the IT labour market, September 2023. DOU. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/it-job-market-september-2023/?from=header> [in Ukrainian].
12. Portrait of an IT specialist – 2022. Analytics. DOU. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/portrait-2022/> [in Ukrainian].
13. Portrait of an IT specialist – 2023. Analytics. DOU. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/portrait-2023/> [in Ukrainian].
14. Register Diia. City. URL: <https://city.diiia.gov.ua/registry/resident> [in Ukrainian].
15. Khudoliei, Y.H. (2023). Directions for improving legislative regulation in the context of legalization and digitalization of IT business on the Internet. *Electronic scientific publication «Analychno-porivnialne pravoznavstvo»*, no. 2, 38–42. URL: <https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2023/05/8.pdf> [in Ukrainian].
16. Digital economy. (2022) / Oleshko, T. I., Kasyanova, N. V., Smerichevskyj, S.F., etc. Kyiv [in Ukrainian].

The article was received by the editors 17.11.2023.

The article is recommended for printing 29.12.2023.