

РОЗДІЛ 5

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК [349-2]

DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2025-1/49>

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ РЕГУЛЮВАННЯ РОБОТИ НА ПЛАТФОРМАХ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

PROBLEMATIC ISSUES OF REGULATING WORK ON PLATFORMS: INTERNATIONAL EXPERIENCE

Анатійчук В.В., к.ю.н.,
асистент кафедри приватного права

Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

У статті розкриваються питання регулювання роботи на платформах з позицій міжнародного досвіду. Платформи зазвичай виключають працівників зі сфери трудового права та здійснюють обмежений моніторинг умов праці цих працівників. Це негативно впливає на робочі стандарти працівників платформних робіт, а тому створює потребу в міжнародній нормативній базі, яка б відповідала вимогам сьогодення та адаптувала існуючі стандарти МОП для вирішення проблем на національному рівні.

Директива ЄС 2024 року щодо покращення умов праці для працівників платформ має на меті встановити презумпцію зайнятості в усіх державах-її членів, але конкретні деталі та імплементація цього положення залишилися на розсуд окремих держав, її членів. Зауважується, що такий децентралізований підхід викликає занепокоєння щодо потенційної відсутності стандартизованих правил в Європейському Союзі та призводить до різних стандартів і практик управління субпідрядами в економіці платформ.

Робота на платформах має відповідати принципам рівного ставлення щодо винагороди, соціального страхування, мінімального віку прийняття на роботу, захисту материнства та батьківства.

Підкреслюється, що працівників платформи часто відносять до незалежних підрядників або фрілансерів і позбавляють їх доступу до законних трудових прав. Щоб уникнути зловживань такого характеру, повинні існувати норми, що забороняють договірні положення, які необґрунтовано звільняють платформу від відповідальності за умови роботи та перешкоджають працівникам відшкодовувати компенсації, які виникають у трудових відносинах. Платформи повинні нести відповідальність за те, щоб жоден працівник не піддавався дискримінації чи переслідуванню за будь-якою ознакою.

Ізольований характер роботи на платформі ускладнює для працівників створення профспілок або асоціацій працівників. Законодавство багатьох країн не дозволяє працівникам об'єднуватися в профспілки або брати участь у колективних переговорах.

Як і в зарубіжних країнах, в Україні немає єдиного підходу щодо юридичної природи платформної зайнятості: деякі вчені розглядають такі відносини, як виключно цивільно-правові, інші визнають наявність ознак трудових правовідносин.

Ключові слова: соціальні гарантії, самозайняті особи, міжнародний досвід, Конвенції МОП, платформна зайнятість, цифрова ера.

The article reveals issues of regulating work on platforms from the perspective of international experience. Platforms typically exclude workers from the scope of labor law and carry out limited monitoring of the working conditions of these workers. This negatively affects the labor standards of platform workers, and therefore creates a need for an international regulatory framework that meets today's requirements and adapts existing ILO standards to address problems at the national level.

The 2024 EU Directive on improving working conditions for platform workers aims to establish a presumption of employment in all its member states, but the specific details and implementation of this provision are left to the discretion of individual member states. It is noted that such a decentralized approach raises concerns about the potential lack of standardized rules in the European Union and leads to different standards and practices for managing subcontracting in the platform economy.

Work on platforms must comply with the principles of equal treatment in terms of remuneration, social security, minimum age for employment, and protection of maternity and paternity.

It is emphasized that platform workers are often classified as independent contractors or freelancers and are deprived of access to legal labor rights. To avoid abuses of this nature, there should be rules prohibiting contractual clauses that unreasonably exempt the platform from liability under the terms of employment and prevent employees from recovering compensation arising from employment relationships. Platforms must be responsible for ensuring that no employee is discriminated against or harassed on any grounds.

The isolated nature of platform work makes it difficult for workers to form unions or employee associations. The laws of many countries do not allow workers to join unions or engage in collective bargaining.

As in foreign countries, in Ukraine there is no unified approach to the legal nature of platform employment: some scholars consider such relationships to be exclusively civil law, while others recognize the presence of signs of employment relationships.

Key words: social guarantees, self-employed persons, international experience, ILO Conventions, platform employment, digital era.

Постановка проблеми. Нині неозброєним оком можна побачити, що в усіх сферах суспільного життя, суспільно корисної праці та зайнятості відбуваються багатовекторні та суперечливі зміни. Переступивши поріг ХХІ століття, глобальний світ опинився у новій соціально-трудовій реальності. Оцінка реального стану соціально-трудової сфери та подальшої розробки «дорожньої карти» розвитку сфери праці та зайнятості мають розпочатися з неупередженого аналізу, зі з'ясування першопричин, які викликають зміни та соціально-трудова трансформації. Це у свою чергу має сприяти формуванню нового мислення, нових світоглядних переконань та цінностей, нової економічної

культури, без чого не можливо стати на шлях стійкого, людиноорієнтованого розвитку [20, с. 3].

Будь-яка робота, в тому числі що опосередкована платформою, з правової точки зору, є джерелом засобів до існування для багатьох працівників у всьому світі, не дивлячись навіть на ту обставину, що платформи зазвичай виключають працівників зі сфери трудового права. Це негативно впливає на робочі стандарти працівників платформних робіт, а тому створює потребу в міжнародній нормативній базі, яка б відповідала вимогам сьогодення та адаптувала існуючі стандарти МОП для вирішення цих проблем, реалізувала стратегію сталого розвитку, як

«стратегію розвитку людства, цивілізації», складовими якої є «матеріальний добробут людства, захист збереження навколишнього природного середовища та соціальний розвиток (social inclusion)» [26, с. 5]. Вказане потребує подальших наукових доробок для з'ясування природи нестандартної зайнятості і гарантії захисту осіб, що підпадають у вказану сферу зайнятості.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Окремі аспекти щодо світових тенденцій та унормування зайнятості на цифрових платформах висвітлювали такі вчені як: Вишновецька С.В., Гаращенко Л.П., Куліна Л.Ф., Михайлова І.Ю., Рим О.М., Серета О.Г., Сімутіна Я.В., Юшко А.М., Трунова Г.А., Шумило М.М. у наукових статтях, монографічних дослідженнях, зокрема: «Соціально-трудові права і виклики цифровізації» (2023), Глушенко М.П. у дисертаційному дослідженні: «Захист трудових прав і законних інтересів працівників в умовах поширення нестандартної зайнятості» (2024), які можуть істотно вплинути на ефективність і розвиток ринку праці в сфері нестандартної зайнятості, проте подальший розвиток цифрових технологій потребує подальшого поглибленого вивчення цієї проблеми.

Мета статті полягає у розкритті проблемних питань регулювання роботи на платформах з урахуванням міжнародного досвіду.

Виклад основного матеріалу. Робота на платформах є однією з найбільш швидкозростаючих форм роботи в ЄС. За оцінками, станом на 2022 рік в ЄС працює понад 28 мільйонів працівників платформних робіт, а до 2025 року ця кількість, ймовірно, зросте до понад 43 мільйонів [19].

Основні проблеми полягають в тому, що працівників платформних робіт виключають зі сфери трудового права, надаючи їм статус самозайнятих. За оцінками, станом на 2021 рік, понад 90% працівників платформ в ЄС класифікуються як самозайняті [9], та не підпадають під регулювання безпеки та гігієни праці у більшості держав-членів [4]. Як правило, працівники часто наймаються на роботу через субпідрядників, а це означає, що платформи не несуть юридичної відповідальності за безпеку і гігієну праці субпідрядників, тому вони не беруть на себе жодних зобов'язань та не є відповідальними за роботою субпідрядників і здійснюють обмежений моніторинг умов праці цих працівників [4].

Класифікація зайнятості залишається серйозною проблемою в регулюванні цифрових трудових платформ, оскільки більшість прав і захисту залежать від класифікації (статусу) працівника як найманого. Більшість політичних ініціатив у ЄС спрямовані на роз'яснення статусу працівників платформ та запобігання фіктивній самозайнятості.

Розвиток законодавчої політики часто супроводжувався судовими справами, які висвітлювали недоліки правової бази щодо класифікації працівників платформ. В Іспанії, у 2021 році було введено Закон про райдерів, який змінив тягар доказів щодо статусу зайнятості та встановив презумпцію зайнятості у сфері доставки. Однак це зіткнулося зі значними проблемами на практиці [7]. У Бельгії було прийнято аналогічне законодавство, Греція та Португалія визначили та запровадили критерії для презумпції зайнятості [12]. Францією та Італією було поширено деякі права працівників на самозайнятих працівників платформ, не змінюючи їх правового статусу. Інші країни покладаються на третю категорію зайнятості. Наприклад, в Італії вже існує так звана категорія «пара-підлеглих», яка надає багато прав працівникам [12].

Презумпція зайнятості означає, що працівники можуть відстоювати правильну класифікацію своїх відносин з роботодавцем, дотримуючись усталеного правового принципу верховенства фактів, як це передбачено Рекомендацією МОП № 198 від 2006 року про трудові відносини, яка є єдиним міжнародним правовим стандартом щодо

кваліфікації відносин у якості трудових. У п. 13 зазначеної рекомендації міститься досить великий перелік ознак трудових правовідносин, але на сьогоднішній день цифрової ери, їх слід розглядати лише в якості орієнтирів. Важливим є те, що п. 9 рекомендації № 198 закріплює найважливіший принцип визначення факту наявності трудових відносин: пріоритет фактів, а не формальностей. Цим принципом керуються при кваліфікації відносин як трудових більшість держав світу [21, с. 566–59].

Директива ЄС 2024 року щодо покращення умов праці для працівників платформ містить положення, що стосується субпідряду та має на меті встановити презумпцію зайнятості в усіх державах-ї членів, але конкретні деталі та імплементація цього положення залишилися на розсуд окремих держав, її членів [2]. Цей підхід, що має децентралізований характер викликає занепокоєння щодо потенційної відсутності стандартизованих правил в Європейському Союзі, що призводить до різних стандартів і практик управління субпідрядами в економіці платформи.

Робота на платформі стала простим способом отримати роботу для мігрантів, які зазвичай, орендують обліковий запис платформи в інших працівників в обмін на гонорар або частку заробітку [15], відповідно, на них не поширюються трудові права та заходи щодо безпеки та гігієни праці. Працівники платформи несуть відповідальність за забезпечення та обслуговування свого власного обладнання, наприклад велосипедів, автомобілів або комп'ютерів. Як зауважується, це може завдати певних проблем, оскільки працівники можуть використовувати обладнання, яке не обслуговується належним чином [6]. Платформи не проводять навчання щодо безпеки і гігієни праці для працівників, які мають статус самозайнятих що призводить до недостатньої поінформованості про безпеку, пов'язану з роботою на платформі. Відповідно, працівники платформ часто мають обмежений доступ до соціальних виплат, таких як страхування на випадок безробіття або медичне страхування [8].

Проте, постійні ініціативи щодо перегляду умов праці на платформах спрямовані на забезпечення додаткових прав для працівників. Деякі країни, такі як Італія та Франція, запровадили мандати, які вимагають від платформ зайнятості надання основних засобів індивідуального захисту і комплексних програм навчання для працівників, ... для безпечного та ефективного виконання своїх обов'язків [6, с. 13; 5].

Робота на платформах має відповідати принципам рівного ставлення щодо винагороди, соціального страхування, мінімального віку прийняття на роботу, захисту материнства та батьківства. Працівникам платформи часто оплачують працю за відрядною системою, тобто за виконане завдання, що може призвести до перевтоми, оскільки потреба заробляти на життя може змусити працівників працювати довго без перерв, збільшуючи ризик нещасних випадків і травм. Крім того, працівники можуть пропустити заходи безпеки, щоб виконати більше завдань і заробити більше грошей [4].

На багатьох працівників платформ, особливо тих, хто є самозайнятими, не поширюються положення про робочий час, що означає, про відсутність обмежень щодо робочого часу. Окрім того, робота на платформі може передбачати ненормований графік роботи, що також може призвести до втоми і виснаження організму.

Слід зауважити, що платформи збирають величезну кількість даних про своїх працівників, включаючи дані про місцезнаходження та показники ефективності. Це вказує про зловживання даними, що потенційно може призвести до дискримінації чи порушення конфіденційності, при цьому працівники мають слабкий контроль над тим, як їхні дані збираються, використовуються чи передаються [4].

Правила захисту даних у країнах ЄС регулюються в основному Загальним регламентом захисту даних ЄС (GDPR), який встановлює загальні принципи захисту у ЄС. Правила (GDPR) не були розроблені спеціально для роботи на платформах, як правило, GDPR використовувалися в судах, щоб змусити такі платформи, як Uber і Ola, розкрити інформацію про дані, які використовуються для моніторингу працівників і встановити правила автоматичного прийняття рішень [11, с. 16]. Директива ЄС про покращення умов праці на платформі від 2024 року запроваджує додаткові правила щодо захисту даних, адаптовані до роботи на платформі [2, с. 1].

Зміни законодавства та практика колективних договорів у більшості країн спрямовані на розширення чинних норм щодо забезпечення мінімальної заробітної плати та робочого часу, для того, щоб вони охоплювали працівників платформ. Так, у Франції, Італії та скандинавських країнах, були запроваджені спеціальні реформи та колективні договори, з метою встановлення мінімальної годинної оплати праці, надання додаткових компенсацій та надання працівникам платформи право відмовитися від роботи та відсторонитися від своїх обов'язків, якщо вони зіткнулися із негативними наслідками [8]. Вказані заходи можна розглядати як узгоджені дії, зусилля для забезпечення належних умов праці працівників платформ.

При платформній зайнятості часто буває складно визначити, хто виступає роботодавцем і чи розподілені функції роботодавця між кількома особами (провайдером платформи та замовником). Відповідно, зміст контрактів про роботу на платформах можуть бути нечіткими та складними. Вони можуть використовувати грубу юридичну лексику, а жаргон може заважати працівникам зрозуміти їхні права та обов'язки. Контракти можуть містити пункти, які звільняють платформи від певних зобов'язань або обмежують можливість працівників подавати судові претензії [10].

Зміст контрактів включають елементи Конвенції МОП «Про гідну працю домашніх працівників» 2011 року (№ 189) [23] та Рекомендації щодо трудових відносин 2006 року (№ 198) [27]. Враховуючи ризик спроб приховати трудові відносини, повинна існувати юридична презумпція, що трудові відносини існують, коли є наявними одна або більше відповідних ознак. Такі ознаки повинні включати той факт, що, прямо або фактично, робота: «виконується згідно з інструкціями та під контролем платформи; передбачає інтеграцію працівника в діяльність або бізнес платформи; є послугою, яку пропонує платформа; виконується виключно або значною мірою на користь платформи; значною мірою враховує дохід працівника; має виконуватись особисто працівником; має певну тривалість або має певну безперервність; вимагає наявності працівника; передбачає надання платформою інструментів, матеріалів і обладнання». Незалежно від того, чи працює працівник за трудовим договором, мінімальні умови, передбачені Конвенцією, не можуть бути скасовані. Працівникам, незалежно від того, чи працюють вони за трудовим договором чи ні, має бути надано письмова заява з викладенням усіх умов контракту у зрозумілій спосіб та форму. Сам договір має бути доступним для працівників.

Працівники повинні бути повідомлені про запропоновані зміни до контракту в розумний період часу та добровільно погодитися на це до того, як такі зміни набудуть чинності. Контракт не повинен містити несправедливі умови, він не повинен містити положень, які виключають відповідальність за недбалість або необґрунтовано звільняють платформу від будь-якої відповідальності, а також положень, які перешкоджають працівникам вимагати відшкодування, які виникають у трудових відносинах.

Контракти часто неправильно класифікують працівників як незалежних підрядників або фрілансерів і позбавляють їх доступу до законних трудових прав.

Щоб уникнути зловживань такого характеру, повинні існувати норми, що забороняють договірні положення, які необґрунтовано звільняють платформу від відповідальності за умови роботи та перешкоджають працівникам відшкодувати компенсації, які виникають у трудових відносинах. У законодавстві про захист прав споживачів також має бути визначено, чи можуть його положення поширюватися на працівників платформ у випадках, коли платформи стверджують, що надають послугу працівникам як своїм «клієнтам».

Платформи повинні нести відповідальність за те, щоб жоден працівник не піддавався дискримінації чи переслідуванням за будь-якою ознакою.

Що стосується соціального захисту працівників платформ то слід підкреслити, що воно стало предметом важливих дискусій в частині поширення комплексного соціального забезпечення на осіб, які працюють на платформі. Слід зауважити, що деякі країни, такі як Угорщина, Хорватія, Словенія, Люксембург та країни Північної Європи, вже давно забезпечують надійні заходи соціального забезпечення для самозайнятих осіб, інші, такі як Ірландія та Португалія, розширили захист у частині соціального забезпечення в останні роки [13]. У Франції, Італії та Бельгії законодавчі заходи були спрямовані на соціальний захист саме для працівників платформ, що включали вимоги до платформ щодо страхування від нещасних випадків для осіб, які працюють на платформі [6; 5; 16]. Так, до прикладу, у Франції, Закон Ель-Хомрі (the El Khomri law) надає самозайнятим працівникам цифрових платформ бути застрахованим від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань [14, с. 12].

Ці положення переплітаються з Конвенцією МОП N 155 1981 року «Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище» [22] (визначення робочого місця; захист від усунення небезпечного робочого місця; захисний одяг; відсутність витрат з боку працівників на заходи безпеки); Конвенцією МОП № 190 «Про викорінення насильства та домагань у сфері праці», 2019 року [17]; Конвенцією МОП № 181 «Про приватні агенції зайнятості» 1997 року [24] (компенсація за нещасні випадки на виробництві або професійні захворювання).

Що стосується колективного представництва, слід зауважити, що право самозайнятих осіб на організацію профспілки та бути представленими профспілкою гарантується в більшості європейських країн. Однак право на ведення колективних переговорів є більш складним. Деякі країни, такі як Швеція та Італія, історично дозволяли самозайнятим особам укладати колективні угоди, тоді як інші, зокрема Франція, Ірландія, Польща, цього не зробили. У деяких країнах, таких як Іспанія та Німеччина, немає чіткого закону чи судової практики щодо прав на ведення колективних переговорів для самозайнятих осіб. Деякими країнами було запроваджено реформи щодо надання права на ведення колективних переговорів відповідним категоріям самозайнятих працівників, у тому числі працівникам платформ. Наприклад, Ірландія поширила право на ведення колективних переговорів на «фальшивих самозайнятих» і «повністю залежних самозайнятих» працівників. У Франції, Закон Ель-Хомрі (the El Khomri law) надає самозайнятим працівникам цифрових платформ право створювати профспілку та приєднуватися до неї, а також захищати через неї свої колективні інтереси (Chatzilaou, 2020) для тих, які заробляють щонайменше 13% від річної верхньої суми соціального страхування доходу від продажів через роботу на платформі (5 347,68 євро у 2021 р.) (Chatzilaou, 2020) [14, с. 12]. Франція розширила права колективного представництва на працівників платформи, але не надала права на ведення колективних переговорів [8, с. 17]. Обмеження прав на ведення колективних переговорів часто виправдовувалися законодавством про конкуренцію, але нові вказівки Комісії ЄС роз'яснюють, що

деякі самозайняті особи, включно з працівниками платформ, не підпадають під дію законодавства про конкуренцію, коли вони перебувають у ситуації, подібній до робітників [3].

Ізольований характер роботи на платформі ускладнює для працівників створення профспілок або асоціацій працівників, що ускладнює переговори щодо кращих умов праці. Законодавство багатьох країн не дозволяє працівникам об'єднуватися в профспілки або брати участь у колективних переговорах [1]. «Колективні переговори і договори у сфері нестандартної зайнятості можуть слугувати дієвим засобом вирівнювання незбалансованих повноважень роботодавців (цифрових платформ) і самозайнятих осіб (працівників платформ). Однак, неспроможність національних законодавств ЄС остаточно визначитися із правовим статусом самозайнятих неготовність змінити усталений поділ праці на найману і самозайнятість і традиційну систему колективних договорів веде до пошуку і застосування «обхідних маневрів», зокрема, вжиття альтернативних заходів регламентації колективних прав фіктивно самозайнятих осіб (ухвалення соціальними партнерами добровільних колективних актів, створення комітетів, рад в межах соціального діалогу тощо)» [18, с. 163–164].

Удосконалення механізмів правового регулювання трудових відносин, перегляд їх теоретичних конструкцій

та ознак, а також проблема забезпечення усім працюючим, незалежно від форми трудової діяльності, включаючи неформальну зайнятість, квазісамозайнятих осіб, зокрема, тих, хто працює на онлайн-платформах, мінімального обсягу трудових і соціальних прав у реаліях цифрової економіки набуває першочергового значення [с. 45].

Висновки. В останні роки з'явилися дослідження, присвячені платформній зайнятості та змінам на ринку праці у контексті цифровізації економіки. Вчені наголошують на відсутності системного підходу до регулювання нетипової зайнятості, фактичного звуження сфери трудового права за рахунок виключення з неї самозайнятих осіб. Так само, як і в зарубіжних країнах, в Україні немає єдиного підходу щодо юридичної природи платформної зайнятості: деякі вчені розглядають такі відносини, як виключно цивільно-правові, інші визнають наявність ознак трудових правовідносин.

Збільшення неформальної зайнятості дало поштовх до поширення платформної зайнятості, що вимагає законодавчого регулювання. Новітні сучасні дослідження вчених концентрують свою увагу на необхідності надання особам, незалежно від їхнього правового статусу в царині праці, трудових та соціальних гарантій та покладання обов'язків роботодавця та страхувальника на тих, хто використовують працю таких осіб.

ЛІТЕРАТУРА

1. Bertolini, A., & Dukes, R.: Trade Unions and Platform Workers in the UK: Worker Representation in the Shadow of the Law. *Industrial Law Journal*. 2021. Vol. 50, No. 4. P. 662-688. URL: <https://academic.oup.com/ijl/article/50/4/662/6408608> (дата звернення: 03.01.2025).
2. Proposal for the directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work- Analysis of the final compromise text with a view to agreement. Council of the European Union. (2024). URL: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-7212-2024-INIT/en/pdf> (дата звернення: 03.01.2025).
3. Communication from the Commission: Guidelines on the application of Union competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons (2022/C 374/02). *The European Commission 2024-2029*. EU Commission (2024). URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52022XC0930\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52022XC0930(02)) (дата звернення: 03.01.2025).
4. Digital platform work and occupational safety and health: overview of regulation, policies, practice and research. *European Agency for Safety and Health at Work*. EU-OSHA. (2022). URL: https://osha.europa.eu/sites/default/files/2022-03/Digital_platform_work_OSH_policies_report_0.pdf (дата звернення: 03.01.2025).
5. France: lessons from the legislative framework on digital platform work (Policy case study). *European Agency for Safety and Health at Work*. EU-OSHA. (2022). URL: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Lessons_from_French_legislative_framework_digital_platform_work_EN.pdf (дата звернення: 03.01.2025).
6. Italy: a national and local answer to the challenges of the platform economy. (Policy case study). *European Agency for Safety and Health at Work*. EU-OSHA. (2022). URL: https://osha.europa.eu/sites/default/files/2022-02/IA_national_local_answer_challenges_platform_economy_Italy.pdf (дата звернення: 03.01.2025).
7. Spain: the 'riders' law', new regulation on digital platform work (Policy case study). *European Agency for Safety and Health at Work*. EU-OSHA. (2022). URL: https://osha.europa.eu/sites/default/files/2022-01/Spain_Riders_Law_new_regulation_digital_platform_work.pdf (дата звернення: 03.01.2025).
8. Securing safer, fairer conditions for platform workers: key regulatory and policy developments and challenges. *European Agency for Safety and Health at Work*. EU-OSHA. (2024). URL: https://osha.europa.eu/sites/default/files/documents/Securing-safer-fairer-conditions-for-platform-workers_EN.pdf (дата звернення: 03.01.2025).
9. Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work (Final report). *Luxembourg, Publications Office of the European Union*. European Commission. (2021). URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/454966ce-6dd6-11ec-9136-01aa75ed71a1/language-en> (дата звернення: 03.01.2025).
10. Fairwork annual report 2023: State of the global platform economy. *Oxford, United Kingdom; Berlin, Germany*. Fairwork. (2024). URL: <https://fair.work/en/fw/publications/fairwork-annual-report-2023-state-of-the-global-platform-economy/> (дата звернення: 03.01.2025).
11. Uber and Ola Cabs suffer defeat in far reaching ruling. *Institute of Employment Rights*. IER. (2023, April 6). URL: <https://www.ier.org.uk/news/uber-and-ola-cabs-suffer-defeat-in-far-reaching-ruling/> (дата звернення: 03.01.2025).
12. Platform workers and social security: Recent developments in Europe. *International Social Security Association*. ISSA. (2023, November 2). URL: <https://www.issa.int/analysis/platform-workers-and-social-security-recent-developments-europe> (дата звернення: 03.01.2025).
13. Social security for the self-employed in Europe: Progress and developments. *International Social Security Association*. ISSA. (2024, February 9). URL: <https://www.issa.int/analysis/social-security-self-employed-europe-progress-and-developments> (дата звернення: 03.01.2025).
14. Karolien Lenaerts (HIVA-KU Leuven), Willem Waeyaert (EFTHA), Dirk Gillis (HIVA-KU Leuven), Ine Smits (HIVA-KU Leuven), Harald Hauben (EFTHA): Digital platform work and occupational safety and health: overview of regulation, policies, practices and research. *European Agency for Safety and Health at Work – EU-OSHA*. 2022. URL: https://osha.europa.eu/sites/default/files/2022-03/Digital_platform_work_OSH_policies_report_0.pdf (дата звернення: 03.01.2025).
15. Mendonça, P., Clark, I., & Kougiannou, N. 'I'm always delivering food while hungry': how undocumented migrants find work as substitute couriers in the UK. *The Conversation*. 2023, May 4. URL: <https://theconversation.com/im-always-delivering-food-while-hungry-how-undocumented-migrants-find-work-as-substitute-couriers-in-the-uk-201695> (дата звернення: 03.01.2025).
16. Van Olmen, C. Belgium: Labour Deal 2022: Better protection for digital platform workers. *L&E Global*. Published: 09-12-2022. URL: <https://leglobal.law/2022/12/09/belgium-labour-deal-2022-better-protection-for-digital-platformworkers/#:~:text=The%20first%20measure%20introduces%20a,to%20self%20employed%20platform%20workers> (дата звернення: 03.01.2025).
17. Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). URL: <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/violence-and-harassment-world-work> (дата звернення: 03.01.2025).
18. Глущенко М.П. Захист трудових прав і законних інтересів працівників в умовах поширення нестандартної зайнятості. Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право» (08 – Право). Інститут держави і права імені В. М. Корецького Національної академії наук України, Київ, 2024 215с.

19. Директива щодо платформних робіт: годинник б'є. URL: <https://intercourier.news/2024/01/27/dyrektyva-shhodo-platfornnyh-robit-godunnyk-bye/> (дата звернення: 03.01.2025).
20. Колот А., Герасименко О. Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України. 2020. URL: <https://library.fes.de/pdf-files/bueeros/ukraine/16344.pdf> (дата звернення: 03.01.2025).
21. Правове регулювання трудових відносин у Європі та Центральній Азії: керівництво до Рекомендації № 198 / Міжнародне бюро праці, Департамент управління та трипартизму. Женева, 2014. С.56-59. URL: <https://www.ilo.org/research-and-publications> (дата звернення: 03.01.2025).
22. Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище: Конвенція МОП N 155 від 22.06.1981 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_050#Text (дата звернення: 03.01.2025).
23. Про гідну працю домашніх працівників: Конвенція МОП № 189 від 16.06.2011 URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@migrant/documents/publication/wcms_409887.pdf (дата звернення: 03.01.2025).
24. Про приватні агенції зайнятості: Конвенція МОП №181 від 19.06.1997 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_046#Text (дата звернення: 03.01.2025).
25. Сімутіна Я. Вплив інформаційних технологій на поняття та зміст трудових правовідносин. Соціально-трудові права і виклики цифровізації: монографія / кол.авт.; за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. С12.45.
26. Стратегія сталого розвитку: Європейські горизонти : Підручник / І.Л. Якименко, Л.П. Петрашко, Т.М. Димань, О.М. Салавор, Є.Б. Шаповалов, М.А. Галабурда, О.В. Ничик, О.В. Мартинюк. К.: НУХТ, 2022. 337 с.
27. Щодо трудових відносин : Рекомендація МОП №198 від 31.06.2006 р. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MU06293> (дата звернення: 03.01.2025).