РОЗДІЛ V. ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК: 349.2
DOI https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.01.49

ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВІ УМОВИ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ ЦИФРОВИХ ПЛАТФОРМ ПРАЦІ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ МІЖНАРОДНИХ ПРАВОВИХ СТАНДАРТІВ

Анатійчук В.В.,
кандидат юридичних наук, асистент,
асистент кафедри приватного права
юридичного факультету
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича,
ORCID: 0000-0002-8036-4351

Анатійчук В.В. Право на справедливі умови праці та соціальний захист працівників цифрових платформ праці через призму міжнародних правових стандартів.

Робота, опосередкована платформою, є джерелом засобів до існування для мільйонів працівників. Проте, платформи, як правило, у більшості країн, виключають зі сфери трудових прав працівників, класифікуючи їх як «незалежних підрядників», перекладаючи на них різного роду ризики і витрати. Вказане негативно впливає на робочі стандарти не лише для працівників платформи, але й для працівників підприємств, що конкурують між собою.

Констатується, що цифрові трудові платформи, як посередники роботи, зростають швидкими темпами, змінюючи сталий спосіб організації роботи, впливаючи на економічний сектор, адаптуючи підприємства до нових змін, нових форм конкуренції. Зростання цифрових платформ праці створює додаткові можливості для отримання доходу, проте праця працівників, яких опосередковується через такі платформи продовжує стикатися з різного роду проблемами.

Трудове законодавство в більшості країн традиційно передбачає подвійний поділ між незалежними підрядниками, які можуть брати на себе ризики своїх власних підприємств і на які не поширюється дія трудового законодавства, зайнятість та працівниками на яких поширюється трудове законодавство, гарантії зайнятості, включаючи контроль роботодавця за їх роботою, підпорядкування працівника та його залежність від роботодавця. Ці фактори часто використовуються як ознаки для визначення межі між працівниками та незалежними підрядниками (самостійними працівниками). Зауважується, що робота на платформі, як і багато інших форм роботи, зайнятості не відповідає цьому бінарному поділу. Розмиття кордонів посилюється фрагментацією відносин між різними суб'єктами, опосередкованими платформою.

Доводиться, що держави, шляхом ухвалення відповідних законодавчих актів повинні створювати юридичні зобов'язання щодо платформ, не залежно від правового статусу людини («статус її контракту»), її працевлаштованості. Важливим є те, що вона виконує роботу, надає послуги з метою вироблення матеріальних благ, задоволення потреб споживачів. Відповідно, будь-яка праця, як суспільно-корисна, повинна відповідати критеріям, принципам гідної праці, захисту колективних та індивідуальних інтересів, соціальної захищеності економічно активного населення.

Ключові слова: норми конвенцій МОП, цифрові трудові платформи, міжнародне регулювання, гідна праця, робоче місце, соціальне забезпечення.

Anatiychuk V.V. The right to fair working conditions and social protection for workers of digital labor platforms through the prism of international legal standards.

Platform-mediated work is a source of livelihood for millions of workers. However, platforms, as a rule, in most countries, exclude workers from the scope of labor rights, classifying them as "independent contractors", shifting various risks and costs onto them. This negatively affects labor standards not only for platform workers, but also for workers of competing enterprises. It is noted that digital labor platforms, as intermediaries of work, are growing rapidly, changing the sustainable way of organizing

work, influencing the economic sector, adapting enterprises to new changes, new forms of competition. The growth of digital labor platforms creates additional opportunities for income generation, but the labor of workers mediated through such platforms continues to face various challenges.

Labor law in most countries traditionally provides for a dual division between independent contractors, who can assume the risks of their own enterprises and are not subject to labor law, and employees, who are subject to labor law, employment guarantees, including the employer's control over their work, and the employee's subordination and dependence on the employer. These factors are often used as markers to determine the boundary between employees and independent contractors (self-employed workers). It is noted that platform work, like many other forms of work and employment, does not fit this binary division. The blurring of boundaries is exacerbated by the fragmentation of relationships between different actors mediated by the platform.

It is argued that states, by adopting relevant legislative acts, must create legal obligations regarding platforms, regardless of the legal status of a person («their contract status»), their employment. What is important is that it performs work and provides services in order to produce material goods and satisfy consumer needs. Accordingly, any work, as socially beneficial, must meet the criteria and principles of decent work, protection of collective and individual interests, and social security of the economically active population.

Key words: LO convention norms, digital labor platforms, international regulation, decent work, workplace, social security.

Постановка проблеми. Цифровізація, віртуалізація економіки, її гібридний характер, поява різних модифікацій - економіка платформ, економіка «за запитом», економіка спільного споживання, Гіг-економіка – змінюють не лише соціально-трудовий простір у сфері безпосереднього докладання праці. Відбуваються зміни всієї соціальної структури економіки та суспільства, стираються класичні грані між виробниками і споживачами, працівниками і роботодавцями; змінюється колишня полярність взаємовідносин та взаємозалежності між власниками робочої сили та власниками капіталу. Соціальна тканина нової (цифрової) економіки і мережевого суспільства набуває некласичних, атипових, змінюваних, нестійких форм. Такою ж стає і вся система соціально-трудових відносин [12, с. 14-15].

Вчорашня типовість і нинішня атиповість; колишня стандартність і нинішня нестандартність; базис і надбудова; економічне і соціальне; економічне і позаекономічне та багато іншого за умов нової (цифрової) економіки помінялося місцями [12, с. 14].

Масштаби та глибина соціально-трудових проблем, асиметрії у царині економічного та соціального розвитку є такими, що ставлять під загрозу соціальну безпеку. Через призму зайнятості, доходів, гідної праці, інших системотвірних компонентів соціально-трудового розвитку чітко простежується як зародження нових можливостей для економічно активної людини в умовах нової економіки, так і поява усе нових викликів та ризиків [12, с. 14-15]. Відносно новим викликом для всього людства, у зв'язку з розвитком цифрових технологій стала Платформна робота, яка є однією з найбільш обговорюваних у світі форм зайнятості у зв'язку зі складностями застосування до неї традиційних норм трудового права. Найновіше програмне дослідження МОП – щорічний огляд тенденцій у сфері праці присвячено саме платформній зайнятості [7]. Вище зауважене потребує подальших наукових доробок у сфері платформної зайнятості та потребує розкриття її правової природи як і правового статусу працівників цих робіт.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Окремі аспекти проблем зайнятості на цифрових платформах, умов праці, гарантій праці з урахуванням міжнародного досвіду стали центром уваги у наукових дослідженнях таких українських науковців як: Вишновецької С.В., Гаращенко Л.П., Гетьманцевої Н.Д., Глущенко М.П. Купіної Л.Ф., Михайлової І.Ю, Рим О.М., Середи О.Г., Сімутіної Я.В., Юшко А.М., Тищенко О.В., Трунової Г.А., Шумила М.М., Ярошенка О.М., які внесли вагомий доробок у розвиток національної науки. Проте подальший розвиток цифровізації зміщує певні акценти у поняття та суть працівників цифрових платформних робіт і потребує подальших наукових розвідок.

Мета статті полягає у розкритті проблемних питань щодо регулювання роботи на цифрових платформах праці, встановлення справедливих умов праці та соціального захисту працівників через призму міжнародних стандартів.

Виклад основного матеріалу. Наявність цифрових інструментів пришвидшила розвиток інноваційних бізнес-моделей, таких як цифрові платформи праці, які пропонують гнучкість виконання робіт з будь-якого місця, в будь-який час.

Різноманітні види бізнесу, від стартапів компаній зі списку Fortune 500, дедалі більше покладаються на веб-платформи онлайн (далі – платформи). Підприємства використовують онлайн-плат-

форми з трьох основних причин: спрощення процесу набору персоналу; зниження витрат і підвищення ефективності; отримання доступу до знань і пошуку інновацій. Навколо з'явилося багато цифрових стартапів світу, зокрема у сфері штучного інтелекту (ШІ), щоб задовольнити вимоги автоматизації робочих процесів та аналітики. Перевага роботи вдома, гнучкість роботи, оплата є ключовими мотиваційними факторами роботи на платформах. Відповідно, робота, опосередкована платформою, є джерелом засобів до існування для мільйонів працівників, незліченна кількість яких приєдналася до їхніх лав унаслідок пандемії Covid-19, військової інтервенції росії в Україну та інших військових конфліктів, що на жаль, не закінчуються у світі. У 2019 році цифрові платформи праці в усьому світі заробили прибуток щонайменше 50 мільярдів доларів США а, можливо, набагато більше [10]. Проте, платформи, як правило, у більшості країн, виключають зі сфери трудових прав працівників, класифікуючи їх як «незалежних підрядників», перекладаючи на них різного роду ризики і витрати. Вказане негативно впливає на робочі стандарти не лише для працівників платформи, але й для працівників підприємств, що конкурують між собою. Відповідно, існує нагальна потреба створити нормативно-правову базу, яка діятиме не лише в окремих країнах, а на міжнародному рівні, щоб запобігти порушенню трудових прав людей, зайнятих працею та підтримувати найкращі практики на всіх платформах.

Слід підкреслити, що інтернет-платформа є програмним додатком, що дає можливість координувати співпрацю в різних формах між різними суб'єктами. Сама платформа є об'єктом права, програмне забезпечення, якої належить фізичним чи юридичним особам.

У всьому світі платформні компанії, моделі яких дозволяють працівникам працювати з відносною незалежністю та інші, які діють прямо через стандартні трудові договори, які здійснюють широкий спектр контролю над працівниками, починаючи від прихованих трудових відносин не створили надійної основи для забезпечення стандартів гідної праці в контексті цифрової роботи [8].

У суспільстві, яке як найважливішу соціальну цінність сприймає людину, її внутрішню свободу та права як прояв цієї свободи, формується імперативний посил до держави та її інституцій щодо визнання, дотримання та захисту прав і свобод людини та громадянина [15, с. 7-8].

Цифрові трудові платформи, як посередники роботи, зростають швидкими темпами, змінюючи сталий спосіб організації роботи. Вони впливають на економічний сектор, адаптуючи підприємства до нових змін, які запроваджують цифрові технології та до нових форм конкуренції, що виникають на цих платформах. Зростання цифрових платформ праці створює додаткові можливості для отримання доходу, проте праця працівників, яких опосередковується через такі платформи продовжує стикатися з різного роду проблемами.

Прозорість і підзвітність у контексті роботи платформи привернули значну увагу, що призвело до запровадження правил у різних юрисдикціях, включаючи Іспанію та Італію [3; 2]. Ці правила спрямовані на те, щоб платформи дотримувалися стандартів прозорості в прийнятті своїх рішень, особливо щодо працівників, які працюють на цифрових платформах праці. Зокрема, Директива (ЄС) 2024/2831 Європейського Парламенту та Ради від 23 жовтня 2024 року про покращення умов праці в платформній зайнятості [1] містить заходи, що спрямовані на захист прав і добробут працівників платформи. Директива 2024/2831 має на меті покращити умови праці та захистити персональні дані у платформній роботі в ЄС. Директива встановлює рамки для визначення правильного статусу зайнятості працівників платформи та запроваджує юридичну презумпцію трудових відносин за наявності певних індикаторів контролю. Цифрова платформа повинна довести відсутність трудових відносин, якщо хоче спростувати цю презумпцію. Запроваджуються суворі правила щодо автоматизованих систем прийняття рішень та алгоритмічного управління що використовуються цифровими трудовими платформами, зокрема: «вимоги до прозорості щодо автоматизованих систем; права на людський перегляд значущих автоматизованих рішень; обмеження обробки персональних даних через автоматизований моніторинг; обов'язковий людський нагляд за автоматизованими системами; захист здоров'я та безпеки працівників платформи». Відповідно, директива встановлює також нові зобов'язання щодо прозорості для платформ: «надання інформації про кількість працівників та умови праці; доступ до доказів та комунікаційних каналів для працівників; декларування платформної роботи органам влади; захист від звільнення та несприйнятливого ставлення».

Вказану Директиву держави-члени повинні запровадити до 2 грудня 2026 року. Директива поширюється на всі цифрові трудові платформи, що організовують роботу в ЄС, незалежно від місця їх реєстрації. Акт встановлює мінімальні стандарти для працівників платформи, дозволяючи державам-членам запроваджувати більш сприятливі для них положення.

Як бачимо, норми конвенцій МОП відіграють важливе значення у розв'язанні проблеми уніфікації норм трудового права різних країн [11, с. 14].

Трудове законодавство в більшості країн традиційно передбачає подвійний поділ між незалежними підрядниками, які можуть брати на себе ризики своїх власних підприємств і на які не

поширюється дія трудового законодавства, зайнятість та працівниками на яких поширюється трудове законодавство, гарантії зайнятості, включаючи контроль роботодавця за їх роботою, підпорядкування працівника та його залежність від роботодавця. Ці фактори часто використовуються як ознаки для визначення межі між працівниками та незалежними підрядниками (самостійними працівниками).

Робота на платформі, як і багато інших форм роботи, зайнятості не відповідає цьому бінарному поділу. Розмиття кордонів посилюється фрагментацією відносин між різними суб'єктами, опосередкованими платформою. Навіть якщо працівників класифікувати як найнятих працівників, платформи можуть змінити відносини таким чином, щоб представити працівників як таких, що не відповідають ознакам трудової зайнятості. Навіть там, де працівники є технічно самозайнятими, вони все одно можуть опинитися у дуже нестабільному становищі, залишаючи їх повністю нести ризики своєї діяльності.

Глобальна комісія МОП з майбутнього праці (2019)72 запропонувала подальший розвиток загальних гарантій праці, акцентуючи на тому, що «всі працівники, незалежно від їхнього контракту чи статусу зайнятості, повинні користуватися основними правами працівників». Проте, робота на платформі викликає й надалі певні проблеми через її цифровий характер. Наприклад, процес припинення або дезактивації може бути автоматично запущений за допомогою встановленої формули, такої як певної кількості поганих відгуків клієнтів, тоді як платформи, зазвичай, зображується як просто середовище для зв'язку шукачів роботи та постачальників роботи, приховуючи, таким чином, контроль, який вони здійснюють.

Міжнародне регулювання повинно надати працівникам платформи всі фундаментальні права, якими мають право бути наділені і забезпечені всі працівники, враховуючи при цьому специфіку цього виду праці. Прецеденти для цього передбачені рядом Конвенцій МОП, Регламентами Європейського Парламенту та Ради, висновками та рекомендаціями Ради, зокрема: Конвенціями МОП: «Про гідну працю домашніх працівників» (№ 189), «Про приватні агентства зайнятості» (№ 181), «Про викорінення насильства та домагань у сфері праці» (№ 190), «Про працю в морському судноплавстві», «Про свободу асоціації та захист права на організацію» (№ 87), «Про право на організацію та ведення колективних переговорів» (№ 98), «Про рівну винагороду» (№ 100), «Про скасування примусової праці» (№ 105), «Про дискримінацію в галузі праці та занять» (№ 11), «Про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів» (№ 159), «Про охорону материнства» (№ 103), «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» (№ 100), «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками» (№ 156); Рекомендацією МОП № 198 щодо трудових відносин; Основним мандатом МОП, що полягає у сприянні гідним умовам праці, Декларацією МОП основних принципів і прав у світі праці 1998 року. Беручи до уваги Регламент (ЄС) 2019/1150 Європейського Парламенту та Ради від 20 червня 2019 року про сприяння чесності та прозорості для бізнес-користувачів онлайн-посередницьких послуг; Директиву (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту та Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі; Директиву (ЄС) 2019/770 Європейського Парламенту та Ради від 20 травня 2019 року про деякі аспекти контрактів на постачання цифрового контенту та цифрових послуг; Регламент (ЄС) 2016/679 Європейського Парламенту та Ради від 27 квітня 2016 року про захист фізичних осіб щодо обробки персональних даних і про вільний рух таких даних, а також про скасування Директиви 95 /46/ЕС (Загальний регламент захисту даних, GDPR); рекомендацію Ради від 8 листопада 2019 року щодо доступу до соціального захисту для працівників і самозайнятих осіб; висновки Ради від 24 жовтня 2019 року щодо «Майбутнього праці: Європейський Союз підтримує Декларацію сторіччя МОП»; висновки Ради від 13 червня 2019 року «Світ праці, що змінюється: міркування про нові форми роботи та наслідки для безпеки та здоров'я працівників»; пропозицію Комісії від 15 грудня 2020 року щодо регламенту Європейського парламенту та Ради щодо єдиного ринку цифрових послуг (Закон про цифрові послуги) та внесення змін до Директиви 2000/31/ЕС (COM(2020)0825); пропозицію Комісії від 15 грудня 2020 року щодо регламенту Європейського парламенту та Ради щодо конкурентних та чесних ринків у цифровому секторі (Закон про цифрові ринки) (COM(2020)0842).

Слід підкреслити, що зобов'язання, які містяться в Конвенціях МОП, Регламентах Європейського Парламенту та Ради, висновках, рекомендаціях Ради тощо, спрямовані в першу чергу на держави. Держави, шляхом ухвалення відповідних законодавчих чи інших нормативних актів, повинні створювати юридичні зобов'язання щодо платформ. Не важливо, який в людини правовий статус («статус її контракту»), в якій країні вона працевлаштована, важливим є те, що вона виконує роботу, надає послуги з метою вироблення матеріальних благ, задоволення потреб споживачів. А тому будь-яка праця, як суспільно-корисна, повинна відповідати критеріям, принципам гідної праці. Адже «принципово важливо, що гідна праця для економічно активної людини – це й сприятливі,

безпечні умови праці, належна винагорода за послуги праці, дотримання прав людини праці, розвиток можливостей у сфері формування та прирощення людського капіталу, захисту колективних та індивідуальних інтересів, соціальна захищеність економічно активної людини. … За умов гідної праці період економічної активності людини наповнюється природними, першозначущими цінностями – достатку, безпеки, свободи, захищеності, вибору, можливостей» [12, с. 17].

З огляду на вказане, МОП необхідно розробити фундамент для прийняття Конвенції про роботу на платформі та захист прав працівників, основні принципи організації працівників платформних робіт, які відіграватимуть важливу роль у створенні обов'язкових трудових стандартів та стосуватимуться глобального характеру роботи на платформі, а також захисту працівників платформи. Конвенція має ґрунтуватися на принципі «універсальності», який означає, що необхідно опиратися на існуючі трудові стандарти, прийняті МОП і адаптувати їх таким чином, щоб вони відповідали трудовим правам працівникам платформи, незалежно від її виду та встановлювали умови гідної праці. По друге, необхідно визнати, що робота на платформі може приймати різноманітні форми, вимагаючи вивірених правових стандартів. Адже ще у 1998 році МОП визначила низку основних принципів, які всі держави-члени МОП зобов'язані поважати та виконувати незалежно від того, чи вони ратифікували відповідні Конвенції. До них належать свобода асоціації та ефективне визнання права на ведення колективних переговорів; ліквідація примусової праці; скасування дитячої праці; та усунення дискримінації у сфері праці та професій [6].

«Робоче місце» має включати всі місця, де працівники повинні перебувати через свою роботу і над якими платформа має прямий чи опосередкований контроль або може вплив за умовами контракту або іншим чином. «Робота» має визначатися комплексно яка охоплює всі види діяльності працівника, що випливають із роботи на платформі. Вона має поширюватися на «поїздки, пов'язані з роботою», які здійснюються «за допомогою зв'язку, пов'язаного з роботою, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій», або «під час поїздок на роботу та з роботи».

Якщо працівник працює вдома, повинні застосовуватися національні закони та нормативні акти щодо охорони здоров'я та безпеки, враховуючи характер роботи. Виконання законів щодо безпеки та гігієни праці та робочого середовища для працівників платформ має забезпечуватися адекватною системою інспектування, що вимагаються за характером роботи. Працівники повинні бути проінформовані про платформи щодо здоров'я та безпеки. Повинна надаватися адекватна компенсація у випадку нещасних випадків або професійних захворювань на платформних роботах державою, або шляхом обов'язкового страхування, укладеного платформами. Працівники повинні бути забезпечені належним захисним одягом і захисним обладнанням, щоб запобігти ризику нещасних випадків або негативного впливу на здоров'я. Заходи з охорони праці та безпеки не повинні передбачати жодних витрат для працівників. Працівники, які відсторонилися від роботи та вважають, що у них є підстави вважати, що вона становить неминучу та серйозну небезпеку для їхнього життя чи здоров'я, не повинні бути притягнуті до відповідальності.

У Конвенції має бути включене визначення роботи на платформі або праці. Можна послатися на визначення, розроблене Euro-found [4], яке характеризує роботу на платформі як форму роботи, «яка використовує цифрову платформу для надання організаціям або окремим особам доступу до інших організацій або окремим особам для вирішення конкретних проблем або надання певних послуг, в обмін на оплату». Вирішальною особливістю є те, що послуги розробляються, пропонуються, опосередковуються та/або контролюються платформою, яка отримує дохід, принаймні частково, від праці, виконаної працівником. Слід включити відповідне визначення поняття «працівник», зазначивши, що цей термін включає всіх, хто надає персональні послуги через платформу, незалежно від статусу контракту**.**

Незважаючи на те, що МОП піддається критиці у багатьох аспектах, вона залишається головним органом ООН, якому доручено встановлювати трудові стандарти та залишатися ключовим гравцем у створенні рамок стандартів гідної праці.

Міжнародна організація праці (МОП) відіграє ключову роль у захисті прав працівників, розробляючи конвенції та рекомендації, спрямовані на забезпечення гідних умов праці та соціального захисту. Її діяльність спрямована на підвищення якості праці для всіх працівників незалежно від сфери зайнятості [14, с. 1]. МОП є ключовою міжнародною організацією, що займається захистом прав працівників і сприяє соціальному прогресу. Конвенції та Рекомендації МОП значно впливають на національне законодавство та практику в сфері праці, виступаючи важливими інструментами для забезпечення дотримання прав працівників та захисту їхніх інтересів [14, с. 5].

Резолюція Європейського парламенту від 16 вересня 2021 року про справедливі умови праці, права та соціальний захист працівників платформ – нові форми зайнятості, пов'язані з цифровим розвитком (2019/2186(INI)) закріпила права, серед яких: справедливі та прозорі умови праці, здо-

рове та безпечне робоче середовище, адекватний та прозорий соціальний захист, представництво та права на ведення колективних переговорів, навчання [5]. Глобальна комісія з майбутнього праці визнає можливості держав сформувати перехід до кращого світу праці, включаючи розширення соціального захисту, у тому числі для тих, хто працює на цифрових платформах. З точки зору прав, рівень наданих пільг має бути адекватним.

Підхід до соціального захисту, що ґрунтується на правах людини, вимагає обґрунтування систем соціального захисту на міцній правовій та інституційній основі. Недискримінація та рівність є ключовими елементами міжнародної нормативної бази прав людини. Змістовна та ефективна участь правовласників має бути ключовим компонентом будь-якої системи соціального захисту, всі працівники, незалежно від їхнього контракту чи статусу зайнятості, повинні користуватися основними правами працівників [9].

Висновки. Міжнародне регулювання роботи на цифрових платформах потребує комплексного підходу, який врахує стандарти праці й динаміку розвитку технологій та забезпечить всі фундаментальні права, якими повинні володіти працівники з урахуванням специфіки та різновидів даного виду праці. Воно повинно бути спрямоване як на забезпечення гідної роботи для працівників та чесної конкуренції, так і на забезпечення економічних інтересів як власників платформ, так і працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work. URL: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj/eng.
2. EU-OSHA. (2022). Italy: a national and local answer to the challenges of the platform economy. (Policy case study). European Agency for Safety and Health at Work. URL: https://osha.europa.eu/en/publications/national-and-local-answer-challenges-platform-economy-italy.
3. EU-OSHA. (2022e). *Spain: the 'riders' law', new regulation on digital platform work* (Policy case study). European Agency for Safety and Health at Work. URL: https://osha.europa.eu/en/publications/spain-riders-law-new-regulation-digital-platform-work.
4. Eur Work, 'Platform Work' (Eurofound, 29 June 2018). URL: https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2018/employment-and-working-conditions-selected-types-platform-work.
5. European Parliament resolution of 16 September 2021 on fair working conditions, rights and social protection for platform workers – new forms of employment linked to digital development (2019/2186(INI). URL: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0385_EN.html.
6. ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (adopted by the International Labor Conference, 18 June 1998). URL: https://www.ilo.org/ilo-declaration-fundamental-principles-and-rights-work/about-declaration/text-declaration-and-its-follow.
7. International Labour Organization. World Employment and Social Outlook: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work. Geneva, 2021.
8. Julia Tomasetti, 'Rebalancing Worker Rights and Proper-ty Rights in Digitalised Work' URL: https://www.researchgate.net/publication/340913171_Rebalancing_worker_rights_and_property_rights_in_digitalised_work.
9. LO, 'Work For a Brighter Future: Global Commission on the Future of Work' International Labor Office (Geneva, 2019). URL: https://www.ilo.org/publications/work-brighter-future.
10. Richard Heeks, 'How many platform workers are there in the Global South?' (ICT4DBlog, 29 Jan 2019). URL: https://ict4dblog.wordpress.com/2019/01/29/how-many-platform-workers-are-there-in-the-global-south.
11. Венедіктов С. Щодо ратифікації Україною Конвенції МОП № 190 Про викорінення насильства та домагань у сфері праці. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Юридичні науки. 4(115) 2020. С. 13–16. URL: http://visnyk.law.knu.ua/images/articles/3.%20Venediktov.pdf.
12. Колот А.М., Герасименко О.О. Гідна праця у дзеркалі теоретико-прикладних досліджень: сучасний концепт, причини дефіциту та стратегічні вектори його подолання. Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки: зб. тез доповідей учасників Міжнар. наук.-практ. конф.; 25-26 квіт. 2017 р. К.: КНЕУ, 2017. С. 17–25. URL: https://core.ac.uk/download/pdf/197261992.pdf.
13. Колот А., Герасименко О. Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України. 2020. URL: https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf.

14. Остапенко Л.О., Дубчук Н.В., Павлишин О.В., П'яніков Ю.С. Особливості діяльності міжнародної організації праці, як суб'єкта трудового права. *Академічні візії*. Випуск 39. 2025. С. 1–7. URL: https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/1433.
15. Сокуренко В.В. Права людини як фундаментальна цінність. Національні та міжнародні механізми захисту прав людини: тези доп. Всеукр. круглого столу (м. Харків, 20 квіт. 2016 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2016. С. 7–9. URL: https://univd.edu.ua/general/publishing/konf/104.pdf.