

## ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.22:3.081.7:316.47:316.455

DOI <https://doi.org/10.32782/klj/2024.1.11>

**Сорока Л. В.,**

доктор юридичних наук, професор,  
завідувач відділу аспірантури і докторантури  
Науково-дослідного інституту публічного права

**Луценко-Миськів Л. І.,**

доктор юридичних наук, професор,  
головний науковий співробітник  
Науково-дослідного інституту публічного права

**Куркова К. М.,**

доктор юридичних наук, професор,  
завідувач відділу науково-правових експертиз та законопроектних робіт  
Науково-дослідного інституту публічного права

### ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПЛАТФОРМІЗАЦІЇ СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН НА ПРИКЛАДІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ

**Анотація.** У статті автори обговорюють проблеми взаємозв'язку між кризою системи найманої праці та зростаючим розповсюдженням трудової експлуатації з використанням різних цифрових технологій та платформ. У статті визначено, що робота в сучасному суспільстві, де цифрова парадигма набуває безпрецедентної конфігурації через платформізацію будь-яких відносин, набуває нових ознак та якостей, які потребують нових підходів щодо забезпечення безпечного функціонування цифрового ринку. Адже сталий взаємозв'язок робітник-соціальний медіатор (посередник) – роботодавець у цифрову епоху змінився на новий: робітник – «Інтернет-платформа» – роботодавець. У статті автори підтримують широкий підхід до визначення поняття «Інтернет-платформа в соціально-трудої сфері» та пропонують під нею розуміти «інструмент (сукупність інформаційно-технологічних засобів) для взаємодії між різними акторами, що забезпечує різноманітний спектр послуг та можливостей у сфері праці та соціального обслуговування за допомогою логіки алгоритму». Автори констатують, що за відсутності державного регулювання використання Інтернет-платформ, останні самі здійснюють таке регулювання і навіть застосовують різні санкції. Це є показником того, що цифровий або віртуальний світ не тільки створює нову реальність, правила життя в цій реальності, а й новий вид відповідальності – цифрову відповідальність. В статі автори приходять до висновку, що чинне законодавство України недостатньо врегульовує питання використання Інтернет-платформ загалом та у соціально-трудої сфері – зокрема. Зокрема досі неприйнятий закон про штучний інтелект, що також додає проблем для правозастосовної практики.

**Ключові слова:** суспільні правовідносини, трудові правовідносини, «інтернет-платформа», цифровізація, соціально-трудова сфера, посередництво, правове регулювання, цифрова відповідальність, платформізація.

**Soroka L. V., Lutsenko-Myskiv L. I., Kurkova K. M. Legal regulation of public relations platformation on the example of the social and labor sphere**

**Abstract.** In the article, the authors discuss the problems of the relationship between the crisis of the wage labor system and the growing prevalence of labor exploitation using various digital technologies and platforms. The article defines that work in modern society, where the digital paradigm acquires an unprecedented configuration due to the platformization of any relationship, acquires new features and qualities that require new approaches to ensure the safe functioning of the digital market. After all, in the digital age, the permanent relationship between worker-social mediator (mediator) and employer has changed to a new one: worker –

«Internet platform» – employer. In the article, the authors support a broad approach to the definition of the term «Internet-platform in the social and labor sphere» and propose to understand it as «a tool (a set of information and technological means) for interaction between various actors, which provides a diverse range of services and opportunities in the sphere of labor and social service using algorithm logic.» The authors state that in the absence of state regulation of the use of Internet-platforms, the latter themselves carry out such regulation and even apply various sanctions. This is an indicator that the digital or virtual world not only creates a new reality, the rules of life in this reality, but also a new type of responsibility – digital responsibility. In the article, the authors come to the conclusion that the current legislation of Ukraine does not sufficiently regulate the issue of the use of Internet platforms in general and in the social and labor sphere – in particular. In particular, the law on artificial intelligence has not yet been adopted, which also adds problems for law enforcement practice.

**Key words:** social legal relations, labor legal relations, «Internet platform», digitalization, social and labor sphere, mediation, legal regulation, digital responsibility, platformization.

**Вступ.** На початку 2000-х відомий та найвпливовіший «менеджер із саморозвитку» Боб Обрі опублікував свою роботу під назвою «L'entreprise de soi». В ній він приходить до висновку, що на сучасному етапі до своєї кар'єри необхідно відноситися як до «самопідприємництва», тобто це концепція особистості, яка ґрунтується на спостереженні про те, що людина постійно збільшує свою здатність пізнавати себе, навчатися, адаптуватися до соціальних умов і розвивати життєві стратегії [1]. На його думку: «самопідприємство – це не філософія чи ідеологія: це рух, який створює досвід та інструменти, що ведуть до розвитку людей та їхніх життєвих контекстів (бізнес, родина, сусідство, асоціації, мережі тощо). Це етика розвитку протягом усього життя» [1].

Усвідомлення цієї етичної концепції має низку переваг, особливо в еру цифрової трансформації, коли індивіди і організації стикаються зі зростаючою невизначеністю, швидкими змінами та вимогою до постійного самовдосконалення. Власне Інтернет-платформи стають найбільш вдалим інструментом для розвитку «самопідприємства» в сучасних трудових правовідносинах.

Примітно, що питання цифровізації суспільного життя досліджувало багато як вітчизняних, так і зарубіжних фахівців. Однак щодо використання Інтернет-платформ в суспільних правовідносинах, таких досліджень практично не проводилось вітчизняними науковцями. Відзначимо декілька зарубіжних авторів, що досліджували вплив Інтернет-платформ на різні сфери життя. Так, професор Р. К. Нільсен у своїй роботі «Сила платформ» вказує на те, що все частіше члени суспільства почали висказувати стурбованість щодо

своєї зростаючої залежності від «платформ» і бояться їх влади [2]. Він також наголошує, що влада за своєю суттю не є поганою річчю, а потужність платформи надзвичайно сприятлива, трансформаційна та продуктивна. Але це, тим не менш, сила, пов'язана з організаційними та стратегічними інтересами самих платформ, глибоко залежить від відносин, які керівники (власники) цих платформ будують [2]. Інший автор, М. Вебер, досліджував різницю між маркетингом у соціальних мережах і традиційними медіа [3], а Ю. Фанг відзначав, що в епоху web2.0 все більше компаній використовують соціальні медіа як маркетинговий інструмент. Завдяки використанню соціальних медіа, таких як Facebook і YouTube, корпоративна пропаганда стала глобальною та більш поширеною [4].

Отже **метою статті** є дослідження взаємозв'язку між розвитком впливу Інтернет-платформ та суспільними відносинами на прикладі трудових правовідносин задля обґрунтування необхідності правового регулювання такого взаємозв'язку.

**Виклад основного матеріалу.** У будь-якому суспільстві існують зв'язки між людьми, які встановлюються у процесі їх спільної діяльності. Ці зв'язки певною мірою упорядковані і організовані за допомогою моральних, релігійних та інших соціальних норм. Але значна частина суспільних відносин будується на підставі правовідносин [5, с. 148]. Суспільні правовідносини зазвичай розглядають через правові відносини, учасники яких виступають носіями прав і обов'язків, урегульованих нормами права. Вони закріплюють коло осіб, на яких зараз поширюється дія юридичних норм; закріплюють певну поведінку, якої повинні (чи можуть) дотримуватись особи; відкривають

можливість приведення у дію спеціальних засобів забезпечення юридичних обов'язків, а у випадку необхідності – застосування заходів державного примусу [6, с. 67].

Своєю чергою правовідносини, що виникають в соціально-трудовій сфері – це трудові правовідносини. Щодо їх визначення в літературі є різні варіанти. Нам імпонує їхнє трактування як складного, свідомого, вольового, триваючого, відплатного юридичного зв'язку, що виникає в результаті трудового договору і містить у своєму змісті взаємодію кореспондуючих один одному прав і обов'язків роботодавця і працівника з приводу виконання останнім своєї трудової функції [7, с. 96]. Крім зазначеного – це двосторонні відносини працівника з роботодавцем із виконання за винагороду роботи за обумовленою спеціальністю, кваліфікацією або посадою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, що виступають формою закріплення суб'єктивних трудових прав і обов'язків учасників цих відносин [6; 8].

Ведучи мову про посередництво у соціально-трудовій сфері слід зазначити, що традиційно цей взаємозв'язок виглядав наступним чином: робітник – соціальний медіатор (посередник) – роботодавець. Однак у цифрову епоху вказаний взаємозв'язок змінився на новий: робітник – «Інтернет-платформа» – роботодавець. Це зумовлено тим, що цифровізація економіки стрімко розвивається та стає буденним явищем. Інтернет-платформи, як портали для розвитку бізнесу, в першу чергу, для виходу на нові ринки, знаходження нових контрагентів, набувають поширення в Україні у різних сферах [9, с. 117], в тому числі і в соціально-трудовій. Наразі у всьому світі налічується безліч Інтернет-платформ, які надають послуги у працевлаштуванні. Найбільш відомими серед них є такі: 1) універсальні платформи: а) LinkedIn – найбільша у світі платформа для професійного нетворкінгу та пошуку роботи; вона має понад 830 мільйонів користувачів у 200 країнах світу; б) Indeed – одна з найпопулярніших платформ для пошуку роботи, яка пропонує широкий спектр вакансій у різних галузях; в) Glassdoor – платформа, що відома своїми відгуками про роботодавців та зарплатами;

вона також пропонує вакансії та можливість спілкуватися з іншими шукачами роботи; г) Monster – одна з найстаріших платформ для пошуку роботи, яка пропонує широкий спектр вакансій у різних галузях; 2) платформи для фрілансерів: а) Upwork – найбільша у світі платформа для фрілансу, яка пропонує широкий спектр проектів у різних галузях; б) Fiverr – платформа, що пропонує широкий спектр фріланс-послуг за фіксованою ціною; в) Freelancer – ця платформа пропонує широкий спектр фріланс-проектів у різних галузях; г) Guru – платформа, яка пропонує широкий спектр фріланс-проектів та інструментів для фрілансерів, таких як чат-бот та система безпечних платежів; 3) платформи для пошуку роботи в Україні: а) Work.ua – найбільша платформа для пошуку роботи в Україні; б) Rabota.ua та Jooble – пропонують широкий спектр вакансій у різних галузях; в) Djinni та Dou пропонують вакансії для ІТ-спеціалістів.

Але законодавча база, а разом із нею і державне регулювання зазначеного процесу, не завжди йдуть «нога в ногу». Бюрократична вітчизняна машина вже почала набирати оберти у напрямку цифрового урядування та надання цифрових адміністративних послуг, однак якщо звернутися до чинного законодавства, то станом на початок 2024 року існує лише один нормативно-правовий акт в якому надається визначення, що таке «Інтернет-платформа». Так в наказі Міністерства освіти і науки України від 4 липня 2018 року № 707 «Про затвердження Регламенту роботи Національного репозитарію академічних текстів» визначено, що: «Інтернет-платформа для обміну науковими публікаціями – це один з елементів наукової та дослідницької інфраструктури, що становить сукупність інструментів та засобів, реалізованих у мережі Інтернет у формі соціальної мережі (інтерактивного веб-сайту), призначеної для неформального обміну результатами наукової діяльності, зокрема для їх розміщення, обговорення, рецензування, оприлюднення, архівування, збереження, надання у відкритий доступ та розповсюдження» [10].

Необхідно зазначити, що попри відсутність у законодавчій практиці тлумачення терміну «Інтернет-платформа», станом на початок

2024 року у понад двісті нормативно-правових актах так чи інакше йде мова про Інтернет-платформу. Наприклад, у Плані заходів на 2023-2024 роки з реалізації Стратегії кібербезпеки України, який затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 19 грудня 2023 року № 1163-р. [11], йдеться про необхідність створення вітчизняних платформ на базі Інтернету та штучного інтелекту, з метою створення надійного захисту у сфері кібербезпеки. В іншому стратегічному документі, – «Стратегії комунікацій у сфері запобігання та протидії корупції на період до 2025 року і затвердження операційного плану заходів з її реалізації» прямо вказується, що: для досягнення цілей Державної антикорупційної програми та Комунікаційної стратегії, а також для посилення формування довіри між ключовими групами стейкхолдерів необхідно [12] дотримуватися принципу інтегрованого підходу до комунікацій, а саме використовувати комунікаційні платформи. Про необхідність розроблення та використання цифрової платформи «Е-молодь» наголошується у «Плані дій із впровадження Ініціативи «Партнерство «Відкритий Уряд» у 2023-2025 роках» [13].

Тобто у вітчизняних нормативно-правових актах використовуються такі словосполучення як: «комунікаційна-платформа», «інтерактивна платформа», «онлайн-платформа» або «цифрова платформа», не даючи роз'яснення, що законодавець розуміє під цими термінами. Однак можна припустити, що по своїй суті ці поняття означають одне і те ж саме.

У багатьох різних авторів також різні підходи щодо визначення Інтернет-платформи. Одні автори підтримують широкий підхід, інші – навпаки звужують та насичують своє трактування Інтернет-платформи значною кількістю ознак. Наприклад, А. Дериколенко під Інтернет-платформою для промислових підприємств розуміє: «площадку для розміщення тематичних онлайн-оголошень, яка об'єднує таргетованих стейкхолдерів (споживачів, посередників, постачальників, субпідрядників, контрагентів, товаровиробників, інвесторів тощо) для покупки, продажу або обміну промисловими товарами/послугами,

а також здійснення інших бізнес-операцій на світових ринках промислових товарів у інтерактивному режимі» [9, с. 118]. На нашу думку таке визначення хоч і включає основні компоненти та уточнює змістовну складову, однак є складним для сприйняття. Більш доцільним для користування є таке визначення: це інформаційно-технологічний засіб, який дозволяє користувачам взаємодіяти між собою або з комп'ютерною системою [14]. Це широкий підхід, який ми поділяємо та підтримуємо.

Відповідно, на нашу думку, під «Інтернет-платформою в соціально-трудоу сфері» необхідно розуміти інструмент (сукупність інформаційно-технологічних засобів) для взаємодії між різними акторами, що забезпечує різноманітний спектр послуг та можливостей у сфері праці та соціального обслуговування за допомогою логіки алгоритму.

А. О. Дериколенко основними характеристиками інтернет-платформи для просування промислової продукції визначив такі:

- інтерактивність 24/7 (здатність безперервно взаємодіяти з будь-яким суб'єктом, можливості для «швидких» комунікацій);
- оперативність (можливості управління в режимі реального часу та швидкого реагування – для товаровиробника; швидкого отримання інформації – для покупців);
- всеосяжність (можливість доступу до світового ринку);
- гнучкість (можливість в найкоротші терміни і з мінімальними витратами ресурсів впроваджувати зміни);
- відкритість (можливість вільного доступу до інформації для всіх суб'єктів);
- легкість доступу (web-, wap-ресурси);
- відсутність обмежень у часі, просторі, мовах спілкування (для виходу на міжнародні ринки);
- можливість оптимізації діяльності на основі використання результатів Webаналітики (Google Analytics) [9, с. 118].

Ведучи мову про позитивні аспекти використання Інтернет-платформ в соціально-трудоу сфері, слід виокремити, як приклад, такі як: 1) розширення доступності ринку праці – Інтернет-платформи забезпечують широкий доступ до інформації про вакансії для широкого кола користувачів, що сприяє

збільшенню можливостей для працевлаштування різним соціальним групам; 2) гнучкість роботи та робочого графіку – багато Інтернет-платформ пропонують роботу на відстані або в режимі вільного графіку, що дає працівникам більшу гнучкість у виборі часу та місця виконання роботи; 3) можливість самореалізації та розвитку – Інтернет-платформи часто пропонують різноманітні проекти та завдання, що дозволяють працівникам розвивати свої навички та здібності в обраній сфері діяльності; 4) розширення географії працевлаштування – завдяки можливості працювати в Інтернеті, люди можуть здійснювати працевлаштування незалежно від місця проживання, що розширює їх можливості на ринку праці; 5) зменшення витрат на пошук роботи – Інтернет-платформи дозволяють працівникам швидко та зручно шукати вакансії та взаємодіяти з роботодавцями, що зменшує витрати часу та коштів на пошук роботи; 6) підвищення конкурентоспроможності підприємств – для підприємств Інтернет-платформи можуть стати ефективним інструментом для залучення талановитих співробітників, реклами своїх послуг та підвищення своєї конкурентоспроможності на ринку праці; 7) розвиток гіг-економіки – Інтернет-платформи часто стимулюють розвиток гіг-економіки, де працівники можуть виконувати різноманітні завдання та проекти на фріланс-основі, що дає їм більшу незалежність та можливості для вибору виду діяльності.

Все вищезазначене дає можливість констатувати, що користування означеними платформами має ряд переваг. Однак вони також породжують дискусії щодо питань безпеки, конфіденційності та прав працівників, тобто вимагають ретельного регулювання.

Назвемо основні ризики, які можуть виникнути при використанні Інтернет-платформ в соціально-трудої сфері: 1) недостатня захищеність даних, адже при передачі особистих даних через Інтернет-платформи можуть виникати загрози щодо їх неналежної обробки або витоку, що може призвести до порушення конфіденційності; 2) створення неоднакових умов праці для працівників, включаючи недостатню соціальну захищеність, нестабільність доходів та відсутність

соціальних пільг; 3) недостатня гарантія щодо кваліфікації робітників, що може призвести до недоліків у виконанні завдань або незадовільних результатів; 4) відсутність соціального захисту, адже працівники, які працюють через Інтернет-платформи на фріланс-основі, можуть не мати достатнього соціального захисту, такого як страхування від нещасних випадків чи пенсійні виплати; 5) залежність від алгоритмів, адже робота через Інтернет-платформи може бути визначена алгоритмами, які не завжди враховують індивідуальні потреби та здібності працівників; 6) завдяки широкому доступу до Інтернет-платформ може виникнути надмірна конкуренція серед працівників, що може призвести до зниження рівня оплати праці та умов праці в цілому; 7) відсутність правового регулювання, що створює прогалини у захисті прав працівників.

Необхідно відмітити, що власники Інтернет-платформ самостійно розробляють правила для користування та санкції в разі їх порушення. Наприклад така платформа як LinkedIn розробила: Угоду з користувачем, Політику конфіденційності, Політику використання файлів cookie, Політику захисту авторських прав, Положення про конфіденційність даних [15].

Ось деякі ключові зобов'язання, з якими LinkedIn погоджується у правилах:

– розміщення оригінального контенту або надання відгуків та особистих даних через нашу послугу не змінює права власності на цей контент та інформацію, тому ви продовжуватимете володіти тим, що належить вам;

– ми будемо дотримуватись умов невиключної ліцензії, яку ви надаєте нам на вихідний контент та відгуки;

– LinkedIn зобов'язується поважати ваше рішення про те, хто може переглядати ваш контент, у тому числі рішення про те, чи можна і як використовувати його для реклами;

– ми будемо дотримуватись умов нашої Політики конфіденційності та поважатимемо рішення, які ви приймаєте щодо своїх персональних даних за допомогою наших налаштувань;

– ми погоджуємося надати вам повідомлення та пояснення, якщо ми визнаємо,

що ваш контент порушує наш Договір, і надамо вам можливість отримати додаткову перевірку;

– у разі виникнення юридичної суперечки ми погоджуємося використовувати суди та законодавство, зазначені у Договорі [15].

Необхідно зазначити, що Інтернет-платформи можуть застосовувати санкції до порушників визначених ними правил, які залежать від політики та правил конкретної Інтернет-платформи, а також від серйозності та характеру порушень. Основними санкціями можуть бути такі: 1) блокування або призупинення акаунта, який порушує її правила. Це може бути тимчасове чи постійне призупинення залежно від серйозності порушення; 2) обмеження функціоналу акаунта порушника, наприклад, заборона доступу до певних функцій чи можливостей після порушення правил; 3) позначка порушення на профілі (деякі платформи можуть публічно позначати акаунт порушника, щоб інші користувачі бачили, що він порушив правила); 4) платформа може встановлювати штрафи або вимагати відшкодування від користувача за порушення правил; 5) в разі серйозного порушення правил платформа може заборонити користувачу використовувати її в майбутньому; 6) у випадку, коли порушення має серйозний характер, платформа може звернутися до відповідних органів або правоохоронних органів зі скаргою чи заявою.

Тобто із вищезазначеного зрозуміло, що навіть за відсутності державного регулювання використання Інтернет-платформ,

останні самі здійснюють таке регулювання і навіть можуть застосовувати різні санкції. Це свідчить про те, що цифровий або віртуальний світ не тільки створює нову реальність, правила життя в цій реальності, а й новий вид відповідальності – цифрову відповідальність. Крім того в науковий обіг входять нові різні терміни, на кшталт платформи, яку можна визначити як процес перетворення з усталених форм взаємодії на цифрові з використанням Інтернет-платформ, де розвиток такої взаємодії прямо залежить від попередньо встановлених правил власників цих платформ та логіки вбудованих алгоритмів.

**Висновки.** В епоху цифрової трансформації, коли технології швидко змінюються, а конкуренція на ринку стає все більше глобальною, важливо мати вбудований менталітет підприємця, розвитку якого наразі активно сприяють різноманітні Інтернет-платформи. Ці платформи часто використовуються для пошуку роботи, надання послуг, організації фрілансу, а також для забезпечення різних соціальних потреб у трудовій сфері.

Чинне законодавство України недостатньо врегулює питання використання Інтернет-платформ загалом та у соціально-трудовій сфері – зокрема. Зокрема досі неприйнятий закон про штучний інтелект, що також додає проблем для правозастосовної практики. Все зазначене вимагає від органів влади роботи необхідних нормативно-правових актів, причому спільно із зацікавленими сторонами громадянського суспільства.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Aubrey, Bob. *L'entreprise de soi*. Flammarion, 2000. URL: <https://editions.flammarion.com/l-entreprise-de-soi/9782082125437>
2. Nielsen, Rasmus Kleis. *The Power of Platforms*. University of Oxford, 2019. URL: <https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/news/lecture-power-platforms>
3. Weber, M. *Marketing to the Social Web: How Digital Customer Communities Build Your Business*. 2nd Edition, John Willey & Sons Inc., Hoboken, 2009. URL: <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2566636>
4. Fang, Yue. In the Web2.0 Era, Social Media Marketing Brings Business Opportunities to Enterprises. *Open Journal of Business and Management*, 2020. Vol.8 No.2. URL: <https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=99143>
5. Савенко В. Правовідносини як форма відображення юридичної природи суспільних відносин в державі. *European political and law discourse*, 2015. Volume 2. Issue 2. С. 148-152. URL: <https://eppd13.cz/wp-content/uploads/2015/2015-2-2/24.pdf>
6. Юровська В. В. Поняття та ознаки трудових правовідносин. *Право та інновації*, 2016. № 1 (13). С. 67-72. URL: <https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2016/05/Yurovska13.pdf>

7. Веренич Н. В. Особливості правового регулювання праці за сумісництвом та суміщенням професій (посад) : дис. ... канд. юрид. наук. Х., 2003. 173 с.
8. Михайлов О. В. Господарське законодавство (право). Полтава: РВВ ПУСКУ, 2007. 367 с.
9. Дериколенко А. О. Інтернет-платформа як основа ефективного просування продукції промислових підприємств. *Механізм регулювання економіки*, 2020, № 1. С. 116-123. URL: [https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/80688/1/Derykolenko\\_mer\\_1\\_2020.pdf](https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/80688/1/Derykolenko_mer_1_2020.pdf)
10. Про затвердження Регламенту роботи Національного репозитарію академічних текстів: наказ Міністерства освіти і науки України від 04.07.2018 р. № 707. Верховна Рада України офіційний сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0858-18#Text>
11. Про затвердження плану заходів на 2023-2024 роки з реалізації Стратегії кібербезпеки України: розпорядження Кабінету Міністрів України від 19.12.2023 р. № 1163-р. Верховна Рада України офіційний сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2023-%D1%80#Text>
12. Про схвалення Стратегії комунікацій у сфері запобігання та протидії корупції на період до 2025 року і затвердження операційного плану заходів з її реалізації: розпорядження Кабінету Міністрів України від 22.12.2023 р. № 1203-р. Верховна Рада України офіційний сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1203-2023-%D1%80#Text>
13. Про затвердження плану дій із впровадження Ініціативи «Партнерство «Відкритий Уряд» у 2023-2025 роках: розпорядження Кабінету Міністрів України від 17.11.2023 р. № 1049-р. Верховна Рада України офіційний сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1049-2023-%D1%80#Text>
14. Огляд популярних інтерактивних платформ. Qatestlab Limited, 2023. URL: <https://training.qatestlab.com/blog/technical-articles/overview-of-popular-interactive-platforms/>
15. Огляд Угоди користувача. LinkedIn, 2024. URL: <https://ru.linkedin.com/legal/user-agreement-summary?>