

Оксана Назарчук,
докторка філософії в галузі права (Ph.D.),
доцент кафедри приватного права
Навчально-наукового інституту
«Юридичний інститут
КНЕУ ім. В. Гетьмана».
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5849-3758>

ПРАВОВИЙ СТАТУС ПЛАТФОРМНИХ ПРАЦІВНИКІВ: ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗНАЧЕННЯ

У статті визначено особливості правового статусу платформних працівників у контексті стрімкого розвитку цифровізації на ринку праці.

Методологічну основу дослідження становить поєднання формально-юридичного та порівняльно-правового аналізу із застосуванням доктринального підходу до осмислення трансформації трудових відносин у цифровому середовищі.

Розглянуто проблему визначення характеру правовідносин між цифровою платформою та виконавцем робіт, адже платформна зайнятість, на відміну від традиційної, характеризується тим, що інтернет-сервіси та майданчики виступають не як роботодавці, а як посередники, вони надають можливість одній стороні розмити запит на виконання завдання, а іншій – виконати його відповідно до власних компетенцій.

Проаналізовано трансформаційні процеси трудових відносин, що виникають у зв'язку з використанням цифрових платформ як посередників між замовниками та виконавцями. Визначено основні ризики, пов'язані з невизначеністю правового статусу платформних працівників, що ускладнює їх правову кваліфікацію та створює передумови для обмеження трудових і соціальних гарантій.

Обґрунтовано, що відсутність чітких критеріїв відмежування трудових і цивільно-правових відносин потребує доктринального осмислення та нормативного вдосконалення. Підкреслено актуальність вирішення означених проблем для забезпечення гідних умов праці та соціальної стабільності.

Встановлено, що правова невизначеність призводить до прогалин у забезпеченні базових трудових і соціальних гарантій. Особи, діяльність яких опосередковується цифровими платформами, зазнають комплексних правових, соціальних та економічних ризиків, зокрема нестабільності зайнятості та обмеженого доступу до системи соціального захисту.

Окреслено напрями адаптації національного законодавства до сучасних вимог цифрової економіки. Запропоновано запровадження мінімального обов'язкового пакета соціального захисту, включно з оплачуваною відпусткою, страхуванням від нещасних випадків та іншими соціальними гарантіями. Реалізація зазначених заходів сприятиме формуванню в Україні збалансованої та стабільної правової моделі регулювання платформної зайнятості.

Ключові слова: трудові відносини, трудові права, платформна праця, найманий працівник, зайнятість, гідна праця, цифровізація, інноваційні технології, соціальний захист, соціальні гарантії, європейські стандарти регулювання.

Nazarchuk O.

Legal status of platform workers: problems of definition and social significance

This article identifies the legal status of platform workers in the context of the rapid development of digitalization in the labor market.

The study's methodological basis is a combination of formal legal and comparative legal analysis, applying a doctrinal approach to understanding the transformation of labor relations in the digital environment.

This article examines the nature of the legal relationship between a digital platform and a contractor. Unlike traditional employment, platform employment is characterized by the fact that online services and platforms act not as employers but as intermediaries, enabling one party to submit a request for a task and the other to perform it in accordance with their competencies.

This article analyzes the transformational processes of labor relations arising from the use of digital platforms as intermediaries between clients and contractors. It identifies the key risks associated with the uncertainty of the legal status of platform workers, which complicates their legal qualifications and creates the preconditions for limiting

labor and social guarantees. It is substantiated that the lack of clear criteria for distinguishing between labor and civil law relations requires doctrinal understanding and regulatory improvement. The urgency of addressing these issues to ensure decent working conditions and social stability is emphasized.

It is established that legal uncertainty leads to gaps in the provision of basic labor and social guarantees. Individuals whose activities are mediated by digital platforms are exposed to complex legal, social, and economic risks, including job instability and limited access to the social security system.

Areas for adapting national legislation to the modern requirements of the digital economy are outlined. The introduction of a minimum mandatory social security package, including paid leave, accident insurance, and other social guarantees, is proposed. The implementation of these measures will contribute to the development of a balanced and stable legal model for regulating platform employment in Ukraine.

Keywords: *labor relations, labor rights, platform work, employee, employment, decent work, digitalization, innovative technologies, social protection, social guarantees, European regulatory standards.*

Постановка проблеми. Стрімкий розвиток цифрових платформ, зумовив поширення нових моделей організації праці, правова природа яких залишається до цього часу дискусійною. Невизначеність статусу платформних працівників ускладнює належну їх правову кваліфікацію та відповідно створює ризики обмеження трудових і соціальних гарантій. Відсутність чітких критеріїв, відмежування трудових і цивільно-правових відносин потребує доктринального осмислення та нормативного вдосконалення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми зайнятості, безробіття та ринку праці довготривало є предметом активного наукового дослідження: через значення для розвитку трудових відносин і суспільства.

Цифровізація відкриває нові можливості, водночас, трансформуючи традиційні форми та моделі зайнятості. Ці зміни знаходять своє відображення у вітчизняних наукових роботах, зокрема, варто виділити дослідження: В. В. Анатійчука [2], Ю. В. Бондаря [3], Н. Д. Гетьманцева [7], О. В. Дзюби [5], Л. В. Єрофєєнко [8], Л. В. Машковської [9], В. В. Саманя [10], М. М. Шумило [11] та інших.

Метою дослідження є проведення комплексного дослідження та визначення, яким же чином правовий статус платформних працівників формується у сучасному цифровому світі, які критерії визначають правову кваліфікацію та яким чином забезпечується соціальний захист.

Виклад основного матеріалу дослідження. Праця, що здійснюється через цифрові платформи, сьогодні є важливим джерелом доходу для мільйонів осіб у світі. Сучасний етап розвитку суспільства характеризується глибокими трансформаційними процесами, зумовленими стрімким розвитком та активним впровадженням цифрових технологій у всі сфери життєдіяльності. За таких умов особливого значення набуває належний захист прав людини, ефективність якого визначається спроможністю адекватно осмислити специфіку їх реалізації, гарантування та правового захисту в умовах цифрового середовища.

Глобалізація – як зазначає Л. В. Машковська веде до зростання міжнародної мобільності робочої сили, поширення цифрових технологій, змін у структурі зайнятості та появи нових форм трудових відносин [9, с. 145].

Так, процеси глобалізації спричинили глибоку інтеграцію й на ринку праці, адже цифрова трансформація суттєво змінила способи соціальної взаємодії, організації праці та реалізації прав людини. Погоджуючись з думкою Н. В. Гетьманцевої, дійсно, сучасні зміни зачепили якісну характеристику зайнятості населення та основних інститутів трудового права. Змінюються підходи до організації робочих місць, режимів робочого часу та часу відпочинку, оплати праці, безпеки та гігієни праці [7, с. 310].

До прикладу, у сучасній юридичній науці, обговорюється питання так званих «цифрових прав», однак ця категорія не набула усталеного нормативного закріплення [11]. Ситуація пояснюється відносною новизною проблеми осмислення змісту та механізмів реалізації основоположних прав людини в умовах цифрового середовища, а формування концептуального підходу до їх правової природи та меж захисту перебуває на стадії становлення, що зумовлює високий рівень наукової дискусійності та надає актуальності для подальших досліджень.

Зокрема, в чинному КЗпП України відсутнє легальне визначення поняття «платформна зайнятість» [1]. Так само, на сьогодні, відсутнє уніфіковане визначення поняття «цифрова платформа», що зумовлено міждисциплінарним характером цього явища та різними підходами до його аналізу [8, с. 136]. Більшість досліджень наголошує, що цифрові платформи характеризуються трьома базовими ознаками: вони функціонують на основі технологічного посередництва, забезпечують взаємодію між різними групами корис-

тувачів та створюють умови для виконання цими групами певних економічних чи соціальних завдань. Концептуалізація цифрових платформ значною мірою залежить від галузі знань.

«Platform Revolution» це платформа, розглядається як інноваційна бізнес-модель, що ґрунтується на використанні цифрових технологій для об'єднання осіб, організацій і ресурсів у межах інтерактивної екосистеми, в якій відбувається створення та обмін цінностями [14].

Українські компанії використовують цифрові платформи для трансформації традиційних моделей бізнесу, створення нових бізнес-можливостей та інтеграції сучасних технологій в повсякденну діяльність, а також демонструють, як цифрові платформи допомагають зростати бізнесу, автоматизувати операції та вдосконалювати взаємодію з клієнтами по всьому світу. Як зазначає науковець В. В. Анатійчук, що різноманітні види бізнесу, від стартапів компаній зі списку Fortune 500, дедалі більше покладаються на веб-платформи онлайн. Підприємства використовують онлайн-платформи з трьох основних причин: спрощення процесу набору персоналу; зниження витрат і підвищення ефективності; отримання доступу до знань і пошуку інновацій. Навколо з'явилося багато цифрових стартапів світу, зокрема у сфері штучного інтелекту (ШІ), щоб задовольнити вимоги автоматизації робочих процесів та аналітики [2, с. 312].

Платформна зайнятість, на відміну від традиційної, характеризується тим, що інтернет-сервіси та майданчики виступають не як роботодавці, а як посередники, вони надають можливість одній стороні розмістити запит на виконання завдання, а іншій – виконати його відповідно до власних компетенцій.

Водночас, у більшості правових систем платформи, як правило, уникають визнання таких осіб найманими працівниками, кваліфікуючи їх як «незалежних підрядників» [4]. Такий підхід дозволяє перекидати на виконавців значну частину економічних ризиків і витрат, пов'язаних із виконанням роботи. Наслідком цього є зниження рівня трудових гарантій та ерозія соціальних стандартів не лише у сфері платформної зайнятості, але й у традиційних секторах економіки, де підприємства змушені конкурувати в умовах нерівного регуляторного навантаження.

Однак, працівники, діяльність яких опосередковується цифровими платформами, продовжують збільшувати ризики з комплексом правових, соціальних та економічних проблем, зокрема нестабільністю зайнятості, обмеженим доступом до соціального захисту та невизначеністю свого правового статусу.

Таким чином, платформні працівники – це особи, які виконують завдання через цифрові платформи, що організовують взаємодію між різними користувачами, зазвичай у гнучкому форматі зайнятості та з частковим або повним відсутнім соціальним захистом (наприклад, водії сервісів Uber, Bolt, кур'єри служб доставки Glovo, Uber Eats, фрілансери на онлайн-платформах Freelancehunt, Work.ua, онлайн-репетитори через сервіси Preply, Skilful) [4].

Динамічний розвиток цифрових трудових платформ як посередників у сфері організації праці суттєво трансформує усталені моделі зайнятості та механізми управління трудовими ресурсами. Такий розвиток впливає на структуру ринку праці, стимулюють підприємства до адаптації бізнес-процесів та формують нові моделі конкуренції [3]. Безперечно, розширення платформної зайнятості відкриває додаткові можливості для отримання доходу та гнучкої участі в економічній діяльності. Водночас, йдеться не про виникнення принципово нових суспільних відносин, а про трансформацію вже існуючих приватно-правових і публічно-правових зв'язків, які набувають цифрової форми, а спосіб їх існування та функціонування у цифровому середовищі – зумовлює специфіку правового регулювання.

Цифрова трансформація змінює способи виконання трудової функції, поширюючи дистанційні форми праці, платформну зайнятість та алгоритмічні моделі управління персоналом. Трансформуються інструменти контролю та оцінювання результатів праці, процедури реалізації права на захист, а за таких умов істотно переосмислюється і роль держави: від традиційного регулятора вона дедалі більше виступає як цифровий адміністратор та гарант ефективного захисту трудових прав в умовах цифрового середовища, що потребує модернізації нормативної бази та вдосконалення трудового законодавства [1]. Отже, цифровий формат можна підкреслити – модифікує механізми правового впливу на суспільні відносини.

Разом із розширенням гнучких форм зайнятості актуалізувалися й нові ризики для забезпечення гідних умов праці. Значна частина роботи через цифрові платформи характеризується нестабільністю, фрагментарністю зайнятості та відсутністю належних соціальних гарантій. В українських реаліях платформні виконавці, навіть у випадках їх державної реєстрації як фізичних осіб-підприємців (що радше є винятком, ніж усталеною практикою), не набувають статусу найманих працівників. Як наслідок, на них не поширюються класичні трудові гарантії – право на оплачувану відпустку, тимчасову непрацездатність, страхування на випадок безробіття чи нещасного випадку на виробництві [6].

У такій моделі організації праці основний масив економічних і соціальних ризиків перекладається безпосередньо на виконавця, тоді як платформа формально дистанціюється від відповідальності за умови праці [7, с. 309]. Зокрема, витрати на пальне, технічне обслуговування транспортних засобів, амортизацію обладнання або медичне страхування покладаються на самих працівників; водночас діяльність кур'єрів чи водіїв пов'язана з підвищеним рівнем небезпеки без гарантованих механізмів компенсації у разі травмування. Додатковим чинником вразливості є нестабільність доходу, що може суттєво коливатися залежно від попиту, сезонності або внутрішніх алгоритмів платформи.

Варто звернути увагу, що в ЄС розроблено директиву Platform Work Directive (2024), яка спрямована на встановлення прозорості алгоритмічного управління, справедливості та належного визначення трудового статусу працівників платформ. Крім того, Європейська Комісія впроваджує Digital Services Act, що регламентує відповідальність платформ. OECD також активно працює над нормами регулювання та умов праці цифрових платформ [15].

До прикладу, Італія ще у листопаді 2019 року прийняла Закон № 128/2019, спрямований безпосередньо на регулювання прав працівників цифрових платформ. Вказаний закон запроваджує дві ключові програми: 1) поширюється на працівників, чия діяльність координується клієнтом через цифрові платформи; 2) передбачає комплекс заходів із забезпечення охорони праці для самозайнятих кур'єрів, які здійснюють доставку товарів у містах на двоколісному транспорті [13].

В Україні триває активна підтримка впровадження новітніх технологій та тісна співпраця з міжнародними партнерами для створення єдиного цифрового ринку з ЄС, що залишається пріоритетом політики цифрових перетворень, особливо в умовах війни. Зростає застосування локальних великих мовних моделей, які сприяють розробці високоякісних AI-продуктів та створенню AI-асистентів для державного сектору, медицини, оборони, освіти, сільського господарства та інших сфер. Цей цифровий перехід формує базу для розвитку ефективної технологічної екосистеми як на національному, так і на міжнародному рівнях [9, с. 142].

До прикладу, вже відбуваються ініціативи держави з модернізації послуг центрів зайнятості, зокрема: у січні 2026 року Міністерством цифрової трансформації України оприлюднено інформацію про запуск пілотного проєкту «Обрій», що передбачає інтеграцію сервісів пошуку роботи через портал «Дія» та ЦНАП. Таким чином, завдяки пілотному проєкту пошук роботи та доступ до сервісів зайнятості стане доступнішим і зручнішим для громадян, що сприятиме оперативнішому працевлаштуванню [12].

Водночас постає потреба у запровадженні ключових механізмів підтримки українських цифрових проєктів, встановленні правил використання цифрових рішень у державному секторі та системному оцінюванні ризиків і наслідків неправомірного використання ідентифікаційних даних користувачів [9].

Осмилення європейського досвіду, його критичний аналіз та адаптація з урахуванням особливостей української правової системи є необхідною передумовою формування сучасної моделі регулювання праці в цифровій економіці. Йдеться про створення конкурентоспроможного, соціально орієнтованого ринку праці, в межах якого поєднуюватимуться гнучкість зайнятості, інноваційний розвиток бізнесу та належний рівень гарантій захисту трудових прав, включно з прозорими механізмами визначення статусу працівника та забезпеченням ефективних процедур правового захисту. Так, освоївши ефективну взаємодію з платформними працівниками, будь-яка компанія зможе не лише мати широку базу спеціалістів, а й повторно пропонувати одного кандидата різним підприємствам, полегшуючи співпрацю бізнесу з фрилансерами [11].

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

Ключовим шляхом врегулювання, що відповідає європейському вектору інтеграції, є законодавче закріплення правової презумпції трудових відносин для платформної зайнятості.

Висновки. Отож, виходячи з вищевикладеного, необхідно підкреслити, що для забезпечення ефективного захисту працівників у контексті цифровізації та гармонізації українського трудового законодавства з європейськими стандартами пропонується впровадити низку ключових регуляторних заходів.

Зокрема, доцільно законодавчо визначити, що відносини між цифровою платформою та виконавцем кваліфікуються як трудові за умови дотримання певних критеріїв контролю, наприклад, фіксованої винагороди або контролю за робочим часом. Доцільно запровадити мінімальний обов'язковий пакет со-

ціального захисту, включно з оплачуваною відпусткою, страхуванням від нещасних випадків і соціальними гарантіями. Безумовно, реалізація таких заходів сприятиме формуванню в Україні збалансованої та стабільної правової системи для платформної зайнятості, що забезпечить гідні умови праці, підвищить соціальну захищеність громадян та стимулюватиме розвиток цифрової економіки в межах ефективного правового регулювання.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 12.02.2026).
2. Анагійчук В. В. Право на справедливі умови праці та соціальний захист працівників цифрових платформ праці через призму міжнародних правових стандартів. *Аналітичне-порівняльне правознавство*. 2025. № 1. С. 310–316. URL: <https://archer.chnu.edu.ua/xmlui/handle/123456789/12041> (дата звернення: 15.02.2026).
3. Бондар Ю.В. Значення використання цифрових платформ у забезпеченні зайнятості в Україні. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*. 2024. № 16. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-16-03-07>.
4. Віддалена робота: гарантії, права та ризики для працівників та роботодавців. *Budni*. 2025. URL: <https://budni.robota.ua/expert-thoughts/viddalena-robota-garantiyi-prava-ta-riziki-dlya-pratsivnikiv-ta-robotodavtsiv> (дата звернення: 15.02.2026).
5. Дзюба О. 5 тенденцій, як ринок фрилансу України буде змінюватися в наступні кілька років. *Dev.ua*. URL: <https://dev.ua/news/5-tendentsii-iaak-gynok-frylansu-ukrainy-bude-zminiuvatysia-v-nastupni-kilka-rokiv> (дата звернення: 17.02.2026).
6. Диджитал-можливості для України: результати програми «Цифрова Європа». URL: <https://thedigital.gov.ua/news/technologies/didzhital-mozhливosti-dlya-ukrainy-rezultati-programi-tsifrova-evropa> (дата звернення: 16.02.2026).
7. Гетьманцева Н. Д. Модифікація трудових відносин в умовах цифровізації. *Аналітичне-порівняльне правознавство*. 2024. № 2. С. 309–313. URL: <http://journalapp.uzhnu.edu.ua/article/view/303270/295359> (дата звернення: 15.02.2026).
8. Єрофеєнко Л. В. Правове регулювання гнучких та гібридних форм зайнятості в Україні: виклики диджиталізації та європейський досвід. Успіхи і досягнення у науці. *Електронний науковий періодичний журнал*. 2026. №1(23). С. 136–153. DOI: [https://doi.org/10.52058/3041-1254-2026-1\(23\)](https://doi.org/10.52058/3041-1254-2026-1(23)).
9. Машковська Л. В. Адаптація трудового законодавства до сучасних викликів глобалізації. Трудове право, право соціального забезпечення. *Право і суспільство*. 2025. № 3. Том 1. С. 142–147. URL: DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2025.3.1.20> (дата звернення: 16.02.2026).
10. Самань В. В. Щодо перспектив правового регулювання платформної зайнятості з метою приведення у відповідність законодавства України з *acquis* ЄС. *Legal Bulletin*. 2025. № 2 (16). С. 90–97. DOI: [10.31732/2708-339X-2025-16-B11](https://doi.org/10.31732/2708-339X-2025-16-B11).
11. Шумило М. М. Нестандартні трудо-договірні відносини на цифрових платформах. *Наукові записки НАУКМА. Юридичні науки*. 2023. Том 11. С. 94–99. DOI: <https://doi.org/10.18523/2617-2607.2023.11.94-99>.
12. *Українці шукатимуть роботу через Дію та ЦНАП: запускаємо пілотний проєкт*. Міністерство цифрової трансформації України. URL: <https://thedigital.gov.ua/news/postanovy-uriadu/ukrayintsi-shukatymut-robotu-cherez-diiu-ta-tsnar-zapuskayemo-pilotnyu-proyekt> (дата звернення: 17.02.2026).
13. Law № 128/2019 amending Decree 101/2019 on urgent measures for the protection of work. URL: <https://www.studiomarchetti.net/it/news/2019-11-25-decree-crisis-urgent-measures-for-the-protection-of-work-italy/> (дата звернення 16.02.2026).
14. Parker G., Van Alstyne M., Choudary S. Platform Revolution. New York: W.W. Norton & Company, Inc, 2016. 211 с. URL: http://103.44.149.34/elib/assets/buku/Platfrom_revolution.pdf (дата звернення: 17.02.2026).
15. Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 12 February 2024 on Platform Work. Рада ЄС, Європейський парламент. Офіційний журнал ЄС. L 167, 25 трав. 2024. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A32024L2831> (дата звернення: 17.02.2025).

References

1. *Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Code of Labor Laws of Ukraine]* (1971). Zakon Ukrainy №. 322-VIII. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> [in Ukrainian].

2. Anatiichuk, V. V. (2025). Pravo na spravedylyvi umovy pratsi ta sotsialnyi zakhyst pratsivnykiv tsyfrovyykh platform pratsi cherez pryzmu mizhnarodnykh pravovykh standartiv [The right to fair working conditions and social protection of digital platform workers through the prism of international legal standards]. *Analitichno-porivnialne pravoznavstvo - Analytical and comparative law*, 1, 310-316. <https://archer.chnu.edu.ua/xmlui/handle/123456789/12041> [in Ukrainian].
3. Bondar, Yu. V. (2024). Znachennia vykorystannia tsyfrovyykh platform u zabezpechenni zainiatosti v Ukraini [The importance of using digital platforms in ensuring employment in Ukraine], 16. <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-16-03-07> [in Ukrainian].
4. Viddalena robota: harantii, prava ta ryzyky dlia pratsivnykiv ta robotodavtsiv [Remote work: Guarantees, rights and risks for employees and employers]. (2025). *Budni*. Retrieved from <https://budni.robota.ua/expert-thoughts/viddalena-robota-garantiyi-prava-ta-rizyki-dlya-pratsivnykiv-ta-robotodavtsiv> [in Ukrainian].
5. Dziuba, O. (n.d.). 5 tendentsii, yak rynek frylansu Ukrainy bude zminiuvatysia v nastupni kilka rokiv [Five trends in how the Ukrainian freelance market will change in the coming years]. *Dev.ua*. Retrieved from <https://dev.ua/news/5-tendentsii-iak-rynok-frylansu-ukrainy-bude-zminiuvatysia-v-nastupni-kilka-rokiv> [in Ukrainian].
6. Didzhytal-mozhlyvosti dlia Ukrainy: rezultaty prohramy «Tsyfrova Yevropa» [Digital opportunities for Ukraine: Results of the Digital Europe programme]. Retrieved from <https://thedigital.gov.ua/news/technologies/didzhytal-mozhlyvosti-dlya-ukraini-rezultati-programi-tsifrova-evropa> [in Ukrainian].
7. Hetmantseva, N. D. (2024). Modyfikatsiia trudovykh vidnosyn v umovakh tsyfrovizatsii [Modification of labor relations under digitalization conditions]. *Analitichno-porivnialne pravoznavstvo - Analytical and comparative law*, 2, 309-313. Retrieved from <http://journalapp.uzhnu.edu.ua/article/view/303270/295359> [in Ukrainian].
8. Yerofieienko, L. V. (2026). Pravove rehuliuвання hnuchkykh ta hibrydnykh form zainiatosti v Ukraini: vyklyky didzhytalizatsii ta yevropeyskyi dosvid [Legal regulation of flexible and hybrid forms of employment in Ukraine: Digitalization challenges and European experience]. *Uspikhy i dosiahnennia u nauksi - Scientific achievements and accomplishments*, 1 (23), 136-153. DOI: [https://doi.org/10.52058/3041-1254-2026-1\(23\)](https://doi.org/10.52058/3041-1254-2026-1(23)) [in Ukrainian].
9. Mashkovska, L. V. (2025). Adaptatsiia trudovoho zakonodavstva do suchasnykh vyklykiv hlobalizatsii [Adaptation of labor legislation to modern challenges of globalization]. *Pravo i suspilstvo - Law and Society*, 3 (1), 142-147. DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2025.3.1.20> [in Ukrainian].
10. Saman, V. V. (2025). Shchodo perspektyv pravovoho rehuliuвання platformnoi zainiatosti z metoiu pryvedennia u vidpovidnist zakonodavstva Ukrainy z acquis YeS [On prospects of legal regulation of platform employment to align Ukrainian legislation with the EU acquis]. *Legal Bulletin*, 2 (16), 90-97. DOI: [10.31732/2708-339X-2025-16-B11](https://doi.org/10.31732/2708-339X-2025-16-B11) [in Ukrainian].
11. Shumylo, M. M. (2023). Nestandardni trudovo-dohovirni vidnosyny na tsyfrovyykh platformakh [Non-standard employment relations on digital platforms]. *Naukovi zapysky NaUKMA. Yurydychni nauky - Scientific Notes of the National University of Kyiv-Mohyla Academy. Legal Sciences*, 11, 94-99. DOI: <https://doi.org/10.18523/2617-2607.2023.11.94-99> [in Ukrainian].
12. *Ministerstvo tsyfrovoy transformatsii Ukrainy (n.d.). Ukraintsi shukatyimut robotu cherez Diiu ta TsNAP: zapuskaemo pilotnyi proiekt [Ukrainians will search for jobs via Diiu and CNAP: Launching a pilot project]*. Retrieved from <https://thedigital.gov.ua/news/postanovy-uriadu/ukrayintsi-shukatymut-robotu-cherez-diiu-ta-tsnap-zapuskayemo-pilotnyy-proyekt> [in Ukrainian].
13. *Law № 128/2019 amending Decree 101/2019 on urgent measures for the protection of work*. Retrieved from <https://www.studiomarchetti.net/it/news/2019-11-25-decree-crisis-urgent-measures-for-the-protection-of-work-italy/> [in Ukrainian].
14. Parker, G., Van Alstyne, M., & Choudary, S. (2016). *Platform revolution*. W. W. Norton & Company. Inc. Retrieved from http://103.44.149.34/elib/assets/buku/Platform_revolution.pdf [in English].
15. Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 12 February 2024 on platform work. (2024). *Official Journal of the European Union*, L 167. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A32024L2831> [in English].

Стаття надійшла 20.02.2026

Стаття прийнята до друку 19.03.2026

Стаття опублікована 30.04.2026.