

Озернюк Ганна

*кандидат юридичних наук
Національний університет «Одеська політехніка»
<https://orcid.org/0000-0001-5030-6356>*

Право на працю в цифрову епоху: вплив цифрової трансформації на міжнародні та національні стандарти праці

Анотація. Цифрова трансформація суттєво змінює ринок праці, створюючи нові можливості для економічного розвитку, гнучкого працевлаштування та підвищення продуктивності працівників. Водночас вона породжує низку викликів для міжнародного трудового права та національного законодавства, зокрема у сфері соціального захисту, забезпечення гідних умов праці, регулювання дистанційної зайнятості та правового статусу працівників цифрових платформ.

У статті розглядаються основні аспекти впливу цифрових технологій на право на працю, враховуючи автоматизацію робочих процесів, алгоритмічне управління, використання штучного інтелекту під час відбору кадрів та зростання ролі гіг-економіки. На основі проведеного аналізу законодавчих тенденцій із регулювання цифрової праці виокремлено напрями сучасного нормативно-правового регулювання в зарубіжних країнах.

Аналізується адаптація міжнародно-правових стандартів праці до нових умов цифрової економіки та окреслюються прогалини у правовому регулюванні цифрової зайнятості.

Окрему увагу приділено діяльності міжнародних організацій, зокрема Міжнародної Організації Праці, Організації Об'єднаних Націй, Європейського Союзу та Організації економічного співробітництва та розвитку під час розробки правових механізмів, що забезпечують трудові права працівників у цифрову епоху.

Проведено аналіз звітної діяльності міжнародних організацій в контексті цифровізації праці, а саме: Міжнародної Організації Праці, Організації Об'єднаних Націй та Європейського Союзу, Організації економічного співробітництва та розвитку, Світового банку. Виокремлено основні пропозиції щодо політики правового регулювання трудових прав у цифрову епоху.

У статті пропонуються можливі напрями вдосконалення міжнародно-правових норм із метою адаптації ринку праці до викликів цифровізації в умовах швидких технологічних змін.

Ключові слова: цифрова трансформація; право на працю; трудове право зарубіжних країн; міжнародне трудове право; трудові права в цифрову епоху.

Актуальність теми. У сучасному світі цифровізація охоплює всі сфери суспільного життя, зокрема й ринок праці. Розвиток інформаційних технологій сприяє автоматизації виробничих процесів, змінює підходи до організації праці та створює нові форми зайнятості. Цифрові платформи, алгоритмічне управління персоналом, штучний інтелект та дистанційна робота поступово витісняють традиційні моделі трудових відносин. Це відкриває широкі можливості для гнучкого працевлаштування, підвищення продуктивності та розширення доступу до ринку праці для різних соціальних груп.

Однак цифрова трансформація ринку праці несе й серйозні виклики. Гіг-економіка та поширення нестандартних форм зайнятості часто призводять до правової невизначеності статусу працівників, що ускладнює захист їхніх соціальних та трудових прав. Це може сприяти дискримінації, зниженню рівня персональної відповідальності роботодавців та послабленню механізмів колективного захисту. Крім того, автоматизація певних професій може спричинити втрату робочих місць, що вимагає розробки нових підходів до професійної підготовки та перекваліфікації працівників.

У зв'язку з цим виникає потреба у розробці комплексних нормативно-правових механізмів на національному та міжнародному рівні, які враховували б нові соціально-економічні реалії та забезпечували ефективний захист прав працівників у цифрову епоху. Особливої актуальності в цьому контексті набувають міжнародно-правові механізми захисту прав працівників, які повинні адаптуватися до нових реалій глобальної цифровізації.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. В умовах цифрової трансформації сучасного світу значна кількість наукових досліджень спрямована на вивчення впливу новітніх технологій на трудові відносини та трудові права. Останні публікації в цій сфері акцентують увагу на радикальних змінах у традиційних моделях праці, зокрема на поширенні гіг-економіки та дистанційної роботи, що вже стали

основними факторами цифрової епохи. У сучасних наукових розвідках особлива увага приділяється зростанню числа працівників, які виконують завдання через цифрові платформи. Це стосується фрілансерів та контрактників, які працюють на умовах тимчасової зайнятості або без постійного робочого місця. Серед вітчизняних авторів, що вивчають вказані питання, особливої уваги заслуговують праці: В.В. Анатійчук [3;4], М.В. Белова [8], А.В. Лета [8], В.А. Рекун [9], К.М. Савка [8], О.А. Теличко [9] та інших.

Крім того, у наукових публікаціях розглядається необхідність удосконалення трудового законодавства з урахуванням цифрових змін. Зокрема, дослідження вказують на важливість захисту прав працівників, таких як: безпека персональних даних, гарантії гідної оплати праці, соціальні гарантії та забезпечення робочих умов у цифрових середовищах. Зважаючи на невизначеність правових аспектів нових форм праці, автори пропонують розробку правових механізмів, що забезпечуватимуть належний рівень захисту працівників у швидко змінюваних умовах. Деякі науковці також наголошують на важливості підтримки профспілок, організацій працівників та адаптації трудового законодавства для забезпечення справедливих умов праці в умовах цифрової трансформації, серед них: І.Г. Алексєєнко [1], Н.А. Бааджи [5], Д.Д. Балашова [6], Н.М. Швець [6] та інші.

Особливості нормативно-правового регулювання трудових прав в умовах цифровізації знайшли відображення в чисельних працях зарубіжних авторів, серед яких: Берг Жанін [14], Лопес Аумада Х. Едуардо [17], Рані Ума [14], Сюй Сіньюе [31], Черрі Міріам [14] та інші.

Метою статті є проведення дослідження впливу цифрової трансформації на міжнародні та національні стандарти праці.

Викладення основного матеріалу. Цифрова трансформація сучасного суспільства детермінує істотні зміни у сфері праці, зокрема щодо способів працевлаштування, організації трудового процесу та взаємовідносин між роботодавцем і працівником. Сьогодні основними векторами цифровізації ринку праці є автоматизація, впровадження штучного інтелекту, розвиток цифрових платформ для виконання робіт, а також поширення дистанційної та гібридної зайнятості. Ці процеси ведуть до зменшення питомої ваги традиційних форм зайнятості, обумовлюють зміну структури попиту на робочу силу та створення нових професій.

У цьому контексті виникає необхідність розробки нових підходів до кваліфікаційної адаптації працівників, перепідготовки кадрів та правового забезпечення права на працю в умовах цифрової економіки. При цьому особливої уваги заслуговують нові форми зайнятості, які виникають у межах платформної економіки, адже вони часто функціонують поза межами формалізованих трудових правовідносин, що створює загрози для реалізації базових соціально-трудова гарантій.

Отже, масовий перехід до дистанційної та гібридної зайнятості актуалізував потребу в оновленні трудового законодавства та уніфікації правових стандартів на міжнародному рівні. Адже традиційні моделі правового регулювання трудових відносин повинні відповідати новим реаліям цифрової доби з метою належного забезпечення трудових прав і гарантій.

Сьогодні однією з ключових проблем залишається відсутність чіткого правового регулювання працівників цифрової сфери. Багато працівників платформної економіки, такі як: водії Uber, кур'єри Glovo чи фрілансери на Upwork, юридично не мають статусу найманих працівників і часто розглядаються як незалежні підрядники. Це ускладнює їхній доступ до соціального захисту, медичного страхування, пенсійних виплат та інших гарантій, закріплених у традиційних трудових відносинах.

Міжнародна практика демонструє різні підходи до правового регулювання таких відносин. Наприклад, у Франції відповідно до рішення Касаційного суду у справі Uber France SAS проти Société X (2020 р.) [10] водії Uber визнані працівниками, а не самозайнятими особами, що створило прецедент для поширення соціальних гарантій на цю категорію. У Великій Британії Верховний суд у справі Uber BV v. Aslam (2021 р.) [29] також підтвердив статус «worker» для водіїв платформи, що забезпечило їм доступ до мінімальної зарплати та оплачуваної відпустки.

Загалом регулювання платформної зайнятості все більше знаходить відповідне нормативно-правове закріплення в різних країнах світу: в Канаді 11 квітня 2022 р. був прийнятий Закон про права працівників платформ [2, с. 18]; у Франції 7 лютого 2022 р. було прийнято Закон про умови представництва самозайнятих, а Постановою № 2021-484 від 21 квітня 2021 р. створено Управління з питань соціальних відносин на трудових платформах [2, с. 19]; в Індії у 2023 р. був прийнятий Закон про працівників платформ у гіг-економіці [2, с. 19]; на Мальті в 2022 р. – Наказ Ради із заробітної плати про регулювання заробітної плати на цифрових платформах доставки [2, с. 20] тощо.

Ще одним окремим напрямом цифрової трансформації ринку праці є поширення дистанційної та гібридної зайнятості. Це вимагає запровадження відповідних правових інструментів, які б регулювали питання робочого часу, захисту персональних даних, права на відключення, компенсацій за витрати у зв'язку із дистанційною працею тощо.

У вказаному контексті яскравим прикладом є законодавство Іспанії: у 2021 р. там було прийнято Закон про дистанційну роботу [27], який врегульовує права дистанційних працівників, враховуючи

компенсацію за використання домашнього обладнання. Подібну ініціативу ухвалив і Європейський парламент у вигляді Резолюції 2021/2181(INL) [19], яка закликає держав-членів ЄС впровадити законодавче визнання права працівника відключення від цифрових пристроїв поза межами робочого часу.

Крім того, в ряді зарубіжних країн на законодавчому рівні закріплено обов'язок роботодавця укладати письмовий трудовий договір у разі дистанційної форми зайнятості (зокрема, в Анголі, Аргентині, Бразилії). Право на відключення отримало нормативно-правове врегулювання у законодавстві Анголи, Чилі, Колумбії, Кіпру, Греції. Право на компенсацію витрат у зв'язку із дистанційною роботою встановлено в правових актах Маврикії, Мексики, Польщі, Філіппін. Обов'язковість електронної системи обліку робочого часу було введено в Бразилії [24].

Останнім часом все більше уваги привертає застосування штучного інтелекту, особливо у сфері підбору персоналу, що актуалізує питання прозорості алгоритмічних рішень і можливих ризиків дискримінації під час оцінювання кандидатів. Відсутність належного правового контролю у цій сфері може призвести до порушення принципів рівності та справедливості у процесі працевлаштування.

Вказане вище знаходить відповідне врегулювання в законодавстві зарубіжних країн. Зокрема, у Німеччині розроблено «Стратегію штучного інтелекту» (2018 р.) [12], у якій окреслено ризики та переваги цифрових змін на ринку праці, зокрема питання щодо збереження робочих місць і необхідності перепідготовки кадрів. Натомість у Канаді впроваджено «Програму цифрових навичок» [16] для працівників, яка супроводжується законодавчими ініціативами щодо гнучких форм зайнятості.

Забезпечення кібербезпеки та захисту персональних даних працівників також набуває дедалі більшого значення в умовах цифрової трансформації трудових відносин, особливо за умови віддаленої зайнятості. У відповідь на нові виклики, пов'язані з використанням цифрових платформ, моніторингових програм та систем обробки інформації, багато країн світу впровадили або адаптували відповідні правові норми.

Зокрема, в Європейському Союзі ключову роль відіграє «Загальний регламент про захист даних» (GDPR) (2020 р.) [20], який встановлює жорсткі правила щодо обробки персональних даних працівників. У межах статті 88 цього регламенту державам-членам дозволено ухвалювати спеціальні норми для регулювання трудових відносин. Наприклад, у Німеччині додатково діє §26 Федерального закону про захист даних (BDSG) [7], який деталізує особливості обробки персональної інформації у сфері зайнятості (був прийнятий у 1977 р., чинна редакція 2017 р., як частина імплементації GDPR у національне законодавство Німеччини).

У Франції впроваджено Закон «Про цифрову Республіку» (2016 р.) [23], що гарантує право працівників на «відключення», тобто відмову від виконання професійних обов'язків поза межами робочого часу, що сприяє збереженню особистого простору. Трудове законодавство Франції також зобов'язує роботодавця повідомляти працівника про будь-яке використання систем моніторингу.

Канада застосовує Закон «Про захист персональної інформації та електронні документи» (PIPEDA, 2000 р.) [26], який регламентує, що роботодавець має чітко інформувати працівників про мету збору персональних даних та отримати їх інформовану згоду, особливо якщо мова йде про програмне забезпечення для моніторингу або цифрові системи оцінки продуктивності.

У США, попри відсутність єдиного федерального закону в цій сфері, низка штатів ухвалили власні нормативно-правові акти. Наприклад, у Каліфорнії діє Закон «Про захист персональних даних споживачів» (CCPA, 2020 р.) [15], а в Іллінойсі «Акт про захист біометричної інформації» (BIPA, 2008 р.) [18].

Австралія регулює захист персональних даних через Закон «Про приватність» (APA, 1988 р.) [13], який встановлює низку принципів, що визначають порядок збору, обробки та зберігання інформації про працівників у цифровому середовищі.

У Бразилії Закон LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados) передбачає чіткі обмеження на цифровий нагляд, моніторинг листування та збір біометричних даних працівників [11].

В Індії «Digital Personal Data Protection Act» (2023 р.) передбачає окрему згоду працівника на збір персональних даних [28].

Отже, зарубіжна практика свідчить про зростаючу увагу до питань правового регулювання трудових прав працівників у цифрову епоху. Захист особистих даних, обмеження необґрунтованого моніторингу та забезпечення приватності працівника стають базовими стандартами трудового законодавства в країнах із розвиненими демократичними інститутами.

У вказаному контексті міжнародні організації також відіграють ключову роль у розробці та впровадженні механізмів правового регулювання трудових відносин. В умовах стрімкої цифрової трансформації та поширення нестандартних форм зайнятості, міжнародні інституції зосереджують свої зусилля на обговоренні та розробці нових правових стандартів і рекомендацій, що дозволяють ефективно адаптувати трудове законодавство до сучасних викликів.

Однією з ключових інституцій у цьому контексті є Міжнародна організація праці (МОП). В останні десятиліття діяльність МОП є не дуже інтенсивною. Її акти, зокрема Конвенція МОП №122 «Про політику в галузі зайнятості» (1964 р.), Конвенція МОП №177 «Про надомну працю» (1996) опосередковано охоплюють актуальні питання дистанційної, гнучкої та платформної праці. На сьогодні МОП не має окремого нормативно-правового акту щодо прямого законодавчого врегулювання особливостей праці, пов'язаних із глобальною цифровізацією. Проте МОП активно розробляє аналітичні звіти щодо цифрової праці, проводить регулярні діалоги між урядами, роботодавцями та працівниками щодо адаптації діючих Конвенцій МОП до умов цифрової зайнятості, публікує доповіді, які мають рекомендаційний, дорадчий характер.

Організація Об'єднаних Націй (ООН) через механізми Глобального договору ООН (2000 р.) та Цілей сталого розвитку ООН до 2030 р. (2015 р.) акцентує на забезпеченні гідної праці та соціальному захисті в умовах цифрової трансформації.

Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) активно досліджує вплив цифрових технологій на ринок праці, пропонуючи державам адаптаційні механізми політики зайнятості. У цьому контексті важливими є Доповідь ОЕСР «Майбутнє праці» (2019 р.) та Рекомендації ОЕСР щодо штучного інтелекту (2019 р.), які охоплюють питання цифрової справедливості, регулювання гіг-праці та впровадження гнучких правових інструментів.

Європейський Союз також розробив кілька важливих нормативних актів, що безпосередньо стосуються цифрових форм праці. Зокрема, йдеться про Директиву ЄС №2019/1152 «Про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі» (2019 р.); Директиву ЄС 2019/770 «Про деякі аспекти контрактів на постачання цифрового контенту та цифрових послуг» (2019 р.); рекомендації Ради від 8 листопада 2019 р. щодо доступу до соціального захисту для працівників і самозайнятих осіб, Директиви 2024/2381 Європейського Парламенту та Ради від 23 жовтня 2024 р. про покращення умов праці в платформній зайнятості (підлягає імплементації державами-членами до 2 грудня 2026 р.) тощо.

Одним з ключових документів, який засвідчує прихильність Європейського Союзу до формування справедливого, інклюзивного та стійкого ринку праці в умовах глобальних трансформацій, зокрема цифровізації, автоматизації та зміни моделей зайнятості, є Висновки Ради ЄС від 24 жовтня 2019 р. щодо «Майбутнього праці: Європейський Союз підтримує Декларацію сторіччя МОП».

Виклики цифровізації в розрізі забезпечення права на працю знаходять відображення у звітних документах міжнародних організацій, що, окрім статистичної інформації, містять стратегічні плани щодо впровадження відповідного правового регулювання.

Доповідь МОП «Реалізація гідної праці в економіці платформ» (2024 р.) [22] є ключовим документом, що фіксує сучасні виклики, пов'язані з платформною економікою, та містить пропозиції щодо вдосконалення міжнародного трудового регулювання. У цьому документі МОП:

- підкреслює необхідність забезпечення базових трудових прав для працівників цифрових платформ (зокрема права на мінімальну заробітну плату, колективні переговори, соціальний захист);
- звертає увагу на проблему класифікації працівників, яку цифрові платформи часто використовують для уникнення юридичної відповідальності;
- пропонує рекомендації державам-членам щодо впровадження правового регулювання, яке б узгоджувалося з принципами гідної праці навіть у нових цифрових реаліях.

Цей документ є логічним продовженням аналітичних і нормативних зусиль МОП, зокрема після звіту 2023 р. «Нормативний аналіз прогалин щодо гідної праці в економіці платформ» [21], і розглядається як основа для можливої майбутньої конвенції чи рекомендації, спеціально присвяченої цифровій або платформній зайнятості.

З метою відповіді на виклик вимірювання цифровізації та її впливу Організація економічного співробітництва та розвитку, Міжнародна організація праці та Європейська комісія у 2019 р. започаткували Спільну експертну групу з вимірювання платформної праці. До складу цієї групи увійшли статистики та аналітики з трьох інституцій, а також представники національних статистичних органів різних країн. Результатом спільної роботи стало видання Посібника ОЕСР з вимірювання зайнятості та роботи на цифрових платформах (2021 р.) [25, с. 3].

Зокрема, вказаний Посібник пропонує уніфіковані підходи до ідентифікації працівників платформної економіки, визначення типів зайнятості (наприклад, основна, додаткова, тимчасова) та характеристик праці (гнучкість графіку, заробіток, умови праці). Особлива увага приділяється різниці між формальною та неформальною платформною роботою, а також питанням соціального захисту, правового статусу працівника і доступу до трудових гарантій.

Цей документ відіграє стратегічну роль у формуванні державної політики у сфері цифрової праці, адже надає країнам надійний аналітичний інструментарій для моніторингу ринку праці та оцінки ефективності регулювання в нових умовах. Рекомендації посібника сприяють розробці обґрунтованих трудових і соціальних політик, що враховують специфіку платформної зайнятості в епоху цифрової трансформації.

Останнім часом Світовий банк у своїх звітах, зокрема у звіті «Світовий звіт розвитку 2019: зміни в природі праці» [30], звертає увагу на зміни природи праці під впливом цифровізації, вказуючи на необхідність оновлення систем соціального захисту, податкової політики та правового статусу працівників нових форм зайнятості. Його рекомендації мають аналітичний і програмний характер, слугуючи орієнтиром для реформ у країнах із перехідною економікою.

Тенденції із визнання необхідності введення законодавчих новел щодо особливостей правового регулювання цифрової праці на міжнародному рівні та виклики сьогодення на національному рівні не змогли не відобразитися на перегляді вітчизняного законодавства.

В Україні протягом останніх років було впроваджено низку важливих законодавчих змін у сфері цифровізації праці, які поступово адаптують національне трудове право до реалій цифрової економіки, дистанційної зайнятості та нетрадиційних форм трудових відносин. Відповідно до Закону України № 1213-IX від 04.02.2021 р. «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо дистанційної роботи», у національне трудове законодавство вперше було інтегровано поняття дистанційної та надомної роботи, можливість комунікації між роботодавцем і власником завдяки засобам електронних комунікаційних мереж з накладанням КЕП, визначено специфіку регулювання відносин між роботодавцем і працівником в умовах віддаленої праці тощо.

Наступним кроком стало прийняття Закону України № 1217-IX від 19.02.2021 р. «Про внесення змін до деяких актів щодо обліку трудової діяльності в електронній формі», який закріпив правові засади впровадження електронної трудової книжки. Закон передбачає поступовий перехід на електронну форму обліку трудового стажу з одночасним наповненням Єдиного державного реєстру відомостями, що адмініструються Пенсійним фондом України. Законом України № 1667-IX від 15.07.2021 р. «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» були визначені особливості застосування гіг-контрактів, що поєднують риси трудового та цивільно-правового договору й надають роботодавцям і працівникам більшу гнучкість під час збереження основних соціальних гарантій.

Але, враховуючи міжнародний досвід і виклики цифрової трансформації ринку праці, в українському законодавстві доцільно закріпити низку ключових положень, які забезпечуватимуть правову визначеність, захист працівників і відповідність міжнародно-правовим тенденціям.

Так, насамперед, необхідно юридично врегулювати статус працівників цифрових платформ, зокрема кур'єрів, водіїв, виконавців онлайн-завдань, фрілансерів. Важливим кроком могло би стати закріплення принципу алгоритмічної прозорості: працівник має бути поінформований про те, як працює алгоритм, що керує його розподілом завдань, оцінюванням, оплатою. У міжнародному досвіді (Нідерланди, Італія, Іспанія) вже впроваджено вимоги до компаній розкривати основні критерії цифрового управління працею. Крім того, варто передбачити право на відключення. Така норма вже діє у Франції, Іспанії та Італії та сприяє запобіганню трудовому вигоранню та порушенню балансу між роботою і приватним життям.

Таким чином, оновлення українського законодавства у напрямі цифровізації праці потребує не лише технічної модернізації, але й комплексного правового реагування, яке поєднуватиме інноваційність, соціальну справедливість та відповідність сучасним викликам цифровізації.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Цифрова трансформація докорінно змінює парадигму трудових відносин, створюючи як нові можливості, так і значні виклики для реалізації права на працю. Умови зайнятості на цифрових платформах, використання алгоритмічного управління, розмивання меж між трудовими і цивільно-правовими відносинами, зростання дистанційної та гібридної роботи – все це вимагає оновлення як міжнародних, так і національних стандартів праці.

Цифровізація праці спричинила істотні зрушення в нормативному полі зарубіжних країн, змусивши переглядати традиційні моделі правового регулювання трудових відносин. Сьогодні аналіз національного законодавства зарубіжних країн демонструє зростаючу тенденцію до: формалізації статусу цифрових працівників, забезпечення кібербезпеки та захисту персональних даних працівників, прозорості алгоритмічного управління, розширення соціального захисту для нетрадиційних форм зайнятості.

Із урахуванням технологічного прогресу та потреб сучасного ринку праці відбувається переосмислення міжнародно-правових норм. Міжнародні організації починають відігравати одну з ключових ролей під час розробки нових стандартів цифрових трудових прав. Водночас спостерігається фрагментарність регулювання та відсутність уніфікованого підходу до цифрової праці на міжнародному рівні.

У перспективі важливим завданням стане формування єдиного понятійного апарату та створення уніфікованого нормативно-правового підходу до регулювання праці в умовах цифрової трансформації на міжнародному рівні.

References:

1. Alieksienko, I.H. (2023) «Pravove rehuliuвання трудових відносин в гн-економісті: Європейські та національні досвід», *Natsionalna paradyhma pravovoho rozvytku suchasnoi Ukrainy*, zbirnyk tez Vseukrainskoho naukovo-praktychnoho yurydychnoho forumu, Lira, Dnipro, pp. 13-18.
2. *Platformna zainiatist': zmist, spetsyfika i zakonodavcho-pravove rehuliuвання v Yevropeis'komu Soiuzi ta sviti*, Analitychno-rekomendatsiini materialy (2024), [Online], available at: <https://komspip.rada.gov.ua/uploads/documents/32131.pdf>
3. Anatiichuk, V.V. (2025), «Pravo na spravedlyvi umovy pratsi ta sotsialnyi zakhyst pratsivnykiv tsyfrovyykh platform pratsi cherez pryzmu mizhnarodnykh pravovykh standartyv», *Analitychno-porivnialne pravoznavstvo*, No. 1, pp. 310–316.
4. Anatiichuk, V.V. (2024), «Transformatsiia трудових відносин в умовах tsyfrovizatsii», *Analitychno-porivnialne pravoznavstvo*, No. 6, pp. 376–383.
5. Baadzi, N.A. (2024), «Profspilky v epokhi tsyfrovyykh tekhnolohii: novi vyklyky dlia svobody obiednannia», *Analitychno-porivnialne pravoznavstvo*, No. 6, pp. 878–882.
6. Balashova, D.D. and Shvets, N.M. (2024), «Shliakhy tsyfrovizatsii zakonodavstva pro pratsiu», *Naukovi vysnyky Uzhhorodskogo natsionalnoho universytetu. Seriya Pravo*, No. 3, pp. 69–75.
7. *Federal Data Protection Act*, [Online], available at: https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bdsge/englisch_bdsge.html?utm_source=chatgpt.com
8. Savka, K.M., Leta, A.V. and Belova, M.V. (2025), «Osoblyvosti трудових відносин u gig economy: suchasni vyklyky ta perspektyvy», *Analitychno-porivnialne pravoznavstvo*, No. 1, pp. 317–321.
9. Telychko, O.A. and Rekun, V.A. (2024), «Analiz zakonodavstva ta sudovoi praktyky shchodo pravovoho statusu ta sotsialnykh harantiiv pratsivnykiv tsyfrovyykh platform u krainakh YES: vyklyky ta perspektyvy», *Analitychno-porivnialne pravoznavstvo*, No. 6, pp. 416–424.
10. Cherupara Vadekkethil, A. (2020), «French Court of Cassation rules that Uber drivers are employees», Oxford Human Rights Hub, [Online], available at: https://ohrh.law.ox.ac.uk/french-court-of-cassation-rules-that-uber-drivers-are-employees/?utm_source=chatgpt.com
11. *A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)*, Lei nº 13.709.2018, [Online], available at: <https://www.gov.br/espote/pt-br/aceso-a-informacao/lgpd>
12. *Artificial Intelligence Strategy of the German Federal Government 2020*, [Online], available at: https://www.ki-strategie-deutschland.de/files/downloads/Fortschreibung_KI-Strategie_engl.pdf
13. *Australian Privacy Laws: A Comprehensive Analysis of the Privacy Act 1988 by OAIC*, [Online], available at: <https://secureprivacy.ai/blog/australia-privacy-act-1988-compliance-guide>
14. Berg, J., Cherry, M. and Rani, U. (2023), «Digital labour platforms: A need for international regulation?», *Revista de Economía Laboral*, No. 12 (3), pp. 104–128.
15. *California Consumer Privacy Act (CCPA)*, [Online], available at: <https://oag.ca.gov/privacy/ccpa>
16. *Digital Literacy Exchange Program*, [Online], available at: <https://ised-isde.canada.ca/site/digital-literacy-exchange-program/en>
17. López Ahumada, J.E. (2024), «Digital economy and transformation of working time: The guarantee of digital labor rights», *Labour Law*, Vol. 12, No. 3.
18. Eidinger, A. (2022), «California's biometric information bill (SB 1189) – to be, or not to be: that is the question», *California Lawyers Association*, [Online], available at: <https://calawyers.org/privacy-law/californias-biometric-information-bill-sb-1189-to-be-or-not-to-be-that-is-the-question/#:~:text=SB%201189%20prescribes%20a%20private,actual%20damages%2C%20whichever%20is%20greater>
19. *European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect (2019/2181(INL))*, EUR-Lex, [Online], available at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=oj%3AJOC_2021_456_R_0016&utm_source=chatgpt.com
20. *General Data Protection Regulation, Regulation (EU) 2016/679*, [Online], available at: <https://gdpr-info.eu/>
21. International Labour Organization, *A Normative Gap Analysis on Decent Work in the Platform Economy*, [Online], available at: <https://www.ilo.org/resource/gb/347/normative-gap-analysis-decent-work-platform-economy>
22. International Labour Organization, *Realizing decent work in the platform economy*, [Online], available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_909906.pdf
23. *LOI No. 2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique. Legifrance*, [Online], available at: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000033202746>
24. «New Remote Working Legislation Around the World», [Online], available at: https://globalnews.lockton.com/new-remote-working-legislation-around-the-world/?utm_source=chatgpt.com
25. OECD, *Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work*, [Online], available at: https://www.oecd.org/en/publications/handbook-on-measuring-digital-platform-employment-and-work_0ddcac3b-en.html
26. *Personal Information Protection and Electronic Documents Act*, [Online], available at: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/p-8.6/>
27. *Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia*, [Online], available at: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11043>

28. *The digital personal data protection act, 2023 ministry of law and justice (Legislative Department)*, [Online], available at: <https://www.meity.gov.in/static/uploads/2024/06/2bf1f0e9f04e6fb4f8fef35e82c42aa5.pdf>
 29. «Uber BV v Aslam (2021)», *British Institute of International and Comparative Law*, [Online], available at: <https://www.biicl.org/gig-workers-litigation-database/uber-bv-v-aslam-2021>
 30. World Bank, *World Development Report 2019: The Changing Nature of Work*, [Online], available at: <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2019>
 31. Xinyue, Xu (2024), «The Labor Contract Law and the Digital Transformation of Enterprises – Analysis based on Dual Perspective of Quantity and Quality of Employees», *Transactions on Economics. Business and Management Research*, Vol. 9, pp. 220–237, [Online], available at: https://www.researchgate.net/publication/383320682_The_Labor_Contract_Law_and_the_Digital_Transformation_of_Enterprises_-_Analysis_based_on_Dual_Perspective_of_Quantity_and_Quality_of_Employees
-

Ozerniuk G.

The Right to Work in the Digital Age: The Impact of Digital Transformation on International and National Labor Standards

Abstract. Digital transformation is significantly changing the labor market, creating new opportunities for economic development, flexible employment, and increased worker productivity. At the same time, it raises several challenges for international labor law and national legislation, particularly in the areas of social protection, ensuring decent working conditions, regulating remote employment, and the legal status of digital platform workers.

This paper explores the main aspects of the impact of digital technologies on the right to work, including the automation of work processes, algorithmic management, the use of artificial intelligence in recruitment, and the growing role of the gig economy. Based on the analysis of legislative trends in the regulation of digital labor, the paper highlights the directions of modern legal regulation in foreign countries.

The adaptation of international labor standards to the new conditions of the digital economy is analyzed, and gaps in the legal regulation of digital employment are outlined. Particular attention is given to the activities of international organizations, including the International Labour Organization, the United Nations, the European Union, and the Organization for Economic Cooperation and Development, in developing legal mechanisms that ensure the labor rights of workers in the digital age.

The report analysis of international organizations in the context of labor digitalization is reviewed, focusing on the International Labour Organization, the United Nations, the European Union, the Organization for Economic Cooperation and Development, and the World Bank. Key proposals for legal regulation policies regarding labor rights in the digital era are identified.

The article suggests possible directions for improving international legal norms to adapt the labor market to the challenges of digitalization in the face of rapid technological changes.

Keywords: digital transformation; right to work; labor law in foreign countries; international labor law; labor rights in the digital age.

Стаття надійшла до редакції 07.04.2025.