УДК 331.542:330.341.1:004(477)
JEL J46, J21, O33, O17
DOI: https://doi.org/10.32782/2786-8273/2026-15-15

Кундєєва Г.О.
доктор економічних наук, професор,
професор кафедри управління та бізнес-адміністрування,
Державний податковий університет
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-0513-8263
Halyna Kundieieva
State Tax University

Кириченко О.М.
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки праці та менеджменту ННІЕіУ,
Національний університет харчових технологій
ORCID ID: https://orcid.org/0000-0002-4822-6741
Olga Kyrychenko
National University of Food Technologies

ПЛАТФОРМНА ЗАЙНЯТІСТЬ У СИСТЕМІ СУЧАСНИХ НАПРЯМІВ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ: ІНСТИТУЦІЙНІ ВИКЛИКИ ТА УКРАЇНСЬКИЙ КОНТЕКСТ

PLATFORM EMPLOYMENT IN THE SYSTEM OF MODERN TRENDS IN DIGITALIZATION OF THE ECONOMY: INSTITUTIONAL CHALLENGES AND THE UKRAINIAN CONTEXT

Анотація. *Дослідження присвячено теоретико-методологічному обґрунтуванню сутності платформної зайнятості як нової інституційної архітектури ринку праці. Доведено, що цифрова трудова платформа трансформує двосторонню модель «роботодавець – працівник» у тристоронню конфігурацію «працівник – платформа – замовник». З'ясовано, що алгоритмічний менеджмент заміщує традиційне управління та перекладає ризики на виконавців. Систематизовано мотиви залучення працівників і виявлено специфіку прекаризаційних ризиків (нестабільність доходів, відсутність соціальних гарантій та страхового стажу). Розкрито зміну парадигми розвитку навичок через безперервне навчання. Визначено демпферну роль платформного сектору в Україні під час війни для ВПО та залучення валютних надходжень. Обґрунтовано доцільність масштабування гіг-контрактів і розробки гнучких механізмів соціального страхування.*

Ключові слова: *цифровізація економіки, платформна зайнятість, цифрова трудова платформа, алгоритмічний менеджмент, гіг-економіка, інституційні виклики, прекаризація праці, ринок праці під час війни.*

Abstract. Introduction. *Rapid technological advancement and economic digitalization have transformed traditional labor markets, creating platform employment arrangements. Digital labor platforms alter standard employment relationships, replacing bilateral ties with tripartite networks. In Ukraine, platform work serves a crucial dual function as a social buffer for displaced populations and a mechanism for economic resilience. However, fragmented institutional regulations leave workers vulnerable to precariousness, income volatility, and algorithmic control.* ***Purpose.*** *The study aims to conceptualize platform employment within digital economic systems, systematically evaluate its structural benefits and social-labor risks, and analyze the adaptive role of the platform economy in Ukraine during wartime shocks.* ***Methods.*** *The research employs a multimethodological approach: analysis and synthesis to refine conceptual definitions; comparative analysis to contrast traditional, remote, and platform employment models; institutional analysis to evaluate regulatory frameworks and gig-contracts; and typological mapping to categorize platform business models into web-based and location-based services.* ***Results.*** *The study proves that digital labor platforms establish a novel institutional architecture comprising the worker, platform, and client. Algorithmic management replaces hierarchical supervision with automated operational control while shifting risks onto contractors. The paper classifies key motivators (autonomy, low entry barriers) alongside severe precarization risks (lack of social guarantees, pension contributions). In Ukraine, platform work demonstrated vital buffering capacity during the war by offering immediate income for internally displaced persons and sustaining foreign currency inflows via online freelancing.* ***Conclusion.*** *Legal institutionalization of platform employment is essential to reconcile flexibility with social protection. Recommendations include expanding hybrid contractual arrangements (such as Diia City gig-contracts) and voluntary social insurance mechanisms for digital workers.*

Keywords: *digitalization of the economy, platform employment, digital labor platform, algorithmic management, gig economy, institutional challenges, labor precarization, labor market in wartime.*

© Кундєєва Г.О., Кириченко О.М., 2026
Стаття поширюється на умовах ліцензії відкритого доступу (CC BY 4.0)

Постановка проблеми. Цифровізація економіки змінює класичне розуміння ринку праці, що зумовлює необхідність ґрунтовного переосмислення його теоретико-методологічних основ. В економічній теорії ринок праці розглядється як система відносин між роботодавцями та найманими працівниками, де основним ресурсом виступає фізична або виконавча праця. В інформаційному суспільстві, де економічне зростання забезпечують знання, інновації та цифрові дані, ринок праці транс-формується через стрімке поширення інтелектуальної та цифрової зайнятості.

Розвиток цифрових технологій сформував нове економічне середовище, у якому поняття «праця» втрачає прив'язку до конкретного фізичного простору чи класичного трудового договору, а поняття «робоче місце» втрачає просторово-часову сталість. Існуючі інституційні механізми виявляються не завжди здатними адекватно реагувати на потребу в перекваліфікації кадрів, розвитку цифрових компетентностей та нормативно-правовому забезпеченні нових форм зайнятості [1].

Для України, де повномасштабна військова агресія спричинила глибокі деформації ринку праці, руйнування виробничої інфраструктури, масове внутрішнє переміщення громадян (ВПО) та зовнішню міграцію, платформний сектор виявився найадаптивнішим сегментом, що перебрав на себе функцію «соціального амортизатора» та джерела виживання для мільйонів людей. Це обумовлює критичну необхідність наукового аналізу трансформацій ринку праці під впливом цифровізації, оцінки потенційних ризиків і розробки практичних рекомендацій щодо підвищення адаптивності економіки та суспільства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика трансформації ринку праці в умовах цифровізації перебуває у центрі уваги багатьох вітчизняних і зарубіжних науковців. Фундаментальні засади функціонування цифрової економіки, алгоритмічного управління та платформних бізнес-моделей досліджували такі зарубіжні вчені, як Паркер Г., Ван Алстайн М., Чоударі С. [2], Грем М., Хйорт І., Лехдонвірта В. [3], Де Стефано В., Таес С. [4]. Бібер Ф. [5], Джустіні Д. [6], висвітлили сутність цифрової трудової платформи як нового суб'єкта ринку праці та розкрили специфіку глобального ринку фріланс-послуг. Мартіндейл Н., та Лехдонвірта В. [7] підкреслюють подвійну природу: платформи виступають як драйвери підвищення ефективності та гнучкості, і водночас як фактор прекаризації та соціальної вразливості. У дослідженнях фахівців Міжнародної організації праці [8] також підкреслюється, що платформна праця перетворюється на ключовий елемент світової гіг-економіки, породжуючи високі ризики тінізації та неформальної зайнятості.

Вагомий внесок у вивчення цифрової трансформації українського ринку праці та регулювання нестандартних форм зайнятості зробили вітчизняні дослідники. Сафонов Ю., Коротун О. досліджували вплив цифрових технологій на трансформацію зайнятості та трудових відносин [9]. Трансформація зайнятості під впливом діджиталізації розглянули Христуненко О., Просович О. [10]. Зіміна А. та Кавун О. [11] досліджували адаптацію ринку праці через впровадження новітніх механізмів та інструментів запобігання цифровій нерівності в сучасних умовах господарювання. Вплив цифровізації на трансформацію зайнятості та ринку праці в умовах становлення інформаційного суспільства досліджували Гривко С. та Дубовик Д. [12].

У дослідженні Соболєва В. та Мусіюка І. [13] розглядається трансформація структури зайнятості під впливом цифрових технологій: цифровізація з одного боку створює нові робочі місця у високотехнологічних галузях, а з іншого – веде до вивільнення працівників у традиційних сферах. Пищуліна О. [1] визначає ключовий тренд цифрової економіки – посилення соціальної нерівності через нерівний доступ до цифрових навичок та освіти. Судаков М. і Собакевич О. [14] досліджують структурні трансформації економіки та адаптацію ринку праці до режимів «короткого часу». Соціально-економічні виклики тінізації праці та втрат бюджету під час війни досліджено Л. Яценко [15].

Попри значну кількість публікацій, присвячених окремим аспектам діджиталізації, комплексні питання інституціоналізації платформної зайнятості та розробки дієвих механізмів, які забезпечують базовий соціальний захист для платформних працівників без втрати гнучкості бізнес-моделей (особливо в умовах воєнних шоків), залишаються недостатньо опрацьованими й потребують подальшого наукового пошуку.

Метою статті є теоретико-методологічне обґрунтування сутності платформної зайнятості в умовах розвитку цифрової економіки, аналіз структури її ризиків та економічних переваг для всіх суб'єктів ринку праці (платформ, підрядників і замовників), а також оцінка адаптаційної ролі платформного сектору в Україні під час війни.

Методи дослідження. Для досягнення мети використано комплекс методів: метод аналізу та синтезу – для уточнення понятійно-категоріального апарату та дефініції поняття «цифрова трудова платформа»; порівняльний аналіз – для зіставлення традиційної, дистанційної та платформної праці; інституційний аналіз – для дослідження процесів інституціоналізації платформної зайнятості; класифікаційно-типологічний метод – для систематизації типів платформної праці (онлайн-праця та локальні послуги) і платформних бізнес-моделей.

Виклад основного матеріалу дослідження. У сучасній економічній думці цифрова трудова платформа розглядається не просто як технічний інструмент зіставляння попиту та пропозиції, а як фундаментально нова організаційна форма та інституційна архітектура ринку праці [16; 17]. У фундаментальних працях Роше Ж.-Ш. та Тіроля Ж. [18] цифрові платформи розглядаються як класичний приклад двосторонніх ринків (two-sided markets). У межах цього підходу ключовою функцією платформи є саме мэтчинг (matching) – ефективне зведення та координація попиту і пропозиції між двома взаємозалежними групами користувачів (замовниками та виконавцями), при цьому сама платформа виступає посередником та архітектором ринкового простору, а не традиційним роботодавцем.

Трудові відносини, що складаються в таких випадках, із двосторонніх перетворюються на тристоронні: «працівник – платформа – клієнт» (рис. 1).

Таким чином організаційна природа цифрової платформи полягає в трансформації класичної двосторонньої моделі «роботодавець – найманий працівник» у тристоронню конфігурацію суб'єктних відносин: «працівник (виконавець/підрядник) – цифрова платформа (інтермедіарій) – замовник (клієнт/споживач)» [19].



Рис. 1. Базова тристороння модель координації на платформних ринках праці

Джерело: сформовано авторам на основі концепції двосторонніх ринків [18]

Цифрові платформи являють собою нову модель фірми, що має відмінні риси в характері діяльності, бізнес-моделі, ринкової стратегії, фінансуванні, корпоративному управлінні, способі організації праці тощо.

Платформна фірма стає третьою стороною – посередником, брокером, матчмейкером або медіатором у відносинах між продавцями і покупцями, пропонуючи сторонам послуги доступу один до одного через вебсайт або мобільний додаток [20]. Платформа не командує і не укладає контрактів, а надає доступ, дозволяє участь, залучає (кооптує) формально незалежних економічних агентів у виробничий процес [19; 21; 22]. При цьому умови та ступінь участі є максимально гнучкими, а можливий внесок залишається на розсуд безпосереднього виробника.

Ключовою відмінною рисою платформної архітектури є заміщення традиційної адміністративно-ієрархічної системи управління алгоритмічним менеджментом [19]. Алгоритмічний менеджмент об'єднує автоматизований моніторинг, систему рейтингування, алгоритми дисконтування або блокування акаунтів, а також автоматичний розподіл замовлень без прямого фізичного втручання менеджера. Це дає змогу платформам здійснювати високий рівень операційного контролю над процесом виконання робіт, юридично ухиляючись від виконання обов'язків традиційного роботодавця (забезпечення соціальних гарантій, сплати страхових внесків тощо) [13].

Для чіткої систематизації платформного сектору у науковій літературі та міжнародній практиці (зокрема у доповідях Міжнародної організації праці [8]) використовується двовекторна класифікація, яка розмежовує платформи за географічною прив'язкою та специфікою виконання робіт:

– Онлайн-платформи (*Web-based platforms*): передбачають повністю дистанційне виконання завдань через мережу Інтернет без фізичної прив'язки до локації замовника. Вони поділяються на:

- платформи висококваліфікованої фріланс-праці *(Freelance / Cloudwork)* – розробка ПЗ, дизайн, копірайтинг, юридичні та аналітичні послуги (Upwork, Fiverr, Freelance.ua);

- платформи мікрозавдань *(Microtask / Crowdwork)* – виконання простих, рутинних цифрових операцій з розмітки даних, модерації контенту, розпізнавання зображень (Amazon Mechanical Turk, Clickworker).

– Локаційно-орієнтовані платформи (*Location-based platforms / Gig-work*): вимагають фізичного виконання робіт у конкретному місці й у реальному часі. Основними сегментами є:

- транспортні та логістичні послуги *(Ride-hailing & Delivery)* – пасажирські перевезення та кур'єрська доставка (Uber, Bolt, Uklon, Glovo);

- побутові та ремонтні послуги *(On-demand home services)* – прибирання, ремонт, догляд за дітьми/тваринами (Kabanchik.ua, TaskRabbit).

Дослідники Вуд А., Грем М., Лехдонвірта В., Хйорт І. роблять диференціацію праці й виділяють такі типи платформної зайнятості: робота, що доставляється локально та потребує фізичної присутності працівника (доставка їжі, кур'єрська доставка, транспорт і ручна праця), та робота, що виконується й доставляється віддалено (складається з віддаленого надання широкого спектра цифрових послуг, від введення даних до програмування програмного забезпечення) [23, с. 57].

З метою систематизації різноманіття платформних моделей у таблиці 1 наведено узагальнену типологізацію за ключовими ознаками функціонування.

Стосовно типології працівників платформ ціковим є дослідження Валлас С. і Шор Дж. Б., де вчені визначили на основі рівнів кваліфікації (обсягу професійних знань, досвіду роботи, рівня відповідальності та повноважень) і типу роботи, характеру виконуваної роботи (у режимі онлайн та/або офлайн), територіальної приналежності та типу вироблюваної продукції (табл. 2).

Платформна зайнятість виступає дієвим інструментом активізації приватного підприємництва, розвитку самозайнятості та розширення можливостей отримання додаткового доходу для різних категорій населення. Основні ціннісні мотиви участі у платформних екосистемах перегукуються з цінностями підприємництва – прагненням до професійної незалежності, відчуттям свободи та можливістю самореалізації [16; 19].

До ключових раціональних мотивів, що спонукають виконавців обирати платформний труд, належать: низькі бар'єри входу: відсутність потреби у значних початкових інвестиціях для пошуку замовлень та старту діяльності; гнучкість та автономія: можливість самостійно формувати свій робочий графік, регулювати рівень навантаження та обирати замовників; швидка ліквідність заробітку: можливість отримання «живих грошей» відразу після виконання завдання без прив'язки до традиційного графіка виплати заробітної плати; широкий ринковий охоплення: доступ до масштабної бази замовників за межами локального ринку, що дозволяє долати дефіцит споживчого попиту в регіонах без необхідності фізичної міграції; інклюзивність: гнучкий графік робить платформи особливо привабливими для соціально вразливих або менш мобіль-

Таблиця 1

Систематизована класифікація типів і моделей платформної зайнятості

Критерій класифікації	Тип/Форма платформної зайнятості	Основні характеристики та специфіка робіт	Приклади платформ
Географічна локалізація	Онлайн-платформи (*Web-based*)	Глобальний ринок, відсутність прив'язки до території, виконання робіт у цифровому середовищі.	Upwork, Fiverr, Freelancer
	Локальні платформи (*Location-based*)	Локальний ринок, фізичне виконання послуги у конкретному місті/адресі.	Uber, Bolt, Glovo, Kabanchik
Рівень кваліфікації та складність	Висококваліфікована праця (*High-skilled*)	Інтелектуальні послуги, унікальні компетенції, висока автономія у виборі проєктів.	Upwork, Toptal
	Низькокваліфікована праця (*Low-skilled / Microtasks*)	Стандартизовані рутинні операції, низькі бар'єри входу, алгоритмічний норматив часу.	Amazon Mechanical Turk, Clickworker
Спосіб ціноутворення та розподілу	Аукціонний / Конкурсний (*Bidding*)	Виконавець подає заявку (пропозал) і змагається за ціною/портфоліо з іншими фрілансерами.	Upwork, Freelance.ua
	Алгоритмічний призначення (*Algorithmic assignment*)	Алгоритм сам призначає найближчого виконавця за зафіксованим тарифом без права торгу.	Uber, Bolt, Glovo
Форма юридичних відносин	B2C / C2C (Незалежні підрядники)	Цивільно-правові угоди, статус ФОП або самозанятого, повна відсутність соцпакета.	Більшість цифрових агрегаторів
	Гібридна модель (*Gig-contracts*)	Проміжна форма між наймом та ФОП із фіксацією мінімальних соціальних гарантій.	Резиденти «Дія City» (в Україні)

Джерело: сформовано авторами на основі [1; 8; 15; 19; 23; 24]

Таблиця 2

Класифікація платформної зайнятості

Тип роботи та виконавці	Уровень кваліфікації та тип продукції	Характер роботи та територіальна приналежність
Творці платформи: засновники, архітектори, технологи	Висококваліфіковані фахівці. Проєктують та підтримують цифрову інфраструктуру платформ.	Власники бізнесу. Онлайн / офлайн режим.
Користувачі платформ: «хмарні» консультанти (фрілансери / підрядники)	Високий рівень технічних та професійних навичок. Консалтинг, інжиніринг.	Тимчасова зайнятість. Онлайн (дистанційно). Без прив'язки до географії.
Творці контенту та інфлюенсери	Робота в «економіці уваги» задля створення регулярного джерела доходу.	Тимчасова зайнятість. Дистанційний режим онлайн.
Виконавці мікрозавдань / короткострокових проєктів	Кваліфіковані та середньокваліфіковані працівники (редагування тексту, розмітка даних).	Тимчасова зайнятість. Онлайн режим.
Надавачі локальних послуг (таксисти, кур'єри, ремонтники)	Робітничі спеціальності, сфери обслуговування, транспорту та догляду.	Тимчасова зайнятість. Офлайн / локально. Жорстка територіальна прив'язка.

Джерело: сформовано авторами на основі [19; 23; 24]

них груп (людей із постійною роботою, які шукають підробіток; жінок із малими дітьми; студентів) [16; 23].

Водночас платформна праця супроводжується низкою стримуючих факторів і бар'єрів. До основних раціональних бар'єрів належать непередбачуваність і висока коливальність доходів, зумовлена нестабільністю споживчого попиту, а також жорстка внутрішньоплатформна конкуренція та демпінг цін з боку інших виконавців [1; 17; 23]. Для наочності ключові мотиви та бар'єри систематизовано в таблиці 3.

Незважаючи на високу гнучкість, платформна зайнятість породжує глибокі суперечності в соціально-трудовій сфері, спричиняючи прекаризацію праці. За влучним зауваженням Ф. Мура [17], незалежні платформні працівники перебувають у хиткому становищі через відсутність правового захисту, регулярних соціальних пільг та необхідність перебувати у стані постійної готовності до виконання замовлень.

Ключовими соціально-трудовими ризиками платформного сектору є: відсутність формальних гарантій зайнятості: контракт із підрядником може бути розірваний у будь-який момент шляхом деактивації акаунту без попередження чи виплати вихідної допомоги; алгоритмічний тиск і прихований контроль: використання рейтингових систем, норм часу на виконання замовлення та автоматичних штрафів створює високий рівень психологічного стресу;соціальна ізоляція та фрагментація: розпорошеність працівників у цифровому просторі ускладнює їхню колективну самоорганізацію та захист професійних інтересів; посилення соціальної нерівності: ключовим трендом цифрової економіки є поглиблення соціальної нерівності через

Таблиця 3

Платформна зайнятість: мотиви та бар'єри

Мотиви	Бар'єри
1. Доступ до широкої клієнтської аудиторії, широке географічне охоплення 2. Не потрібні інвестиції для пошуку роботи через платформи, або ці інвестиції відносно незначні 3. Гнучкий графік 4. Зручність і простота взаємодії з платформами 5. Швидкий заробіток, «живі гроші» 6. Можливість самостійно обирати клієнтів та замовлення 7. Напрацювання клієнтської бази (для всіх, крім таксистів і кур'єрів) 8. Напрацювання професійного досвіду та навичок (для всіх, крім таксистів і кур'єрів; аудиторія 50–60 9. Відчуття свободи та незалежності 10. Самореалізація 11. Можливість урізноманітнити життя, додати в нього барв та вражень	1. Нестабільність / непередбачуваність заробітку на платформах 2. Висока конкуренція та демпінг 3. Комунікація із замовником повністю лягає на плечі виконавця 4. Безпека особистих даних 5. Зайнятість через платформу не враховується у страховому/ трудовому стажі (для тих, хто не оформлений офіційно на іншому місці роботи) 6. Відсутність кар'єрного зростання при роботі через платформу (особливо для молодіжної аудиторії 22–29 років) 7. Перевантаження, неможливість поєднувати основну роботу із зайнятістю на платформі (для тих, хто має постійну роботу) 8. Побоювання зітовкнутися з шахраями / недобросовісними замовниками 9. Брак спілкування та соціалізації (для фахівців, які працюють дистанційно) 10. Невпевненість у власному професіоналізмі (для новачків)

Джерело: сформовано авторами на основі [1; 8; 19; 23]

нерівний доступ громадян до цифрових навичок та якісної інфраструктури [1; 17; 23].

Процес вдосконалення професійних компетенцій у платформній економіці кардинально відрізняється від традиційного ринку праці. Якщо при стандартній зайнятості витрати на підвищення кваліфікації та перенавчання працівників значною мірою покладаються на роботодавця, то краудворкери та платформні зайняті несуть повну особисту відповідальність за свій професійний розвиток [16]. На цьому тлі Хандій О. та Кобцева Д. [25] підкреслюють, що цифрові компетенції стають новою основою професійної придатності, що вимагає побудови державної системи безперервного навчання для адаптації громадян до діджиталізованого ринку праці.

Повномасштабна військова агресія проти України завдала безпрецедентного удару по національній економіці, спричинивши зупинку виробництв, руйнування інфраструктури, масове ВПО та зовнішню міграцію. Як зазначає Яценко Л., за цих екстремальних умов платформний сектор виконує критичну демпферну та соціально-амортизаційну функцію. Рівень неформальної зайнятості в Україні ще у 2021 році досягав 19,3% (понад 3 млн осіб), а воєнні роки суттєво поглибили ці виклики, призвівши до дефіциту бюджету через недоотримання ЄСВ та податків [15].

Специфіку функціонування платформного сектору в Україні в умовах війни визначають такі ключові чинники:

– соціальний амортизатор для ВПО та знедолених: низький поріг входу на платформи (доставка, таксі, онлайн-послуги) став найшвидшим інструментом отримання легального первинного доходу для внутрішньо переміщених осіб без тривалих бюрократичних процедур працевлаштування;

– забезпечення валютних надходжень: експортно-орієнтований онлайн-фріланс (IT, інжиніринг, дизайн) дозволив висококваліфікованим фахівцям зберегти роботу, генерувати доходи в іноземній валюті та підтримувати платоспроможний попит усередині країни;

– підтримка життєдіяльності міської інфраструктури: локальні сервіси доставки ліків, їжі та побутових послуг (Glovo, Uklon, Kabanchik) трансформувалися у важливий елемент цивільної та гуманітарної логістики під час блек-аутів і повітряних тривог;

– інституційний експеримент «Дія City»: запровадження спеціального правового режиму «Дія City» та інституту гіг-контрактів довело свою високу ефективність, створивши проміжну, прозору та гнучку форму співпраці між класичним наймом та ФОП-моделлю для IT-сектору;

– виклики прекаризації та тінізації: локальний ринок зіткнувся із суттєвим надлишком пропозиції робочої сили, що спричинило зниження реальних тарифів, збільшення тривалості робочого дня та вимушену згоду працівників на працю без жодних соціальних гарантій [1; 15; 26].

Висновки. У статті здійснено теоретико-методологічне узагальнення та розв'язано актуальне наукове завдання щодо концептуалізації платформної зайнятості як нової інституційної архітектури ринку праці в умовах цифровізації економіки, оцінки її соціально-трудових ризиків та аналізу адаптаційної ролі платформного сектору в Україні під час війни.

Доведено, що цифрова трудова платформа являє собою не просто технічного посередника, а нову організаційно-економічну форму, яка трансформує двосторонню модель «роботодавець – найманий працівник» у тристоронню конфігурацію «працівник – цифрова платформа – замовник». Визначено, що ключовим інструментом операційного контролю платформ виступає алгоритмічний менеджмент, який через автоматизований моніторинг, системи рейтингування та алгоритми розподілу замовлень заміщує традиційне адміністративне управління, одночасно перекладаючи соціально-економічні ризики на самих виконавців.

Обґрунтовано, що основними драйверами залучення працівників до платформної екосистеми є низькі бар'єри входу, автономія, гнучкий графік, висока ліквідність заробітку та інклюзивність для соціально вразливих груп. Водночас виявлено, що зворотним боком гнучкості є посилення прекаризації праці – висока коливальність доходів, алгоритмічний тиск, відсутність соці-альних гарантій (оплачуваних відпусток,

лікарняних), відсутність страхового стажу та ризики раптового блокування акаунтів. Показано, що в платформній економіці змінюється парадигма розвитку навичок, де відповідальність за безперервне навчання та формування цифрових компетенцій повністю покладається на самого працівника.

З'ясовано, що під час повномасштабної війни платформний сектор в Україні виконує критичну демпферну та соціально-амортизаційну функцію. Для ВПО та громадян, які втратили традиційну роботу, локальні платформи (таскінг, доставка, таксі) стали найшвидшим інструментом отримання первинного доходу. Експортно-орієнтований онлайн-фріланс забезпечив збереження висококваліфікованих кадрових ресурсів та залучення валютних надходжень у країну, а сервіси доставки трансформувалися у важливий елемент цивільної та гуманітарної логістики.

Доведено успішність вітчизняного інституційного експерименту з запровадження спеціального правового режиму «Дія City» та інституту гіг-контрактів, який продемонстрував життєздатність компромісної, прозорої та гнучкої форми співпраці між класичним наймом і ФОП-моделлю для високотехнологічних галузей.

Пропонуємо практичні рекомендації щодо інституціоналізації платформної зайнятості: розширення гібридних форм контрактації: масштабування позитивного досвіду гіг-контрактів на інші високотехнологічні та сервісні сегменти платформної економіки для легалізації трудових відносин; добровільне соціальне страхування: розробка гнучких державних і недержавних механізмів залучення самозайнятих платформних працівників до системи загальнообов'язкового державного соціального та пенсійного страхування шляхом спрощення сплати ЄСВ та запровадження накопичувальних пенсійних схем; державна підтримка цифрової освіти: формування національних програм підвищення цифрової грамотності та мікрокваліфікацій для запобігання поглибленню цифрової та соціальної нерівності.

Бібліографічний список:

1. Пищуліна О. М. Цифрова економіка: тренди, ризики та соціальні детермінанти : доповідь. Київ : Центр Разумкова : Заповіт, 2020. 274 с.

2. Parker G., Van Alstyne M. W., Choudary S. P. Platform Revolution: How Networked Markets Are Transforming the Economy and How to Make Them Work for You. New York: W. W. Norton & Company, 2016. 352 p.

3. Graham M., Hjorth I., Lehdonvirta V. Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. *Transfer: European Review of Labour and Research*. 2017. Vol. 23, No. 2. P. 135–162. DOI: https://doi.org/10.1177/1024258916687250.

4. De Stefano V., Taes S. Algorithmic management and collective bargaining. *Transfer: European Review of Labour and Research*. 2023. Vol. 29, No. 1. P. 21–36. DOI: https://doi.org/10.1177/10242589221141055.

5. Bieber F. Labour Justice in the Platform Economy. *Journal of Applied Philosophy*. 2024. Vol. 41, No. 2. P. 235–250. DOI: https://doi.org/10.1111/japp.12639.

6. Giustini D. Digital work across the divide: Japan's platform economy and labour market dualisation. *Contemporary Japan*. 2025. Vol. 37, No. 1. P. 3–29. DOI: https://doi.org/10.1080/18692729.2023.2206339.

7. Martindale N., Lehdonvirta V. Labour market digitalization and social class: evidence of mobility and reproduction from a European survey of online platform workers. *Socio-Economic Review*. 2023. Vol. 21, No. 4. P. 1945–1965. DOI: https://doi.org/10.1093/ser/mwad049.

8. International Labour Organization. *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Geneva: ILO, 2021. 282 p.

9. Сафонов Ю.М., Коротун О. П. Цифрові технології і трудові відносини: взаємовплив, особливості і тенденції розвитку. *Ефективна економіка.* 2024. (№ 4). DOI: https://doi.org/10.32702/2307-2105.2024.4.17

10. Христуненко О., Просович О. Вплив цифрової трансформації на ринок праці. 2025. Е*кономіка та суспільство*. (№ 73). DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-73-100

11. Зіміна А. І., Кавун О. О. Вплив цифровізації на трансформацію економічних відносин. *Економіка та суспільство*. 2025. № 75. DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-75-17.

12. Гривко С. Д., Дубовик Д. Є. Вплив цифровізації на зайнятість на ринок праці в інформаційному суспільстві. *Економічний простір.* 2025. №. 208. С. 203-209 DOI: https://doi.org/10.30838/EP.208.203-209

13. Соболєв В. М., Мусіюк І. О. Тенденції зайнятості в умовах цифрової економіки. *Бізнес Інформ*. 2020. № 10. С. 143–148. DOI: https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-10-143-148.

14. Судаков М., Собакевич О. Адаптація ринку праці до структурних трансформацій та режимів «короткого часу». *Соціально-трудові відносини: теорія та практика.* 2021. № 2. С. 12–23.

15. Яценко Л. Д. Тренди на ринку праці України в умовах війни. *Національний інститут стратегічних досліджень* : вебсайт. 2024. URL: niss.gov.ua

16. Lehdonvirta V. Flexibility in the gig economy: managing time on three online piecework platforms. *New Technology, Work and Employment*. 2018. Vol. 33, No. 1. P. 13–29. DOI: https://doi.org/10.1111/ntwe.12102.

17. Moore P. V. *The Quantified Self in Precarity: Work, Technology and What Counts*. London: Routledge, 2018. 244 p.

18. Rochet J.-C., Tirole J. Two-sided markets: a progress report. *RAND Journal of Economics*. 2006. Vol. 37, No. 3. P. 645–667. DOI: https://doi.org/10.1111/j.1756-2171.2006.tb00036.x.

19. Vallas S., Schor J. B. What do platforms do? Understanding the gig economy. *Annual Review of Sociology*. 2020. Vol. 46. P. 273–294. DOI: https://doi.org/10.1146/annurev-soc-121919-054857.

20. Evans D. S., Schmalensee R. *Matchmakers: The New Economics of Multisided Platforms*. Boston: Harvard Business Review Press, 2016. 272 p.

21. Grabher G., van Tuijl E. Uber-production: from global networks to digital platforms. *Environment and Planning A: Economy and Space*. 2020. Vol. 52, No. 5. P. 1005–1016. DOI: https://doi.org/10.1177/0308518X20916507.

22. Stark D., Pais I. Algorithmic Management in the Platform Economy. *Sociologica*. 2021. Vol. 14, no. 3. P. 47–72.

23. Wood A. J., Graham M., Lehdonvirta V., Hjorth I. Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society*. 2019. Vol. 33, No. 1. P. 56–75. DOI: https://doi.org/10.1177/0950017018785616.

24. Banik N., Padalkar M. The spread of gig economy: trends and effects. *Foresight and STI Governance*. 2021. Vol. 15, No. 1. P. 19–29. DOI: https://doi.org/10.17323/2500-2597.2021.1.19.29.

25. Хандій О. О., Кобцева Д. А. Можливості та ризики цифровізації для суб'єктів ринку праці. Вісник економічної науки України. 2023. № 1 (44). С. 70-76. URL: DOI: https://doi.org/10.37405/1729-7206.2023.1(44).70-76.

26. Омельченко А.В. Суспільні відносини у сфері цифровізації як предмет правового регулювання. Юридична Україна. 2023. № 10. DOI: https://doi/org/10.37749/2308-9639-2023-10(250)-5

References:

1. Pishchulina, O. M. (2020). *Tsyfrova ekonomika: trendy, ryzyky ta sotsialni determinanty [Digital economy: trends, risks and social determinants]*. Kyiv: Razumkov Centre; Zapovit. 274 p.

2. Parker, G., Van Alstyne, M. W., & Choudary, S. P. (2016). *Platform Revolution: How Networked Markets Are Transforming the Economy and How to Make Them Work for You*. New York: W. W. Norton & Company. 352 p.

3. Graham, M., Hjorth, I., & Lehdonvirta, V. (2017). Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2), 135–162. DOI: https://doi.org/10.1177/1024258916687250

4. De Stefano, V., & Taes, S. (2023). Algorithmic management and collective bargaining. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 29(1), 21–36. DOI: https://doi.org/10.1177/10242589221141055

5. Bieber, F. (2024). Labour justice in the platform economy. *Journal of Applied Philosophy*, 41(2), 235–250. DOI: https://doi.org/10.1111/japp.12639

6. Giustini, D. (2025). Digital work across the divide: Japan's platform economy and labour market dualisation. *Contemporary Japan*, 37(1), 3–29. DOI: https://doi.org/10.1080/18692729.2023.2206339

7. Martindale, N., & Lehdonvirta, V. (2023). Labour market digitalization and social class: evidence of mobility and reproduction from a European survey of online platform workers. *Socio-Economic Review*, 21(4), 1945–1965. DOI: https://doi.org/10.1093/ser/mwad049

8. International Labour Organization. (2021). *World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work*. Geneva: ILO. 282 p.

9. Safonov, Y. M., & Korotun, O. P. (2024). Tsyfrovi tekhnolohii i trudovi vidnosyny: vzaiemovplyv, osoblyvosti i tendentsii rozvytku [Digital technologies and labour relations: interaction, features and development trends]. *Efektyvna ekonomika*, (4). DOI: https://doi.org/10.32702/2307-2105.2024.4.17

10. Khrystunenko, O., & Prosovych, O. (2025). Vplyv tsyfrovoi trans-formatsii na rynok pratsi [Impact of digital transformation on the labour market]. *Ekonomika ta suspilstvo*, (73). DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-73-100

11. Zimina, A. I., & Kavun, O. O. (2025). Vplyv tsyfrovizatsii na transformatsii ekonomichnykh vidnosyn [Impact of digitalization on the transformation of economic relations]. *Ekonomika ta suspilstvo*, (75). DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-75-17

12. Hryvko, S. D., & Dubovyk, D. Ye. (2025). Vplyv tsyfrovizatsii na zainiatist ta rynok pratsi v informatsiinomu suspilstvi [Impact of digitalization on employment and the labour market in the information society]. *Ekonomichnyi prostir*, (208), 203–209. DOI: https://doi.org/10.30838/EP.208.203-209

13. Soboliev, V. M., & Musiiuk, I. O. (2020). Tendentsii zainiatosti v umovakh tsyfrovoi ekonomiky [Employment trends in the digital economy]. *Biznes Inform*, (10), 143–148. DOI: https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-10-143-148

14. Sudakov, M., & Sobakevych, O. (2021). Adaptatsiia rynku pratsi do strukturnykh transformatsii ta rezhymiv "korotkoho chasu" [Adaptation of the labour market to structural transformations and short-time work regimes]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*, (2), 12–23.

15. Yatsenko, L. D. (2024). Trendy na rynku pratsi Ukrainy v umovakh viiny [Labour market trends in Ukraine under wartime conditions]. *Natsionalnyi instytut stratehichnykh doslidzhen*. https://niss.gov.ua

16. Lehdonvirta, V. (2018). Flexibility in the gig economy: managing time on three online piecework platforms. *New Technology, Work and Employment*, 33(1), 13–29. DOI: https://doi.org/10.1111/ntwe.12102

17. Moore, P. V. (2018). *The Quantified Self in Precarity: Work, Technology and What Counts*. London: Routledge. 244 p.

18. Rochet, J.-C., & Tirole, J. (2006). Two-sided markets: a progress report. *RAND Journal of Economics*, 37(3), 645–667. DOI: https://doi.org/10.1111/j.1756-2171.2006.tb00036.x

19. Vallas, S., & Schor, J. B. (2020). What do platforms do? Understanding the gig economy. *Annual Review of Sociology*, 46, 273–294. DOI: https://doi.org/10.1146/annurev-soc-121919-054857

20. Evans, D. S., & Schmalensee, R. (2016). *Matchmakers: The New Economics of Multisided Platforms*. Boston: Harvard Business Review Press. 272 p.

21. Grabher, G., & van Tuijl, E. (2020). Uber-production: from global networks to digital platforms. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 52(5), 1005–1016. DOI: https://doi.org/10.1177/0308518X20916507

22. Stark, D., & Pais, I. (2021). Algorithmic management in the platform economy. *Sociologica*, 14(3), 47–72. DOI: https://doi.org/10.6092/issn.1971-8853/12221

23. Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56–75. DOI: https://doi.org/10.1177/0950017018785616

24. Banik, N., & Padalkar, M. (2021). The spread of gig economy: trends and effects. *Foresight and STI Governance*, 15(1), 19–29. DOI: https://doi.org/10.17323/2500-2597.2021.1.19.29

25. Khandii, O. O., & Kobtseva, D. A. (2023). Mozhlyvosti ta ryzyky tsyfrovizatsii dlia subiektiv rynku pratsi [Opportunities and risks of digitalization for labour market participants]. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy*, (1(44)), 70–76. DOI: https://doi.org/10.37405/1729-7206.2023.1(44).70-76

26. Omelchenko, A. V. (2023). Suspilni vidnosyny u sferi tsyfrovizatsii yak predmet pravovoho rehuliuvannia [Social relations in the field of digitalization as a subject of legal regulation]. *Yurydychna Ukraina*, (10). DOI: https://doi.org/10.37749/2308-9639-2023-10(250)-5

Дата надходження статті: 06.10.2026
Дата прийняття статті до публікації: 11.11.2026
Дата публікації статті: 19.11.2026