
ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32840/pdu.2020.4.6>

О. С. Погорелова

кандидат юридичних наук,
асистент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

НАПРЯМИ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В УМОВАХ ПОШИРЕННЯ ЦИФРОВОЇ РОБОТИ¹

Стаття присвячена актуальним питанням, пов'язаним із застосуванням нових цифрових форм зайнятості та роботі працівників у цифровому просторі. Метою статті є аналіз наявних проблем у трудовому законодавстві, пов'язаних із використанням цифрової роботи, та здійснення пропозицій щодо вдосконалення чинного трудового законодавства України із урахуванням особливостей роботи у цифровому просторі, які б гарантували працівникам додержання їх загально визнаних трудових прав. Автором розглянуто питання застосування такої форми зайнятості, як краудворкінг, та визначено необхідність вироблення критеріїв щодо розмежування форм зайнятості на платформах: самозайнятості та посередництва за допомогою он-лайн платформ. У статті проаналізовано останні зміни в законодавстві, пов'язані з дистанційною зайнятістю, переваги та недоліки застосування такої роботи в контексті збалансування роботи та особистого життя працівників. Розглянуто питання щодо необхідності запровадження додаткових гарантій дистанційних працівників їх конституційного права на відпочинок та дотримання меж нормальної тривалості робочого часу, шляхом надання працівникам можливості відключення цифрових пристроїв (право на відключення) та не перебувати на цілодобовому зв'язку із роботодавцем із врахуванням досвіду зарубіжних країн. Проаналізовано питання щодо обов'язку роботодавця забезпечувати працівників безпечними та здоровими умовами праці в умовах цифрової роботи. Детально розглянуто питання організації робочого часу у формі гнучкого робочого часу, види гнучкого робочого часу. Розглянуто питання стосовно обліку робочого часу в умовах цифрової роботи. Також автором у статті визначено необхідність упровадження в сучасне трудове законодавство України електронного документообігу, у зв'язку з розповсюдженням цифрової роботи, відсутність якого ускладнює процеси організації роботи у цифровому просторі. Зокрема, визначено необхідність передбачити у трудовому законодавстві можливість укладення електронних трудових договорів та необхідності застосування електронних цифрових підписів.

Ключові слова: цифрова зайнятість, краудворкінг, дистанційна зайнятість, гнучкий режим робочого часу, електронний документообіг.

¹ Наукове дослідження проведено в рамках держбюджетної теми №19БФ042-01М «Соціально-правові засади збереження та розвитку трудового потенціалу України».

Постановка проблеми. Цифровізація економіки, поширення інформаційно-телекомунікаційних технологій, мобільні пристрої, віртуальний простір, поява роботів та інші технологічні зміни сьогодні несуть неабиякий вплив на сферу людського буття. Безперечно, що всі ці сучасні процеси не оминають і відносини у сфері реалізації людьми права на працю, наслідком чого є поява нових форм зайнятості, цифрових працівників та цифрових робочих місць. Під час використання новітніх форм організації роботи відбувається зміна структури трудових правовідносин, розмивають рамки між підпорядкування працівників роботодавцям, через що часто такі відносини не відносять до сфери дії трудового права, що позбавляє захисту працівників. Цифрова робота часто супроводжується порушенням таких загальновизнаних прав працівників, як право на безпечні та здорові умови праці, право на оплату праці, право на відпочинок. Слід констатувати той факт, що наявне трудове законодавство в Україні не спроможне належним чином справитись із викликами, які постають при роботі працівників у цифровому просторі, а відповідно, сучасне трудове законодавство потребує термінових змін. Як зазначила Р.Я. Бутинська, сучасне трудове законодавство має відображати «нову філософію ери цифрових технологій та глобалізації» [1, с. 140], а відповідно, має враховувати всі аспекти роботи цифрових працівників та надавати гарантії додержання цифровими працівниками їхніх трудових прав, які не можуть бути скасовані чи порушені через існування та застосування цифрових технологій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання впливу цифрових технологій на трудові відносини досліджували такі вчені, як С.В. Вишневецька, Р.Я. Бутинська, М.С. Трофименко та інші, дана тематика неодноразово висвітлювалась у звітах Європейського фонду з питань поліпшення умов життя та праці та Міжнародної організації праці, які використовувались у рамках даної статті.

Мета статті – аналіз наявних проблем у трудовому законодавстві, пов'язаних із використанням цифрової роботи, та здійс-

нення пропозицій щодо вдосконалення чинного трудового законодавства України із урахуванням особливостей роботи у цифровому просторі, які б гарантували працівникам додержання їхніх загальновизнаних трудових прав.

Виклад основного матеріалу. Розповсюдження мобільних цифрових пристроїв та всеохоплення мережею Інтернет надало можливість появи та розповсюдженню цифрової зайнятості. Цифрова зайнятість характеризується такими спільними ознаками, як виконання роботи поза межами знаходження роботодавця, використання у своїй роботі мобільних пристроїв інтернету та гнучка форма організації роботи в будь-якому місці в будь-який час.

Однією з таких форм зайнятості, що сьогодні активно розповсюджується у світі, є робота на онлайн-платформах, або «краудворкінг» (або «краудсорсінг»). Україна не є виключенням застосування щодо даного виду зайнятості. За даними досліджень 2013–2017, Україна посіла четверте місце, виходячи з кількості завдань, виконаних на робочих платформах [2, с. 1], при цьому платформенна робота застосовується в різних секторах економіки, як надання найпростіших послуг, так і виконання найбільш складних інтелектуальних операцій (здебільшого це відноситься до сфери послуг в ІТ-технологіях). Такий вид зайнятості реалізовується шляхом або електронного фрілансу, де працівники самостійно шукають замовлення та несуть всі ризики, або за допомогою електронного аудсорсінгу, що передбачає використання спеціальних он-лайн платформ як посередника, який іноді бере на себе деякі зобов'язання, пов'язані із зайнятістю працівників [3, с. 114]. Зайнятість на платформах часто пов'язують із проблемою прихованої зайнятості або залежної самозайнятості, тобто приховуванням сторонами реальної сутності правовідносин задля уникнення зобов'язань за трудовим договором щодо сплати податків, сплати соціальних внесків, оформлення трудових правовідносин із працівниками [2, с. 32]. Питання відсутності у трудовому законодавстві норм, які б регулювали питання роботи на платформах, призводить частіше за все до неправильної класифі-

кації такої форми роботи (здебільшого віднесення їх до самозайнятих підрядників), що, відповідно, призводить до обмеження реалізації свого конституційного права та працю та доступу до соціального захисту. Крім того, слід відзначити інший бік неправильної класифікації відносин працівників платформ, а саме: самозайняті особи, які виконують завдання на платформах (адже в переважній більшості самі виконавці послуг визначають себе самозайнятими), не можуть бути підконтрольними у виконанні своїх завдань і мають право не звітувати, де і яким чином виконується робота [4, с. 106].

В останніх дослідженнях Європейський фонд із питань поліпшення умов життя та праці (далі – Єврофонд) звертає свою увагу на необхідність продовження роботи держав-членів щодо вироблення єдиних критеріїв для відмінності самозайнятості та працівників за наймом, а також звертається увага на можливість встановлення статусу зайнятості працівників на платформі автоматично, наприклад, у разі зайнятості за умовами платформи як працівників за наймом, у разі встановлення умов праці з ініціативи працівника [5, с. 11]. Найголовнішим критерієм віднесення таких правовідносин має бути відносини щодо підпорядкування працівників роботодавцям та надання роботодавцями роботи працівникам.

За своєю сутністю платформенна робота, в разі виконання її в межах трудових правовідносин, є продовженням конструкції запозиченої праці у вигляді аутсорсингу, що характеризується вступом у трудові правовідносини суб'єкта третього суб'єкта агентства зайнятості [6, с. 194]. Тобто роботодавцем для працівника платформи буде дана установа, яка для працевлаштування використовує онлайн-платформу і є посередником між працівником, який надає послуги, і особою, яка є отримувачем таких послуг. Зважаючи на те, що платформенна робота є конструкцією запозиченої праці, робота таких працівників має регулюватись за принципами та стандартами, визначеними для таких видів робіт, а саме Конвенцією МОП № 181 «Про приватні агентства зайнятості».

Іншим видом зайнятості, який активно застосовується з використанням інтернету та мобільних пристроїв, тобто є роботою у цифровому просторі, є дистанційна робота (або відділена робота). Іноді в науковій роботі окремо виділяють такий вид дистанційної роботи, як «телеробота», яка по суті є віддаленою роботою та характеризується використанням інформаційно-комунікаційних технологій. У порівнянні з роботою на онлайн-платформах дистанційна робота вже знайшла своє відображення в національному законодавстві України та вперше визначення дистанційної роботи було закріплено 30.03.2020 р., із прийняттям Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних економічних гарантій у зв'язку з поширення коронавірусної хвороби (COVID-19)». Згідно зі ст. 60 КЗпП України «дистанційна (надомна) робота – це форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця» [7]. Дистанційна робота в умовах пандемії є досить розповсюдженою формою організації роботи, і наявність великої кількості переваг такої роботи для сторін трудових правовідносин свідчить про те, що вона і надалі буде існувати, а відповідно, має бути належним чином врегульована в законодавстві. Так, першочерговою перевагою для дистанційних працівників є можливість досягнення балансу між роботою та особистим життям (work-life balance). Відсутність можливості гармонійного поєднання працівниками професійної діяльності із сімейними обов'язками, суспільним життям, особистісним розвитком та іншими сферами людського буття, не пов'язаними з роботою, часто призводить до підвищення емоційної перенапруги у працівників, виникненню стресових станів, що своїм наслідком здебільшого призводить до зменшення продуктивності праці та безпеки працівників у процесі здійснення ними своєї трудової діяльності.

Проте часто саме досягнення балансу роботи та особистого життя є однією з найбільших проблем під час застосування

дистанційної зайнятості. Одним із найбільш гострих питань, які постають під час використання віддаленої роботи, є те, що в умовах дистанційної зайнятості виявляється схильність до збільшення кількості робочих годин, часто необхідність постійного зв'язку із працівником, відбувається інтенсифікація роботи працівників та здебільшого відбувається стирання меж між роботою та особистим життям, що перешкоджає виконанню роботи [8, с. 232]. Працівники, які працюють віддалено із використанням інформаційно-комунікаційних технологій, частіше стикаються із проблемами застосування їхньої праці у вихідні дні, у вечірній та нічний час, мають більше робочих годин понад норму (які здебільшого є неоплаченими), а також все більше працівники визнають, про кращий баланс роботи та особистого життя досягається в умовах «стандартної зайнятості» в офісі працівника [9, с. 25]. Проте застосування нових технологій не може суперечити загальновищезгаданому нормам робочого часу, як визначено в Рекомендації МОП щодо політики в галузі зайнятості № 169 [10]: політика в галузі впровадження нових технологій має сприяти поліпшенню умов праці та скороченню тривалості робочого часу працівників, відповідно збільшення робочих годин працівників, які працюють за допомогою інформаційно-комунікаційних пристроїв, є недопустимим. Зрозумілим є той факт, що наявне трудове законодавство не може знаходитись осторонь «цифрової роботи», і мають бути розроблені нові норми права та включені в українське національне законодавство, які б врегулювали роботу працівників на умовах нових форм організації роботи, зберігали б права працівників із врахуванням стандартів тривалості робочого часу.

У роботі дистанційних працівників важливим є питання обліку робочого часу задля уникнення понаднормових годин роботи таких працівників. Згідно зі ст. 60 КЗпП України [7] обов'язок щодо обліку робочого часу покладається на роботодавця. Проблема обліку робочого часу виникає через розмитість меж робочого часу та особистого часу працівників, які працюють поза межами стандартного

офісу роботодавця, та складність контролювати роботодавцем виконання роботи. Через складність контролю з боку роботодавця також на перший план виходить питання щодо визначення нормування праці таких працівників та кінцеві результати, які будуть ними надані після виконання дорученої роботи.

Для захисту прав працівників у цифровому просторі щодо забезпечення роботи в межах нормальної тривалості робочого часу організація робочого часу має знаходитись у центрі уваги роботодавця для підвищення якості роботи та встановлення гідних умов праці [11, с. 108]. Із метою зменшення впливу негативних наслідків нових форм роботи все частіше в законодавстві країн Європи зустрічаються нормативні положення, які закріплюють «право на відключення», тобто можливість працівників поза межами робочого часу вимикати всі електронні пристрої, пов'язані з роботою, не відповідати на телефонні дзвінки та не перевіряти електронні скриньки. Такі положення вже закріплено в таких країнах, як Бельгія, Франція, Італія, Іспанія [12; с. 13]. Так, наприклад, відповідно до трудового кодексу Франції «право на відключення» призначено для забезпечення працівникам можливості відпочинку та відпустки та для особистого та сімейного життя. При цьому роботодавці несуть обов'язок щодо створювати механізми забезпечення права на відпочинок під час роботи працівників, які використовують цифрові інструменти, порядок права на відключення має бути врегульовано локальними документами роботодавця. Для реалізації права на відключення найчастіше використовується різного роду програмне забезпечення, за допомогою якого працівники та роботодавці або можуть відслідкувати використання пристроїв мобільної та дистанційної роботи поза межами стандартних робочих годин, або ж здійснюється автоматичне відключення пристроїв, на яких працюють працівники під час закінчення робочого часу нормальної тривалості [12, с. 16].

Позитивним зрушенням у напрямку врегулювання вищевизначених питань є проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо вдосконалення

правового регулювання дистанційної роботи № 4051 від 04.09.2020 р. [13], який вже було прийнято в першому читанні. Даним законопроектом запропоновано внести зміни до КЗпП України і у статті 60-2, де визначити норму щодо забезпечення дистанційним працівникам гарантованого періоду вільного часу для відпочинку (період відключення), за якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем, що не буде вважатись порушенням трудового договору. Вважаємо, що дана норма має бути обов'язково прийнята із покладенням на роботодавця обов'язку технічного забезпечення права на відключення.

Одним із актуальних питань у роботі цифрових працівників є забезпечення безпечних та здорових умов праці та необхідними інструментами для виконання роботи. У вищезазначеному проекту законодавцем було визначено щодо того, що дистанційні працівники мають самостійно забезпечувати себе безпечними та нешкідливими умовами праці, що фактично усуває роботодавця від обов'язку роботодавця, визначеного трудовим договором щодо необхідності забезпечення працівників б умовами праці. Т.В. Парпан зазначає, що дистанційні та надомні працівники мають бути забезпечені технічною підтримкою з боку роботодавця, на роботодавця має бути покладена відповідальність за необхідності зміни устаткування робочого або його ремонту, а також покладено на роботодавця обов'язок щодо перевірки працівників щодо дотримання вимог безпеки праці, необхідних для виконання роботи [14, с. 280].

Під час використання цифрової роботи найчастіше застосовується такий режим робочого часу, як гнучкий робочий час. Працівники, які працюють на умовах краудворкінгу, відмічають, що такий вид організації роботи для них є бажаним саме завдяки можливості встановлювати свій власний гнучкий графік роботи, завдяки якому можна виконувати роботу в будь-який зручний для працівників час [4, с. 67].

Загалом гнучкий режим робочого часу надає можливість працівникам самостійно встановлювати час початку та закінчення роботи, кількість робочих годин на

день, проте роботодавцем можуть бути визначені певні години, коли працівник має бути присутній на робочому місці, або працівнику надається повна свобода у визначенні годин своєї роботи. У міжнародному співтоваристві виділяють велику кількість видів гнучких графіків роботи. Міжнародною організацією праці у своїх дослідженнях наголошується на необхідності застосування здебільшого тих графіків роботи, які орієнтовані на інтереси саме працівників та можуть забезпечити баланс роботи та особистого життя [15]. Так, наприклад, однією з гарних форм гнучкого графіку робіт є така його форма, що дозволяє працівникам накопичувати години, які відпрацьовані понад нормальну тривалість робочого часу, для застосування їх у майбутньому в якості вихідного дня (банкінг робочого часу). Окрім інтересів працівників, така форма організації роботи спроможна забезпечити адаптацію робочого часу до коливань навантаження підприємств та зменшення годин простою працівників.

Слід зазначити, що застосування гнучкого графіку роботу потребує від працівника таких навичок, як самоорганізація, високий рівень дисциплінованості, відповідальності, компетентності та професіоналізму для належного виконання дорученої йому роботи [16, с. 104], що унеможливує встановлення гнучких графіків роботи для працівників, які не володіють такими навичками. Так, наприклад, у Великобританії визначено, що у працівників виникає можливість звернутись із запитом до роботодавця про встановлення гнучкого режиму робочого часу лише після спливу 26-тижневого терміну безперервної праці працівника на підприємстві. Тобто фактично роботодавцем вирішується питання щодо можливості встановлення гнучкого робочого часу лише після перевірки ділових якостей працівників на роботі.

При встановленні гнучкої організації робочого часу працівників обов'язково має бути встановлено обмеження щодо максимальної кількості робочих годин на день працівників, що не зазначено в оновленій редакції статті 60 КЗпП України, проте визначено Методичними рекомендаціями щодо встановлення гнуч-

кого режиму робочого часу Міністерства праці та соціальної політики України від 4 жовтня 2006 року № 359, згідно з якими час роботи за гнучким режимом робочого часу не може перевищувати 12 годин на добу. Таке обмеження пов'язано з тим, що надто велика кількість робочих годин буде сприяти підсиленню конфлікту роботи із сімейним життям, може негативно впливати на здоров'я працівників та продуктивність праці, що суперечить концепції МОП про гідний робочий час.

При використанні цифрової роботи головною проблемою є цифровізація документообігу. Виконуючи завдання на платформах або в умовах дистанційної роботи, працівники можуть жодного разу не зустрічатись із роботодавцем, а спілкуватись виключно у віртуальному просторі, що має забезпечуватись електронним документообігом. Сьогодні в трудовому законодавстві України немає жодної норми, яка б врегульовувала б це питання. Електронне діловодство має бути одним із перших і необхідних кроків для розв'язання завдань, що стоять перед трудовим правом, що є не тільки об'єктивною необхідністю, а й складником цілей і завдань економіки, розвитку якої неможливий без трудових відносин» [1, с. 142]. Відсутність у трудовому законодавстві України електронної форми трудового договору може призвести до приховування таких відносин. О. Почанська зазначає, що електронний документообіг має бути передбачений і в трудовому законодавстві для укладення трудового договору з надомними працівниками, оскільки це буде високотехнологічним і прогресивним підходом для підвищення ефективної надомної роботи [17, с. 32]. Про необхідність внесення змін у трудове законодавство щодо можливості укладення трудового договору за дистанційними працівниками шляхом електронного документообігу наголошує і М.С. Трофименко [18, с. 76], використовуючи при цьому електронний обмін документами. О.Ю. Поклонська [19, с. 124] зазначає, що можливість укладення трудових договорів в електронній формі позбавила б величезної кількості паперових документів та було б закрито питання щодо втрати того чи іншого документу. При цьому необхідно наголосити, що елек-

тронна форма трудового договору має бути самостійним документом, із наявністю цифрових підписів, без супроводження його додатковим паперовим примірником трудового договору. Практика укладення електронної форми трудового договору буде сприяти прозорості трудових відносин та певною мірою забезпечить детінізацію зайнятості [20, с. 126], надавши можливість віддаленим працівникам перевести свою зайнятість у правове русло.

Окрім електронної форми трудового договору, в умовах цифровізації при запровадженні цифрової зайнятості об'єктивно необхідним є крок щодо запровадження електронних трудових книжок. У даному плані позитивним є прийняття в першому читанні проекту закону № 3623 від 10.06.2020 р. щодо внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі [21], яким було внесено пропозицію щодо «обліку трудової діяльності працівників в електронній формі в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування».

Висновки і пропозиції. Підсумовуючи наведене, необхідно зазначити, що цифровізація трудових правовідносин швидко розвивається в Україні в потребує встановлення правових рамок для можливості унормування цифрової діяльності працівників та забезпечення їх трудових прав у межах такої діяльності.

Одним із напрямків вдосконалення трудового законодавства у сфері цифровізації є закріплення можливості працевлаштувати працівників через он-лайн платформи, визначення чітких критеріїв віднесення краудворкінгу до трудових правовідносин в межах конструкції аутсорсінгу та відмежування його від самозайнятості. Наступним напрямком вдосконалення трудового законодавства є визначення додаткових гарантій для цифрових працівників щодо дотримання нормальної тривалості робочого часу та належного забезпечення права на відпочинок, зокрема необхідність закріплення «права на відключення». З урахуванням того, що здебільшого робота у цифровому просторі супроводжується встановленням

гнучких робочих графіків, то законодавство потребує встановлення граничних меж щодо максимальної тривалості робочих годин в режимі гнучкого робочого графіку на день та запровадження нових сучасних видів таких робочих графіків, які вже знайшли своє відображення у правозастосуванні в закордонних країнах.

Крім цього, трудовим законодавством в умовах цифровізації має бути обов'язково передбачена електронна форма трудового договору, яка б забезпечила можливість укладення трудових договорів в електронному просторі. Поряд із введенням електронної форми трудового договору в законодавцем мають бути вироблені норми щодо забезпечення можливості укладення та припинення трудового договору в цифровому просторі.

Список використаної літератури:

1. Бутинська Р.Я. Вплив цифрових технологій на трудове право: виклики та завдання. *Часопис Київського університету права*. 2019. № 3. С. 139–144.
2. Алексанська М., Бастракова А., Харченко Н.. Зайнятість через цифрові платформи в Україні: Проблеми та стратегічні перспективи. *Міжнародна організація праці*. 2018. URL : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_635371.pdf (дата звернення: 12.11.2020).
3. Червінська Л.П. Зайнятість на цифрових платформах. Зайнятість на цифрових платформах. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Економіка»: науковий журнал. 2020. № 16(44). С. 113–117. URL : <https://journals.oa.edu.ua/Economy/article/view/2734/2502> (дата звернення: 12.11.2020).
4. Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world. ILO. 2018. URL : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf (дата звернення: 12.11.2020).
5. Irene Mandl. Back to the future; Policy pointers from platform work scenarios, new form of employment series, Publications Office of the European Union Eurofound (2020), URL : https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20012en.pdf (дата звернення: 12.11.2020).
6. Велика Українська енциклопедія: у 20 т. Том 11: Трудове право. редкол. С.М. Прилипко, М.І. Іншин, О.М. Ярошенко. 2018. 776 с.
7. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/322-08> (дата звернення: 12.11.2020)
8. Promoting employment and decent work in a changing landscape. International Labour Conference. 109th Session, 109. III. (B). ILO. 2020. URL : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_736873.pdf (дата звернення: 12.11.2020).
9. Jon Messenger, Oscar Vargas Llave, Lutz Gschwind, Simon Boehmer, Greet Vermeulen and Mathijn Wilkens. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Eurofound report. 2017. URL : https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf (дата звернення: 12.11.2020).
10. Рекомендація МОП № 169 щодо політики в галузі зайнятості від 28.06.1984 р. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_278#top (дата звернення: 12.11.2020).
11. D. Grimshaw, C. Fagan, G. Hebson, I. Tavora. Making work more equal. A new labour market segmentation approach. Manchester University Press. 2017. URL : <https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/31207/Making%20work%20more%20equal.pdf?sequence=1#page=125> (дата звернення: 12.11.2020).
12. Oscar Vargas Llave and Tina Weber. Regulations to address work-life balance in digital flexible working arrangements. 2020. Publications Office of the European Union, Luxembourg. URL : <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/regulations-to-address-work-life-balance-in-digital-flexible-working-arrangements> (дата звернення: 12.11.2020).
13. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи від 04.09.2020 № 4051. URL : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=69838 (дата звернення: 12.11.2020).
14. Парпан Т.В. Право на належні, безпечні умови праці працівників, які пра-

- цюють на дому. *Університетські наукові записки*. 2016. № 3. С. 275–282.
15. Messenger Jon. Working time and the future of work. ILO. 2018. URL : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_649907.pdf (дата звернення: 12.11.2020).
16. Мазур Н.О., Гармонізація інтересів суб'єктів соціально-трудова відносин на основі запровадження гнучких режимів робочого часу. *Вісник НУВГП. Серія «Економічні науки»*. 2018. № 84. С. 98–105. URL: <http://visnyk.nuwm.edu.ua/index.php/econ/article/view/591/596> (дата звернення: 12.11.2020).
17. Почанська О. Електронний документообіг при укладенні трудового договору з надомними працівниками: правовий аспект. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. С. 30–33.
18. Трофименко М.С. Особливості укладення трудових договорів у сфері інформаційних технологій. *Право та інноваційне суспільство*, 2016. № 2(7). URL : <http://apir.org.ua/wp-content/uploads/2016/12/Trofymenko7.pdf> (дата звернення: 12.11.2020).
19. Поклонська О.Ю. Перспективи електронної форми трудового договору на території України. *Актуальні проблеми реформування законодавства про працю та у сфері соціального захисту*: збірник тез доповідей учасників науково-практичного семінару ; за заг. ред. Долинської М.С. Львів. 2020. 219 с.
20. Кравчук О.І. Цифровізація договірних регулювань соціально-трудова відносин. URL : http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2018/31211/Sz_19-33.pdf?sequence=1 (дата звернення: 12.11.2020).
21. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі від 10.06.2020. № 3623. URL : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=69085 (дата звернення: 12.11.2020).

Pohorielova O. The main aspects of reforming the labor law in the context of the spread of digital work

The article is devoted to the topical issues, which are referred to implementation of using new online digital forms of employment and the work of employees in the digital sphere. New mobile technologies changed working life. Today work is supported by the internet, and can be carried out from any location and at any time. The aim of the article is the analysis of existing labor law problems, which are connected to using digital work, and implementation proposals to improve the current labor legislation of Ukraine, taking into account the nuances of work in the online digital sphere. These proposals would guarantee to employees compliance with universally recognized labor rights. The author considers the issue of implementation such type of employment as crowd working. Also, the necessity of developing the criteria were identified regarding the differentiating types of employment of the online platforms: self-employment and employment relationship via online platforms. The latest changes were analyzed in the legislation, which are connected to remote employment (homework and telework). Also, advantages and disadvantages of implementing remote work were analyzed within the framework of balancing the work and personal life of employees. The issue regarding the employer's obligation to provide employees with safe and healthy working conditions within the framework of digital work was researched. The question of organization of working time in the form of flexible working hours was considered. The expediency of introducing modes of new work organization based on flexibility is substantiated. The issue of recording of working time in the context of digital work was analyzed. Additionally, the author identified the necessity of implementing to the current legislation of Ukraine the electronic document flow in connection with the spread of digital work, which complicates the process of organizing work in the digital space. Particularly, the necessity to provide in the labor legislation the possibility of concluding electronic employment contracts and using electronic digital signatures.

Key words: digital employment, crowd work, remote employment, flexible working hours, electronic document management.