

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-68-110>

УДК 331.5:004.9

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИЙ ВИМІР ЕКОНОМІКИ ПЛАТФОРМ

SOCIAL AND LABOUR DIMENSION OF THE PLATFORM ECONOMY

Колот Анатолій Михайловичдоктор економічних наук, професор,
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4393-9806>**Рябокоть Іван Олександрович**кандидат економічних наук, доцент,
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2005-6576>**Бабій Юлія Михайлівна**аспірантка,
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9509-9968>**Kolot Anatolii, Ryabokon Ivan, Babii Julia**

Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

Розкрито новітні грані економіки платформ як інституційного простору та доміанти формування платформової зайнятості. Висвітлено авторський концепт соціально-трудового виміру економіки платформ та зайнятості на цифрових платформах. Доведено, що економіка платформ залишається сферою економічної діяльності з високим рівнем прихованих трудових відносин і незадекларованої зайнятості. Висвітлено проблеми соціального захисту та правової підтримки зайнятих на цифрових платформах. Аргументовано необхідність посилення нормативно-правового регулювання соціально-трудова відносин зайнятості за нової нормальності. Окремо розглянуто наявний стан і перспективи міжнародно-правового урегулювання відносин зайнятості на цифрових платформах. Отримали наукову інтерпретацію подальші розвідки в царині соціально-трудова виміру платформової економіки та підвищення якості зайнятості на цифрових платформах.

Ключові слова: економіка платформ, цифрові платформи, платформова зайнятість, соціально-трудова відносини зайнятості, нестандартність зайнятості, якість зайнятості, нормативно-правове регулювання платформової зайнятості.

In the complex of tasks directly related to ensuring sustainable, human-dimensional progress, scientific support for the formation and development of the platform economy and its inherent institutions, which include platform employment as their component, is of utmost importance. 'Digitisation' in its broadest sense has led to formation of a new normal in the social and labour sphere, which requires new approaches to its interpretation, and the society's understanding of the very philosophy of modern dramatic transformations, their consequences for economically active people and vectors for further human-centred development. The purpose of the article is to elaborate the authors' concept of platform economy's social and labour dimension, which is based on an ecosystemic vision of platform employment nature, its advantages, limitations and vectors of social quality improvement on digital platforms. The methodological basis for achieving the research goal are systemic and interdisciplinary approaches that served as a comprehensive vision of platform employment problematics and its social and labour dimension. The authors use a number of general scientific and special research methods, including theoretical generalisation, abstract and logical methods, to argue for the need to develop regulatory and legal support for employment relations on platforms. Among the obtained results is the disclosure of the newest facets of the platform economy as an institutional space and the dominant factor in the formation of platform employment, interpretation of the features of platform employment, which has a hybrid nature. The article contains a substantiation of the authors' concept of social and labour dimension of platform economy and platform employment. It has been proven that the platform economy remains an area of economic activity with a high level of hidden labour relations and undeclared employment. The problems of social protection and legal support for people employed on digital platforms have been highlighted.

The necessity of strengthening the legal regulation of social and labour relations of employment under the new normal has been argued. The current state and prospects of international legal regulation of employment relations on digital platforms have been considered separately. The practical value of the study lies in the fact that the obtained scientific and applied foundations will serve to form an ecosystemic, human-dimensional thinking, emergence of new mechanisms and tools for regulating social and labour relations of employment on digital platforms.

Keywords: platform economy, digital platforms, platform employment, social and labour relations of employment, non-standard employment, employment quality, legal regulation of platform employment.

Постановка проблеми. У перших десятиліттях ХХІ ст. економічна діяльність, що спрямована на створення матеріальних та нематеріальних благ та задоволення індивідуальних і суспільних потреб, усе більше здійснюється на базі платформ, що зумовило появу нового, динамічно зростаючого сегменту економіки цифрової доби, що отримав назву “економіка платформ” (“платформова економіка”). Маємо визнати, що впритул до кінця ХХ ст. мало хто з дослідників економіки майбутнього природу подальших карколомних економічних, соціальних, суспільних трансформацій пов’язував з появою та розвитком платформ як унікального феномену першої половини ХХІ ст.

Змушені констатувати, що економічна література нині все ще переповнена міфами, ілюзіями, спрощеними уявленнями стосовно того, як насправді функціонують сегменти нової економіки, якою є їхня природа, тенденції та наслідки розвитку. Економіка цифрової доби уявляється переважно як продукт еволюції індустріальної економіки за використання більшої кількості інформаційно-комунікаційних технологій, мережевих систем, “розумних” машин. Нашою принциповою позицією залишається та, “що нова економіка (вона ж і цифрова, і мережева, і знання, й інформаційна та ін.) – це не прояв механічного приросту технічних, організаційних, інноваційних та інших якостей дотеперішньої економічної системи, це не екстраполяція закономірностей останньої на економічне буття нового століття. В економічній системі, що інтенсивно формується, цілі її пласти, сегменти, кластери починають функціонувати за іншими принципами, розвиваються за іншими, ніж дотепер, сценаріями, рухаються в іншому ритмі та з іншими швидкостями. Уже сьогодні реальністю є небачені раніше мережеві зв’язки, нові форми власності, нові форми кредитування, паралельні валюти, самоуправлінські структури тощо. Новий капіталізм стає одночасно і глобальним, і фрагментарним, і мережевим; частково ринковим, принаймні таким, що прокладає шлях відходу від суто ринкової сис-

теми. Не буде перебільшенням твердження, що для нової економіки характерним є феномен поєднання віртуального й реального світів” [1, с. 217].

Є вагомими підстави для твердження, що численні наукові школи соціально-економічного, політико-економічного та інших спрямувань не впоралися із завданням розтлумачити саму природу нової економіки, допомогти соціуму опанувати сучасну філософію економічного, соціального, суспільного розвитку за умов, коли перенесення закономірностей індивідуальної доби на “ґрунт” нової реальності втрачає колишню значущість, а то й будь-який сенс.

Означене вище повною мірою стосується й потреби в опануванні нової філософії соціально-трудового розвитку, усвідомлення, що світ праці й зайнятості, образно кажучи, перевернувся та розвивається за іншими, постіндустріальними сценаріями. Результати попередніх власних досліджень, які будуть доповнені висновками задекларованого наукового пошуку, переконують у тому, що становлення нової економіки супроводжується дією суперечливих тенденцій у царині людського розвитку, а соціально-трудова сфера “усе більше асоціюється з унікальним симбіозом явищ, процесів, досягнень, втрат і тенденцій розвитку, які не мають однозначної оцінки” [1, с. 221]. Отож не втрачає актуальності поглиблення уявлень щодо природи нової платформи соціально-трудового поступу першої половини ХХІ ст., прирощення знань у царині соціально-трудового виміру нової економіки, окремих її сегментів на засадах стійкого, людиноцентричного розвитку.

Поділяємо думку тих дослідників, які вважають, що наукове, експертне середовище має не тільки і не стільки описувати зовнішні атрибути нової (цифрової) економіки, оприлюднювати та коментувати появу численних техніко-технологічних новацій, нових ланцюгів створення доданої вартості тощо, як демонструвати здатність пояснення природи змін, вплив останніх на суспільний розвиток, соціальну якість. Ось чому автори статті праг-

нуть розглядати економіку платформ і один з основних її продуктів – платформову зайнятість – з широких позицій, у контексті появи нової екосистеми, де домінує постіндустріальна, дестандартизована, гібридна конфігурація інформаційних, цифрових, мережевих конструктивів, які не вписуються у класичне, традиційне, на чому дотепер базувалася економічна система.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Неупереджений аналіз засвідчує, що феномени сьогодення, вони й новітні інститути нової економіки, якими є економіка платформ (платформова економіка) і платформова зайнятість, зараз значною мірою розвиваються не за лекалами, що їх запропонувала економічна наука, а за механізмами та інструментами, які зарекомендовані світовими практиками сьогодення в цій царині.

Водночас маємо засвідчити активізацію наукових досліджень, що охоплюють різноманітні аспекти нової економіки та мережевого суспільства, у т.ч. платформової економіки, її соціально-трудового виміру. Варті уваги дослідження українських учених в останні роки, які можна вважати піонерними і такими, що започатковують новий напрям наукового пошуку і основним вектором яких постає соціально-трудова вимір нової економіки та її складників. Йдеться про дослідження, що виконані Н. Азьмук, [2] Л. Антонюк, Д. Ільницьким, Л. Лігоненко, О. Денисовою та ін. [3], А. Гриценко, Т. Бурлай, [4] В. Сіденко [5].

Серед зарубіжних дослідників проблематики соціально-трудова вимір нової (цифрової) економіки заслуговують високої оцінки публікації Паіс, Боргі та Мурджи [6], матеріали публікації-звіту, що підготовлений Брансаті, Песоль, Фернандес-Масіас [7]; результати дослідження, що проведені Енгельс та Шервуд [8]. Цінною є інформація про сучасні практики регулювання відносин зайнятості на цифрових платформах, що міститься в численних публікаціях, підготовлених під егідою Міжнародної організації праці, на які автори статті будуть посилатися далі.

Водночас маємо вагомими підстави стверджувати, що за розширення “поля” теоретико-прикладних досліджень, які стосуються природи економіки платформ і одного з її “продуктів” – платформової зайнятості, їхньої місії та значення, наслідків соціально-економічного, соціально-трудова характеру, консенсусу серед науковців з означених та інших дотичних питань усе ще не досягнуто. Навіть більше, діапазон думок, оцінок щодо природи

та наслідків розбудови економіки платформ та поширення платформової зайнятості, механізмів та інструментів регулювання останньої лише розширюється, і до узгодження, наближення позицій представників наукових шкіл, які досліджують цю проблематику, усе ще далеко. І такий стан у царині наукового забезпечення розвитку економіки платформ і платформової зайнятості має своє пояснення, адже йдеться про новітні феномени сьогодення, природа яких, механізми та наслідки функціонування не є очевидними.

У звіті “Світова зайнятість та соціальні перспективи 2021: роль цифрових трудових платформ у трансформації світу праці”, підготовленому експертами Міжнародної організації праці (МОП), [9] справедливо наголошено на тому, що платформова економіка, яка стрімко розвивається та проникає у всі сфери економічної, соціальної, суспільної життєдіяльності, це не лише складник цифрової економіки, а й формування нової постіндустріальної реальності, яка є чи не повною протилежністю усталеного, класичного, домінуючого аж до початку ХХІ століття. Динамічне поширення такої реальності потребує переосмислення багатьох засновків, уявлень, закономірностей, які ще донедавна вважалися незаперечними, чи не канонічними. Отож до порядку денного забезпечення стійкого суспільного поступу першої половини ХХІ ст. соціум має включити опанування нової філософії розвитку світу економіки, світу праці та зайнятості, світу самих людей, що має відбуватися за найбільш широкою участі науковців, представників громадянського суспільства.

Маємо відчуття, ба більше, переконання, що немало представників соціуму на усіх рівнях – від локального і до глобального – усе ще не засвоїли філософію економічного, соціального, суспільного розвитку за умов, що породжені “цифрою” у найширшому її розумінні. Тому існує необхідність пояснення з висоти першої половини ХХІ ст. достеменної природи становлення нової реальності, з’ясування, якими є та мають бути її наслідки для економічно активної людини. Соціум чекає від науковців і виважених, адекватних умовам сьогодення теоретико-прикладних концептів, задіяння яких здатне досягти відчутних позитивних змін на “полі” соціально-трудова розвитку.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Критичне опрацювання наявного науково-прикладного доробку

засвідчило, що, незважаючи на дослідження широкого кола проблем, пов'язаних з трансформацією сфери праці і зайнятості під впливом Четвертої промислової революції та Шостого технологічного укладу, в економічній літературі не склалося цілісного, науково виваженого уявлення щодо того, яким є та має бути соціально-трудова вимір економіки платформ, якою є специфіка та природа платформової зайнятості та вектори підвищення її якості.

Гіпотезою, що проходить перевірку, є передбачення, що за розвитку економіки платформ з'являється особливий, гібридний вид сумісно розподіленої діяльності, що здійснюється за нетрадиційних, нехарактерних для доцифрової доби форм трудових відносин, на іншій постіндустріальній основі, і який потребує нових, нетрадиційних механізмів та інструментів регулювання.

Формування цілей статті (постановка завдання). Метою статті є опрацювання авторського концепту соціально-трудова виміру економіки платформ, що побудований на екосистемному баченні природи платформової зайнятості, її переваг, обмежень та визначення векторів удосконалення механізмів регулювання відносин зайнятості на цифрових платформах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Складником гіпотез, що проходили перевірку та отримали підтвердження при виконання цього дослідження, є передбачення, що зародження і розвиток платформової економіки не є лінійним ускладненням, симбіозом усталених бізнес-моделей та організаційно-управлінських рішень. Отримав додаткову аргументацію попередньо зроблений висновок, "що основною рушійною силою становлення та інтенсивного розвитку технологічних платформ є цифровізація в найширшому її розумінні, яка створює небачені раніше можливості розбудови нового ландшафту, нової конфігурації як підприємницької діяльності, так і інших сфер суспільно корисної праці (державне управління, соціальна сфера, регіональне управління тощо). У результаті новий феномен – технологічні платформи – постають як імператив цифрової доби, трансформують дотеперішні та створюють нові інноваційні інструменти, відкривають нові перспективи та можливості" [1, с. 241–242].

Перш ніж зосередитися на теоретико-методологічних та прикладних аспектах соціально-трудова виміру економіки платформ,

маємо засвідчити авторську позицію щодо деяких засадничих засновків цієї економіки і передусім щодо сутності, природи, визначальних характеристик платформ, оскільки як у вітчизняних, так і в зарубіжних джерелах означені вище явища, характеристики потрактовані неоднозначно та суперечливо. Що стосується платформ, то в одних випадках ідеться про технологічні платформи як складові екосистеми [10; 11; 12], у других їх ототожнюють з корпоративними платформами [13]. Зазначимо, що в останній час у багатьох публікаціях означене явище та поняття трактується виключно як сутність цифрових платформ [14]. Водночас маємо засвідчити, що, незважаючи на суперечливість, еkleктичність багатьох трактувань щодо сучасної природи платформ, усе ж набуває поширення виваженість, екосистемне мислення, філософське бачення сутності феномену сьогодення, яким постає основна системоутворювальна ланка, "ядро" економіки платформ. Поділяємо думку дослідників, у ментальній моделі яких платформи постають водночас і технологічними, і цифровими, і корпоративними, і трудовими системоутворювальними компонентами економіки платформ.

Вражають масштаби зростання цифрових платформ. За наявними даними, кількість платформ, які водночас постають і технологічною, і цифровою організаційно-управлінською та економічною базою платформової зайнятості, невпинно зростає. У публікаціях МОП зазначено, що за період з 2010 по 2020 рік кількість онлайн-платформ потроїлася, а кількість платформ таксі та доставки їжі зросла майже вдвітьє [9, с. 19].

Більшість дослідників економіки платформ та платформової зайнятості справедливо наголошують на тому, що за усього розмаїття цифрових трудових платформ останні можна подати у вигляді двох великих груп:

1) онлайн-платформи, на яких завдання виконують онлайнно і віддалено, вони розподілені між групами виконавців (на платформах мікрозавдань і конкурсного програмування) або окремими особами (на фрилансових платформах і платформах, заснованих на конкурсах);

2) локальні платформи, на яких завдання виконують у визначеному фізичному місці окремі особи, наприклад водії таксі, кур'єри.

Складником соціально-трудова виміру платформової зайнятості є аналіз та оцінка залучення працівників на платформи й оформлення трудових відносин.

Експерти МОП, узагальнюючи європейську практику трудових відносин у сфері безпосереднього докладання праці на цифрових платформах, наголошують, що нині “цифрові платформи праці пропонують два типи трудових відносин: працівники або безпосередньо наймаються платформою, або їхня робота опосередковується через платформу. У першому випадку вони класифікуються як працівники, які перебувають у трудових відносинах зі своїм роботодавцем, тоді як у другому випадку платформи відносять їх до категорії самозайнятих або незалежних підрядників. Ті, хто працює в рамках трудових відносин, як правило, несуть відповідальність за функціонування платформи і складають відносно невелику частину робочої сили платформи. Наприклад, на фриланс-платформі PeoplePerHour працює близько 50 співробітників, тоді як вона є посередником у пошуку роботи для 2,4 мільйона кваліфікованих працівників” [9, с. 19].

Для розуміння того, як насправді функціонує економіка платформ та яким є вияв її соціально-трудова домінантів, важливою є демонстрація ланцюга явищ, процесів, взаємозалежностей, що постають “опорами” синергетичного розвитку економіки, що є об’єктом дослідження, а саме: упровадження інформаційно-комунікаційних, цифрових та інших проривних технологій “Індустрії 4.0” ⇒ поява нових компаній технологічно-цифрового, екосистемного типу ⇒ технологічно-цифрова трансформація бізнесу, реалізація платформових бізнес-моделей за появи та розвитку платформової зайнятості, що має нестандартний, гібридний характер ⇒ цифрова організація праці, у т.ч. мережеві форми сумісно розподіленої праці, віртуалізація взаємодії сторін і суб’єктів відносин зайнятості, реалізація проєктів (регламентів) віддаленої зайнятості, інших форм трудової мобільності ⇒ новий формат та соціально-трудова вимір економіки платформ.

Наведений вище ланцюг явищ, процесів, взаємозалежностей дозволяє мати формалізоване уявлення щодо соціально-трудова виміру економіки платформ. Основою цього виміру, яка впливає з наведеного вище ланцюга взаємозалежностей, постає платформова зайнятість, цифрова організація праці, новий тип соціально-трудова відносин, основними ознаками якого є індивідуалізація, нестійкість, віртуалізація та мережізація, нова суб’єктність та представництво сторін.

Деталізуючи авторський конструкт соціально-трудова виміру економіки платформ, акцентуємо увагу на такому засновку. За ментальної моделі, якої дотримуються автори статті, економіка платформ у соціально-трудова вимірі постає як компонент економіки нестандартної зайнятості. В одному з попередніх фундаментальних досліджень нової економіки та її соціально-трудова виміру зазначалося, що конструювання моделі економіки нестандартної зайнятості “ має ґрунтуватись на тій закономірності, що за умов цифровізації та віртуалізації життєдіяльності робота асоціюється з певним заняттям, зі справою загалом, а не з прив’язаністю до конкретного робочого місця або певної організації, до регламентованого режиму робочого дня та організаційної субординації. На відміну від стандартних форм зайнятості, які передбачають зайнятість за наймання на умовах повного робочого часу, використання довгострокового трудового договору, під прямим керуванням роботодавця або вповноваженого ним менеджера, нестандартній зайнятості характерна багатовимірна гнучкість” [1, с. 254].

Автори статті не поділяють точку зору багатьох дослідників соціально-трудова проблематики, які розглядають нестандартну зайнятість як відхилення від норм, як фрагментарне явище та відносно автономний, другорядний, атипичний сегмент сфери зайнятості. Авторський концепт стосовно природи нестандартної зайнятості за умов цифрової доби є принципово іншим. Неупереджений аналіз засвідчує, що нестандартна зайнятість, набуваючи небачених до сьогодні масштабів та різновидів, стає не лише нормою сумісно розподіленої праці та зайнятості, а й домінантним трендом соціально-трудова розвитку, іманентною компонентою нової нормальності. Ще раз наголошуємо на тому, що переважні вже сьогодні нестандартні форми та види зайнятості не є ізольованою автономією, а драйвером розвитку соціально-трудова сфери, що детермінований карколомними техніко-технологічними, інформаційно-комунікаційними, цифровими новаціями, масштабуванням новітніх бізнес-процесів, які приносять революційні зміни чи не в усі види економічної діяльності. Наголошуємо й на тому, що нестандартна зайнятість нині реалізується за новітніх договорів (угод) та організаційних форм діяльності, які аж до початку XXI ст. мали вкрай обмежене застосування.

Маємо підкреслити, що платформова зайнятість сьогодні не має однозначних, уста-

лених характеристик. Навіть більше, ці характеристики чи не з кожним днем набувають нових нестандартних гібридних ознак. Водночас зазначимо, що на "полі" платформової економіки динамічно розвиваються форми і види зайнятості (роботи), на які натрапляємо в інших сегментах нової економіки – економіці спільного споживання, економіці за запитом (за вимогою), second hand економіці та низці інших. Наявна перехресність, про яку йдеться, пов'язана з тим, що цифрові та інші проривні технології "Індустрії 4.0" та наступних поколінь, які вже на підході, стають провідною техніко-технологічною, цифровою характеристикою чи не усіх сегментів сучасної економіки, інституційним простором та домінантою соціально-трудових трансформацій.

Узагальнюючи європейську соціально-трудоу практику нової економіки перших десятиліть XXI ст., міжнародні експерти акцентують увагу на розвитку таких форм залучення працівників та організації трудової діяльності, які стають характерними для більшості професійних занять:

1) *розподілена робота*, коли роботодавець здійснює добір двох або більше працівників для спільного виконання конкретної роботи;

2) *спільне використання працівника*, коли окрема особа спільно залучена групою роботодавців для виконання робіт (задоволення кадрових потреб) різних компаній;

3) *нерегулярна робота*, коли роботодавець не зобов'язаний постійно (регулярно) надавати роботу працівникові, але може залучати його за вимогою;

4) *тимчасове управління*, за якого висококваліфіковані фахівці тимчасово залучаються для виконання певних проєктів чи вирішення конкретних виробничих завдань;

5) *мобільна робота* за широкого використання інформаційно-комунікаційних технологій, що уможлиблює виконання роботи з якого завгодно місця й у будь-який час;

6) *портфельна робота*, коли самозайнятий індивід працює на велику кількість замовників (клієнтів), виконуючи разові роботи;

7) *робота на основі ваучерів*, коли трудовий договір передбачає оплату послуг ваучером, що покриває витрати на оплату праці та внески на соціальне страхування;

8) *спільна зайнятість*, за якої фрилансери, самозайняті, інші фізичні чи юридичні особи, наприклад мікропідприємства, практикують співпрацю для виконання певних професійних завдань;

9) *зайнятість на онлайн-платформах* з виконання завдань, розподілених між «віртуальною хмарою» працівників [15].

Розвиваючи оприлюднене, зазначимо, що проблематика осмислення, нового прочитання форм зайнятості, які прийнято вважати нестандартними, нестійкими, до яких належить і платформова зайнятість, зараз має глобальний підтекст та не знає національних кордонів. У матеріалах МОП акцентовано, що офіційного визначення нестандартної зайнятості все ще немає. "Як правило, цей термін охоплює роботу, яка виходить за рамки "стандартних трудових відносин", під якими розуміється робота повний робочий день, безстрокова, а також така, для якої притаманні підпорядкованість та двосторонній характер. У деяких випадках дослідники також визначають стандартні трудові відносини як такі, що виконуються у певному місці роботи поза домом. Коли ця характеристика додається, тоді під нестандартні форми зайнятості підпадає ще ширший спектр відносин, включаючи дистанційну та інші форми роботи" [16]. Ключові класифікації нестандартної зайнятості, що корелюють з підходами, яких дотримуються експерти МОП, наведені в попередній публікації авторів цієї статті [17].

Є вагомі підстави для твердження, що з появою та інтенсивним розвитком цифрових платформ попереднє уявлення про нестандартність у сфері праці і зайнятості набуло нових характеристик та ознак. Ідеться не лише про гнучку, дестандартизовану, нестійку в часі та просторі трудову діяльність, а нову конфігурацію взаємодії учасників сумісно розподіленої праці, зайнятість, що має гібридний характер, соціально-трудоу вимір якої підпадає під визначення нової нормальності у світі праці та зайнятості.

Розглядаючи платформову зайнятість через призму її соціально-трудоу наслідків, задоволення потреб учасників сумісно розподіленої праці, маємо зосередитися на такому. Соціально-трудоу, мотиваційні настанови зайнятих на цифрових платформах (вони і платформи праці) є багатоманітними та різноплановими. Немало працівників, що перебувають на цифрових платформах, розглядають таку зайнятість як вторинну та спосіб покращити матеріальний стан або як тимчасову сферу діяльності. Багато й тих, для яких ця зайнятість є і бажаною, і прийнятною з огляду на сімейні обставини, фізичний стан, можливість поєднання роботи і навчання. Водночас усе більше тих, хто працює на циф-

рових платформах обирає як основне місце роботи та вважає, що її умови підпадають під характеристику сприйнятних, якісних або здорових за термінологією МОП. Правомірним є твердження, що платформова зайнятість, образно кажучи, “зіткана” з появи нових можливостей, спроможності більш повної реалізації індивідуальних запитів, задоволення суспільних потреб і водночас з втрат, передовсім соціального, морального характеру, збільшеної незахищеності працівників.

Генеральний директор МОП, висловлюючи позицію цієї провідної міжнародної інституції у сфері регулювання соціально-трудова відносин стосовно впливу цифровізації на соціально-трудова розвиток, зазначає: “Цифрові трудові платформи можуть принести користь як працівникам, так і бізнесу, а через них і суспільству загалом. Але вони зможуть реалізувати цей позитивний потенціал і допомогти нам досягти Цілей сталого розвитку лише тоді, коли можливості для працевлаштування, які вони надають, будуть гідними. Забезпечення того, щоб усі працівники, незалежно від їхнього контрактного статусу, були охоплені ключовими трудовими стандартами, матиме вирішальне значення, так само як і соціальний діалог” [9, с. 4].

Змушені констатувати, що економіка платформ сьогодні належить до видів економічної діяльності, для яких характерним залишається високий рівень прихованих трудових відносин та незадекларованої зайнятості, низький рівень соціальної захищеності тих, хто працює на цифрових платформах. За даними досліджень, проведених міжнародними організаціями та спеціалізованими компаніями, якість зайнятості на цифрових платформах часто не демонструє позитивної динаміки.

За результатами досліджень, проведених компанією Fairwork, цільовим спрямуванням яких упродовж останнього десятиліття є оцінювання якості зайнятості на прикладі провідних цифрових платформ, досягнення глобального соціуму в цій царині залишаються мізерними. Так, у 2023 р. з провідних цифрових платформ 3 платформи мали якість зайнятості, оцінену в 5 балів з 10, ще 12 платформ набрали максимум 3 бали з 10, а 4 не відповідали жодному з критеріїв гідної зайнятості [18, с. 2].

Вважаємо, що природа численних проблем соціально-трудова характеру, які на сьогодні є характерним атрибутом економіки платформ, пов'язана передовсім з неви-

значеністю статусу зайнятих на цифрових платформах та неунормованістю базових складників умов їхньої праці. Сучасна світова практика в цій царині залишається строкатою та неоднозначною за наслідками [19].

Узагальнення наявного досвіду, що представлений у звітах МОП, інших міжнародних організацій, дозволяє виокремити три основні підходи до нормативно-правового регулювання відносин зайнятості на цифрових платформах:

1) пріоритетом є судова практика щодо визначення статусу зайнятих на цифрових платформах та унормування деяких інших компонентів відносин зайнятості. Така практика зараз має місце у таких країнах, як Індонезія, Малайзія, Нідерланди, Сінгапур, частково – у Данії, Норвегії та Швеції;

2) законодавче закріплення статусу зайнятих на платформах, яке поширюється на окремі категорії (Іспанія, частково Китай) або на категорії зайнятих, стосовно яких здійснюється контроль з боку регулятора (ініціатива, реалізована в деяких європейських країнах);

3) законодавче визнання проміжного статусу зайнятих на платформах, що базується на інституті самозайнятості, як наприклад, у Франції, або на виокремленні окремих категорій зайнятих (Індія).

Водночас маємо визнати, що означені вище практики – це лише невеликі “острівки” у величезному глобальному просторі неурегульованих відносин зайнятості на цифрових платформах. Державні органи, соціальні партнери багатьох країн продовжують займати відсторонену позицію в такому ключовому питанні як класифікація зайнятих на платформах, свідомо або неусвідомлено зволікають з уведенням нормативно-правового регулювання відносин зайнятості у цьому сегменті нової (цифрової) економіки. Змушені констатувати, що такий стан повною мірою стосується й української держави, її політикуму, соціальних партнерів на різних рівнях суспільної ієрархії.

Наголошуємо на тому, що юридична “презупція зайнятості”, яка має закріпити статус зайнятих на платформах, є лише компонентом комплексної проблеми, що пов'язана з утвердженням гідних умов праці та зайнятості, підвищенням якості життя тих, хто перебуває на цифрових платформах. Елементом вищезгаданої комплексної проблеми є включення працівників платформ у систему соціального забезпечення. Ідеться про впровадження

доступних, ефективних механізмів реєстрації та накопичення соціальних внесків, надання соціальних допомог та інших преференцій соціального характеру.

Матеріали дослідження, що проведене за ініціативи Міжнародної асоціації соціального забезпечення, свідчать про появу як у розвинених країнах, так і у тих, що розвиваються, різноманітних та повчальних практик формування систем соціального забезпечення працівників цифрових платформ [20]. Заслуговує на увагу практика автоматизованого нарахування та накопичення соціальних внесків за дорученням працівників цифрових платформ, що діє в Естонії, Індонезії, Франції, а також електронна система адміністрування рахунків самозайнятих на платформах, що запроваджена на американському континенті (Аргентина, Бразилія, Мексика).

МОП настійливо рекомендує урядам країн, соціальним партнерам ужити дієвих заходів щодо посилення соціального захисту зайнятих на цифрових платформах, унормування їхнього статусу та *ініціює прийняття нових міжнародних норм у сфері праці та зайнятості, зокрема міжнародного стандарту гідної праці в контексті розвитку платформової зайнятості* [19].

Розроблення вищезгаданого міжнародного стандарту МОП розпочав з проведення консультацій з представницькими органами соціального діалогу європейських країн. У найближчий період заплановано обговорення проєкту міжнародного стандарту з урегулювання відносин платформової зайнятості на Міжнародній конференції праці.

Заходи щодо розвитку міжнародного нормативно-правового регулювання платформової зайнятості реалізуються на рівні інших міжнародних організацій та об'єднань. Так, Європейський Союз з огляду на інтенсивний розвиток цифрових платформ та зростання зайнятості на цифрових платформах праці, ініціював наприкінці 2021 року розроблення Директиви про роботу на платформах (Platform Work Directive) (далі – Директива), що спрямована на регламентацію умов зайнятості на цифрових платформах, поширення принципів гідної праці на зайнятих на цих платформах.

Ключові положення цієї Директиви [21] є предметом широких дискусій, що тривають на рівні країн-учасниць ЄС та в Європейському парламенті. За оцінками останнього, прийняття зазначеної вище Директиви приведе,

зокрема, до рекласифікації 5,5 мільйонів зайнятих на платформах і помилково віднесених до самозайнятих [22].

Ураховуючи розбіжності серед країн-членів ЄС стосовно юридичної “презумпції зайнятості” (presumption of employment), що має закріпити статус найманого працівника для платформового зайнятого за наявності фактів, що засвідчують контроль і управління з боку цифрової платформи праці, Європейський парламент продовжив роботу над змістом Директиви. Водночас на рівні ЄС прийнято рішення щодо запровадження спрощеного підходу до регулювання платформової зайнятості, заснованого на національних визначеннях “платформовий працівник” і “фактах, що вказує на контроль і управління” з боку платформ [23].

Досягнення відчутних результатів у регулюванні зайнятості як на цифрових платформах, так і в інших сферах економічної діяльності, де домінує нестандартність, нестійкість умов праці та зайнятості, також пов'язуємо з повномасштабною реалізацією Рекомендації МОП № 198 щодо трудових відносин [24], ухваленої 31 травня 2006 р. Зазначена Рекомендація є зразком м'якого права і закликає уряди країн – членів МОП ужити заходів, спрямованих на унормування статусу зайнятих на платформах та урегулювання умов зайнятості, передбачивши:

1) надання настанов зацікавленим сторонам, зокрема роботодавцям і працівникам, щодо ефективного встановлення факту існування трудових відносин, а також стосовно розрізнення між найманими і самозайнятими працівниками;

2) боротьбу із замаскованими трудовими відносинами в контексті, наприклад, інших відносин, які можуть включати застосування інших форм договірних домовленостей, що приховують істинний правовий статус, беручи до уваги, що замасковані трудові відносини виникають тоді, коли роботодавець поводить з особою не як із найманим працівником, причому таким чином, щоб приховати його або її істинний правовий статус як найманого працівника, і що можуть виникати ситуації, коли договірні домовленості призводять до позбавлення працівників захисту, на який вони мають право;

3) забезпечення норм, застосовних до всіх форм договірних домовленостей, зокрема тих, у яких беруть участь декілька сторін, щоб найманим працівникам надавався захист, на який вони мають право;

4) забезпечення того, щоб норми, застосовні до всіх форм договірних домовленостей, дозволяли встановити особу, яка відповідає за надання передбаченого в них захисту.

Рекомендація МОП № 198 містить низку інших норм, що мають стати основою національної та міждержавної політики регулювання платформової зайнятості.

Розглянута вище Рекомендація МОП прийнята ще у 2006 р., втім актуальність її не лише не втрачена, а зросла з огляду, по-перше, на інтенсивний розвиток цифрових платформ, і цей процес буде лише розгортатися, а, по-друге, відсутність суттєвих зрушень в урегулюванні відносин платформах, що має глобальний контекст і вимагає вжиття невідкладних заходів у цій царині як на національних, так і на міжнародному рівнях.

Це узгоджується з висновками експертів МОП, які в одному з останніх звітів цієї міжнародної організації, що має назву “Цифрові платформи та світ роботи в країнах G20 : стан та політичні дії” [25], наголошують на нагальній потребі вирішення низки завдань у царині розбудови сучасної системи правовідносин, що відповідає реаліям цифрової доби, з метою: забезпечення правильної класифікації статусу зайнятості на цифрових платформах; забезпечення чесної конкуренції та створення сприятливого середовища для стійкого розвитку бізнесу; передбачення унормованих, прозорих умов найму та змісту трудових договорів; забезпечення справедливих процедур звільнення працівників, що зайняті на платформах; застосування прозорих, незалежних механізмів та інструментів вирішення трудових спорів.

Змушені констатувати, що Рекомендація МОП № 198 щодо трудових відносин на цифрових платформах від 31 травня 2006 р. в Україні практично не застосована: ані законодавчі органи, ані національні суди на неї належним чином не відреагували.

Наявні правові колізії, коли норми трудового права не поширені на лівову частку зайнятих на платформах, мають негативні наслідки як для соціального захисту працівників, так і для всієї системи фінансово-економічних, соціально-трудова, правових відносин, через несплату податків та єдиного соціального внеску; уникнення виконання конституційного обов'язку щодо утримання неповнолітніх дітей через несплату аліментів; поширення несправедливої конкуренції на ринку послуг; тінізацію доходів тощо.

Взявши курс на входження до європейського простору, у т.ч. правового, політиком, соціальні партнери мають активізувати створення в Україні проєвропейської системи регулювання зайнятості, що повинна врахувати національні традиції та кращі світові практики. Маємо бути свідомі того, що нині у світовому просторі немає жодної країни, досвід якої може бути взірцем у регулюванні відносин зайнятості на цифрових платформах. Більшість країн лише здійснюють пошук досконалої системи правовідносин на цифрових платформах, маючи на цьому шляху як певні здобутки, так і поразки.

Політиком, бізнесові структури, соціальні партнери повинні дослухатися фахівців у галузі трудового права та права соціального забезпечення, які настійливо закликають до “перегляду традиційного уявлення про поняття та ознаки трудових правовідносин, і вироблення нових, більш універсальних підходів до їх розуміння, що дасть змогу поширити дію захисних норм трудового права на ті категорії працюючих, які формально не охоплюються на сьогодні поняттям “працівник” як особи, яка працює на підприємстві, в організації, установі та виконує обов'язки або функції згідно з трудовим договором (контрактом)” [26, с. 6]. І далі вчені-правовики наголошують на тому, “що проблема наділення мінімальними трудовими гарантіями та захистом так званих “залежних підрядників чи виконавців”, або “квазі-самозайнятих”, які не належать до категорії працівників у розумінні трудового законодавства, вже зараз потребує широкого обговорення..., та що замість класичної ознаки трудових відносин як підпорядкування чи субординація одним із нових критеріїв ідентифікації відносин як трудових може бути наявність економічної залежності працюючого, якій притаманне у тому числі: 1) особисте виконання фізичною особою роботи (надання послуг) для одного замовника на регулярній основі за винагороду; 2) систематичне отримання такою особою визначеної частки усіх своїх прибутків (наприклад, більше третини) від одного замовника” [26, с. 6].

Якщо звернутися до практики судів різних інстанцій країн ЄС, то можемо переконатися в тому, що там домінують правові висновки щодо трудо-договірного, а не цивільно-договірного характеру зайнятості якщо не на усіх, то на більшості цифрових платформах. Наведене є одним із переконливих доказів можливості і необхідності поширення трудових правовідносин на сферу безпосереднього

докладання праці на цифрових платформах (за певних уточнень та обмежень, що має знайти відображення в міжнародних трудових нормах та національному законодавстві).

Висновки. Економіка платформ та платформова зайнятість є економічними та соціальними інститутами, на “полі” яких для економічно активної людини з’являються як нові можливості щодо самореалізації, підвищення якості життя, так і виклики та загрози, що відтворюються та перешкоджають стійкому людиновимірному розвитку. Економіка платформ на перших етапах її становлення,

та й зараз залишається сферою економічної діяльності з високим рівнем прихованих трудових відносин та незадекларованої зайнятості, а тому існує необхідність посилення нормативно-правового регулювання зайнятості на цифрових платформах.

Практична цінність проведеного дослідження полягає в тому, що отримані науково-прикладні засновки будуть слугувати формуванню екосистемного, людиновимірного мислення, появі нових механізмів та інструментів регулювання соціально-трудова відносин зайнятості на цифрових платформах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Колот А. М., Герасименко О. О. Праця XXI: філософія змін, виклики, вектори розвитку: монографія. Київ : КНЕУ імені Вадима Гетьмана, 2021. 487 с.
2. Азьмук Н. А. Трансформація зайнятості при переході до цифрової економіки: глобальні виклики та стратегії адаптації: монографія. Київ : Знання, 2019. 335 с.
3. Антонюк Л. Л., Ільницький Д. О., Лігоненко Л. О., Денісова О. О. [та ін.]. Цифрова економіка: Вплив інформаційно-комунікаційних технологій на людський капітал та формування компетентностей майбутнього: монографія / за ред. Л. Антонюк, Д. Ільницького, А. Севастюк. Київ : КНЕУ, 2021. 337 с.
4. Гриценко А., Бурлай Т. Вплив цифровізації на соціальний розвиток. *Економічна теорія*. 2020. № 3. С. 24–51.
5. Сіденко В. Р. Виклики і ризики цифрової трансформації: світовий та український контексти. *Економіка України*. 2021. № 5. С. 40–58.
6. Pais I., Borghi P., Murgia A. High-skilled platform jobs in Europe: Trends, quality of work and emerging challenges. *Sociologia del lavoro*. 2021. No. 160. P. 203–223. DOI: <https://doi.org/10.3280/sl2021-160010>
7. Handbook on Measuring Quality of Employment: A Statistical Framework (320 p.). New York – Geneva: United Nations Economic Commission for Europe. URL: https://unece.org/DAM/stats/publications/2015/ECE_CES_40.pdf
8. Engels S., Sherwood M.. What if we all Worked Gigs in the Cloud? The Economic Relevance of Digital Labour Platforms. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019. DOI: <https://doi.org/10.2765/608676>
9. World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. ILO. 2021. URL: <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/role-digital-labour-platforms-transforming-worldwork> (дата звернення : 10.10.2024)
10. Gawer A. Platforms, Markets and Innovation. Nothampton: Edward Edgar Publishing, 2009.
11. Gawer A., Cusumano M. A. Industry Platforms and Ecosystem Innovation. *Journal of Product Innovation Management*. 2013. № 3. P. 417–433.
12. Jacobides M.G., Cennamo C., Gawer A. Towards a Theory of Ecosystems. *Strategic Management Journal*. 2018. № 8. P. 2255–2276.
13. Meyer M.H., Lehnerd A.P. The power of product platforms: Building value and cost leadership. New York: Free Press, 1997.
14. Brousseau E., Penard T. The economics of digital business models: A framework for analyzing the economics of platforms. *Review of Network Economics*. 2007. № 2. P. 81–114.
15. Degryse C. Digitalisation of the Economy and its Impact on Labour Markets. *SSRN Electronic Journal*. 2016). DOI: <https://doi.org/10.2139/ssrn.2730550> (дата звернення: 09.10.2024)
16. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. International Labour Office. Geneva: ILO. 2016. P. 7. URL: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang-en/index.htm (дата звернення: 10.10.2024)
17. Колот А. М., Рябоконе І. О., Бабій Ю.М. Якість зайнятості за нової соціоекономічної реальності: теоретико-методологічні засади. *Соціально-трудова відносини : теорія і практика*. 2024. № 14 (1). DOI: [http://dx.doi.org/10.21511/sltp.14\(1\).2024.02](http://dx.doi.org/10.21511/sltp.14(1).2024.02)
18. Fairwork (2023). Fairwork Cloud-work Ratings 2023: work in the planetary labour market. URL: <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2023/07/> (дата звернення: 09.10.2024)

19. Realizing decent work in the platform economy. ILO 2024. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_909906.pdf (дата звернення: 10.10.2024)
20. Platform workers and social protection: International developments. International Social Security Association. 2023. URL: <https://www.issa.int/analysis/platform-workers-and-social-protection-international> (дата звернення: 10.10.2024)
21. Platform Work: first green light to new EU rules on employment status. European Parliament. 2024. URL: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20240318IPR19420/platform-work-first-green-light-to-new-eurules-on-employment-status> (дата звернення: 10.10.2024)
22. Platform work directive: press conference on Wednesday at 11.00. European Parliament. 2023. URL: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/pressroom/20231212IPR15855/platform-workers-directive-press-conference-on-wednesday-at-11-00> (дата звернення: 10.10.2024)
23. Platform workers: Council confirms agreement on new rules to improve their working conditions. Council of the European Union. – 2024. URL: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/03/11/platform> (дата звернення: 10.10.2024)
24. Рекомендація МОП № 198 щодо трудових відносин від 31.05.2006. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-europe/-ro-geneva/-sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_748379.pdf (дата звернення: 03.09.2024)
25. Digital platforms and the world of work in G20 countries: Status and Policy Action. URL: https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-cabinet/documents/publication/wcms_814417.pdf (дата звернення: 02.09.2024)
26. Соціально-трудова права і виклики цифровізації: монографія / кол.авт.; за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ : Ніка-Центр, 2023. 349 с.

REFERENCES:

1. Kolot, A., & Herasymenko, O. (2021). *Pratsia XXI: filosofiiia zmin, vyklyky, vektory rozvytku: monohrafiia* [Work XXI: philosophy of change, challenges, vectors of development: monograph]. Kyiv: KNEU, 488 p. (In Ukrainian)
2. Azmuk, N. (2019). *Transformatsiia zainiatosti pry perekhodi do tsyfrovoy ekonomiky: hlobalni vyklyky ta stratehii adaptatsii: monohrafiia* [Employment transformation in the transition to the digital economy: global challenges and adaptation strategies: monograph]. Kyiv, Znannya, 335 p. (In Ukrainian)
3. Antoniuk L., Ilnytskyi D., Ligonenko L., Denisova O. [et al.] (2021). *Tsyfrova ekonomika: Vplyv informatsiino-komunikatsiinykh tekhnolohii na liudskyi kapital ta formuvannia kompetentnosti maibutnoho: monohrafiia* [Digital economy: The impact of information and communication technologies on human capital and the formation of competences of the future: monograph]. Kyiv: KNEU, 337 p. (In Ukrainian)
4. Hrytsenko, A., & Burlai, T. (2020). Vplyv tsyfrovizatsii na sotsialnyi rozvytok [The impact of digitalization on social development]. *Ekonomichna teoriia*, № 3, pp. 24–51. (In Ukrainian)
5. Sidenko, V. (2021). Vyklyky i ryzyky tsyfrovoy transformatsii: svitovy ta ukraïnskyi konteksty [Challenges and risks of digital transformation: global and Ukrainian contexts]. *Ekonomika Ukrainy*, № 5, pp. 40–58. (In Ukrainian)
6. Pais, I., Borghi, P., & Murgia, A. (2021). High-skilled platform jobs in Europe: Trends, quality of work and emerging challenges. *Sociologia del lavoro*, 160, 203-223. DOI: <https://doi.org/10.3280/SL2021160010>
7. Handbook on Measuring Quality of Employment: A Statistical Framework (320 p.). New York – Geneva: United Nations Economic Commission for Europe. Available at: https://unece.org/DAM/stats/publications/2015/ECE_CES_40.pdf
8. Engels, S. & Sherwood, M., (2019). *What if we all worked gigs in the cloud? The economic relevance of digital labour platforms*. Publications Office of the European Union. DOI: <https://doi.org/10.2765/608676>
9. World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Ilo. – 2021. Available at: <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/role-digital-labour-platforms-transforming-worldwork> (accessed October 10, 2024)
10. Gawer A. (2009) *Platforms, Markets and Innovation*. Nothampton: Edward Edgar Publishing
11. Gawer, A., & Cusumano, M. A. (2013). Industry Platforms and Ecosystem Innovation. *Journal of Product Innovation Management*, 31(3), 417–433. DOI: <https://doi.org/10.1111/jpim.12105>
12. Jacobides, M. G., Cennamo, C., & Gawer, A. (2018). Towards a theory of ecosystems. *Strategic Management Journal*, 39(8), 2255–2276. DOI: <https://doi.org/10.1002/smj.2904>
13. Meyer, M. H. (1997). *The power of product platforms: Building value and cost leadership*. Free Press.
14. Brousseau, E., & Penard, T. (2007). The Economics of Digital Business Models: A Framework for Analyzing the Economics of Platforms. *Review of Network Economics*, 6(2).

15. Degryse, C. (2016). Digitalisation of the Economy and its Impact on Labour Markets. *SSRN Electronic Journal*. DOI: <https://doi.org/10.2139/ssrn.2730550>
16. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. International Labour Office. Geneva: ILO. 2016. P. 7. Available at: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang-en/index.htm (accessed October 09, 2024)
17. Kolot, A., Ryabokon, I., & Babii, J. (2024). Yakist zainiatosti za novoi sotsioekonomichnoi realnosti: teoretyko-metodolohichni zasady. [Employment quality in the new socio-economic reality: theoretical and methodological foundations]. *Social and labour relations: theory and practice*, 14(1), 12–27. DOI: [https://doi.org/10.21511/slrrp.14\(1\).2024.02](https://doi.org/10.21511/slrrp.14(1).2024.02) (in Ukrainian)
18. Fairwork (2023). Fairwork Cloud-work Ratings 2023: work in the planetary labour market. Available at: <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2023/07/> (accessed October 09, 2024)
19. Realizing decent work in the platform economy. ILO – 2024. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_909906.pdf (accessed October 10, 2024)
20. Platform workers and social protection: International developments. International Social Security Association. 2023. Available at: <https://www.issa.int/analysis/platform-workers-and-social-protection-international> (accessed October 10, 2024)
21. Platform Work: first green light to new EU rules on employment status. European Parliament. 2024. Available at: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20240318IPR19420/platform-work-first-green-light-to-new-eurules-on-employment-status> (accessed October 10, 2024)
22. Platform work directive: press conference on Wednesday at 11.00. European Parliament. 2023. Available at: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/pressroom/20231212IPR15855/platform-workers-directive-press-conference-on-wednesdayat-11-00> (accessed October 10, 2024)
23. Platform workers: Council confirms agreement on new rules to improve their working conditions. Council of the European Union. – 2024. Available at: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/03/11/platform> (accessed October 10, 2024)
24. ILO Employment Relationship Recommendation No. 198 on 31 May 2006. Available at: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535 (accessed September 03, 2024)
25. Digital platforms and the world of work in G20 countries: Status and Policy Action. Available at: https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_814417.pdf (accessed September 02, 2024)
26. Simutina, Y. & Shumylo, M. (2023). *Sotsialno-trudovi prava i vyklyky tsyfrovizatsii : monohrafiia* [Social and Labour Rights and Challenges of Digitalization: monograph]. Kyiv: Nika-Centr, 349 p. (in Ukrainian)