

УДК 331.5

DOI: <https://doi.org/10.32782/2786-8141/2025-12-8>**Крутилін С. І.**здобувач третього (PhD) рівня вищої освіти,
Державний податковий університет
ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-3289-1172>**Stanislav Krutylin**

State Tax University

Соколова О. М.кандидат економічних наук, доцент,
Державний податковий університет
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7061-3692>**Olga Sokolova**

State Tax University

СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВИЙ СТАТУС ТА НАПРЯМИ ІНСТИТУАЛІЗАЦІЇ ПЛАТФОРМНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

SOCIO-LEGAL STATUS AND DIRECTIONS OF INSTITUTIONALIZATION OF PLATFORM WORK IN UKRAINE

Анотація. У статті досліджено соціально-правовий статус працівників цифрових платформ в Україні, виявлено чинники, що впливають на рівень їх формалізації та визначено напрями державної політики, спрямованої на інституалізацію платформної праці. Актуальність теми зумовлена, з однієї сторони, стрімким зростанням частки зайнятого населення на цифрових платформах, а з іншої – відсутністю в Україні цілісного законодавчого регулювання нових форм зайнятості. Метою статті є аналіз соціально-правового статусу українських фрілансерів і розробка можливих напрямів інституалізації платформної зайнятості та легалізації такої діяльності. Методологічну основу становлять результати авторського опитування українських фрілансерів, проведеного у 2025 році, доповненні даними Міжнародної організації праці, OECD, Eurofound. Для узагальнення результатів використано методи описової статистики, порівняльного аналізу та логічного узагальнення. Доведено, що більшість працівників платформ – молоді висококваліфіковані спеціалісти, для яких фріланс є гнучким джерелом доходу. Водночас значна частка з них продовжує працювати неформально через нестабільність заробітків та податкові ризики. Наголошено, що соціальний захист таких працівників залишається недостатнім: більшість не мають страхування, пенсійних накопичень, фінансових резервів у разі втрати працездатності. Запропоновано напрями інституалізації державної політики в сфері соціально-трудових відносин, серед яких – ухвалення спеціального закону про платформну працю, створення гнучкого режиму оподаткування для нових працівників платформ, впровадження державної накопичувальної пенсійної програми, що забезпечуватиме рівень пенсій вище мінімального та розвиток добровільного страхування від тимчасової втрати доходу. Наукова новизна даного дослідження полягає у комплексній емпіричній оцінці соціально-економічного становища українських працівників платформ і визначенні ключових чинників їх легалізації. Практичне значення отриманих результатів полягає у можливості їх використання для формування збалансованої державної політики, здатної поєднати гнучкість цифрової праці з базовими соціальними гарантіями та сприяти інституалізації платформної зайнятості в Україні.

Ключові слова: платформна праця, фріланс, соціальний захист, неформальна зайнятість, інституалізація платформної зайнятості, цифрова економіка.

Abstract. The article examines the social and legal status of digital platform workers in Ukraine, identifies the factors influencing the level of their formalization, and outlines the main directions of state policy aimed at institutionalizing platform work. The relevance of the topic is driven, on the one hand, by the rapid growth of the share of the population working on digital platforms, and on the other hand, by the lack of comprehensive legislative regulation of new forms of employment in Ukraine. The purpose of the study is to analyze the socio-legal status of Ukrainian freelancers and to develop proposals for possible directions of institutionalization and legalization of platform employment. The methodological basis includes the author's survey of Ukrainian freelancers conducted in 2025, supplemented by data from the International Labour Organization, OECD, and Eurofound. Methods of descriptive statistics, comparative analysis, and logical generalization were applied to synthesize the results. It has been proven that most platform workers are young, highly qualified specialists for whom freelancing serves as a flexible source of income. At the same time, a significant proportion continue to operate informally due to unstable earnings and tax risks. It is emphasized that the social protection of such workers remains insufficient: most of them lack insurance, pension savings, and financial reserves in case of loss of working capacity. The paper proposes several policy directions, including the adoption of a special law on platform work, the introduction of a flexible taxation regime for new platform workers, the establishment of a state-supported accumulative pension program ensuring pension levels above the minimum, and the development of voluntary income-loss insurance schemes. The scientific novelty of the research lies in the comprehensive empirical assessment of the socio-economic conditions of Ukrainian platform workers and in identifying the key determinants of their formalization. The practical significance of the results lies in their potential use for shaping a balanced state policy capable of combining the flexibility of digital work with basic social guarantees and promoting the institutionalization of platform employment in Ukraine.

Keywords: platform work, freelance, social protection, informal employment, institutionalization of platform employment, digital economy.

Постановка проблеми. За останні 10 років ринок платформної зайнятості у світі демонструє стрімке зростання і збільшившись майже у 5 разів [1, с. 47]. Це стало предметом досліджень і уваги міжнародних організацій, зокрема Міжнародної організації праці (далі – МОП). Ринок праці України інтегрований у світовий і чітко відображає глобальну тенденцію зростання зайнятості на цифрових платформах.

За даними МОП, у 2018 році щонайменше 3% працездатного населення України було залучено до роботи на цифрових платформах, а Україна посідала перше місце в Європі за обсягом наданих фріланс-послуг [4]. Тенденція до збільшення частки платформної зайнятості в Україні продовжилась навіть на тлі пандемії COVID-19 та соціально-економічних потрясінь війни, пов'язаних з вторгненням росії в Україну. Так, у 2024 році чисельність українських працівників цифрових платформ оцінювалася вже приблизно у 904 тис. осіб, що на 14,4% більше, ніж попереднього року [7, с. 2]. За даними української фріланс платформи Freelancehunt станом на перше півріччя 2025 року частка українців що обрала зайнятість на платформі зросла на 86,3% порівнюючи з аналогічним періодом минулого року [6]. Експерти прогнозують, що найближчими роками частка зайнятих на онлайн-платформах в Україні може сягнути 15–20% економічно активного населення [10]. Наведені факти свідчать про поступову трансформацію платформної зайнятості в Україні з периферійного явища на важливий елемент національного ринку праці.

Не дивлячись на це, система державного регулювання праці виявилась абсолютно не готовою до таких змін, і суттєво відстає у цьому питанні від країн ЄС, де вже починають працювати спеціальні режими та закони для працівників платформ [7, с. 6]. По-перше, законодавче поле України залишається дуже фрагментарним. Кодекс законів про працю, не дивлячись на численні оновлення, застарів і не враховує специфіку нестандартних форм зайнятості. Спеціальний режим «Дія. City» має обмежену спрямованість та регулює діяльність ІТ компанії, залишаючи поза межами правового поля незалежних платформних працівників. А заяви про доведення трудового законодавства у відповідність до сучасних реалій поки що не реалізовані. По-друге, високий рівень неформальної зайнятості серед працівників платформ. За даними дослідження МОП у 2017 році, лише близько 25% українських працівників платформ мали офіційний статус фізичних осіб-підприємців, тоді як решта працювали неформально [4]. Хоча останніми роками рівень формалізації дещо зріс під впливом спрощення податкових процедур і посилення фінансового моніторингу, тіньова зайнятість у секторі платформної праці все ще залишається значною. Це залишає працівників платформ поза межами офіційного ринку праці та створює довгострокові ризики для їхнього соціального захисту, а бюджет втрачає податкові надходження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. За останні роки питання платформної праці перебуває у фокусі міжнародних організацій, які системно вимірюють масштаби явища, умови праці та напрями регулювання. У 2021 році МОП опублікувала доповідь про роль цифрових платформ праці, де порівняно досвід працівників та бізнесу на платформах і окреслено ключові ризики, такі як статусу працівників, умови праці, доступ до соціального захисту [1]. Організація економічного

співробітництва та розвитку (OECD) запропонувала типологію й профілі провідних платформ та пов'язала їх із викликами державної політики [2]. Європейський фонд поліпшення умов життя та праці (Eurofound) відстежує умови праці та гнучкі форми зайнятості в Європі надаючи широкую компаративну базу [3].

Для України окремо вирізняється ґрунтовне дослідження МОП від 2017 року, яке базується на опитуваннях Київського міжнародного інституту соціології, яке дало перші репрезентативні оцінки мотивів, доходів та умов праці українських платформних працівників і позначило головні бар'єри легалізації [4]. Більш свіжий приклад статистики з ринку платформної зайнятості – щорічні звіти найбільшої української фріланс-платформи Freelancehunt, які фіксують структуру попиту/заробітків і зростання частки працівників платформи в останні роки [5, 6].

Водночас українська академічна література поки що має радше «точковий», розпорошений характер, однак інтерес до цієї теми помітно зростає в останні роки. І. Слободян та Г. Шаповалова у своїй роботі акцентують на необхідності модернізації законодавства та системи соціального страхування для фрілансерів [7]. Досить актуальним є аналітичний звіт Інституту економіки і прогнозування НАН України, у якому розглянуто специфіку законодавчо-правового регулювання платформної зайнятості в ЄС та світі, наголошено на необхідності розробки механізмів соціального захисту для працівників платформ [8]. Подібні ідеї розвиває В. Самань, який наголошує на необхідності впровадження цілісного підходу до регулювання праці суб'єктів платформної зайнятості [9]. Водночас в науковому дискурсі бракує актуальних емпіричних оцінок сучасного стану платформної зайнятості в Україні. Це створює потребу у формуванні аналітичної бази, здатної доповнити міжнародні спостереження та слугувати основою для розробки цілісної державної політики інституалізації платформної зайнятості.

Метою статті є обґрунтування напрямів інституалізації державної політики в сфері платформної зайнятості задля підвищення рівня її легалізації та зміцнення соціального захисту працівників платформ на основі опитування українських фрілансерів, звітів міжнародних організацій та інших наукових досліджень.

Виклад основного матеріалу. З метою виявлення мотивів українських фрілансерів щодо легалізації трудової діяльності, оцінки рівня соціального захисту та ставлення до можливих стимулюючих чи обмежуючих заходів державної політики щодо платформної зайнятості було проведене власне емпіричне дослідження – опитування методом онлайн-анкетування. Опитування проводилося у вересні–жовтні 2025 р. У вибірці взяли участь 104 респонденти, які працюють на цифрових платформах та отримували дохід від такої діяльності в останні 12 місяців. Анкета складалася з 29 запитань, у тому числі з множинним вибором відповідей. Хоча обсяг вибірки був обмеженим, отримані результати дають змогу окреслити певні тенденції та напрями щодо інституалізації державної політики в сфері платформної зайнятості.

Учасники опитування – переважно досвідчені фрілансери працездатного віку з вищою освітою у переважній кількості опитаних (близько 80%). Розподіл респондентів за віковими групами є відносно рівномірним: частки учасників у віці від 18 до 25, 26–30, 31–35, 36–40 та 41 року і більше коливаються в межах 16–25%. Також спостерігається збалансованість ви-

бірки за статтю: жінки становлять 52,9%, чоловіки – 47,1%. Географічно переважають мешканці Київського регіону, що може відображати концентрацію фахівців цифрових професій у столиці. Водночас певна нерівномірність розподілу за статтю та місцем проживання може пояснюватися обмеженим обсягом вибірки. Більшість опитаних працюють через міжнародну платформу Upwork, тоді як близько п'ятої частини – через українські сервіси Freelancehunt, Kabanchik чи OLX. Найпоширеніші напрями діяльності – дизайн і креатив (54,8%), переклади й копірайтинг (33,7%), а також ІТ-програмування (26,9%), що загалом відповідає структурі українського ринку фрілансу (рис. 1).

Переважає більшість респондентів працюють із закордонними клієнтами, тоді як лише 5% орієнтовані виключно на вітчизняний ринок, що відображає загальну експортну спрямованість українського фрілансу. Майже всі респонденти виконують роботу вдома (97%), а приблизно половина мають досвід понад 3 роки, з них 60% – більше 5 років.

Для 56% респондентів у вибірці робота на платформах є неповною зайнятістю: 57% працюють менше 20 годин на тиждень, ще 34% – 20–34 годин, що свідчить про поєднання платформної зайнятості з іншими видами діяльності чи сімейними обставинами.

За рівнем доходів переважають фрілансери з заробітком до 10 тис. грн на місяць (42%), ще 27% отримують 10–20 тис. грн, і лише близько третини – понад 20 тис. грн. Порівняно невисокі середні доходи пояснюються значною часткою респондентів, для яких фріланс є додатковим джерелом заробітку, тоді як найвищі доходи мають досвідчені спеціалісти з ІТ і дизайну, орієнтовані на міжнародні проекти (рис. 2).

Характерною рисою є нестабільність доходів на цифрових робочих платформах. За самооцінкою респондентів, 76% вважають свій дохід скоріше або цілком нестабільним. Лише 12% назвали його стабільним. Це можна пов'язати з труднощами знаходження нових клієнтів, так згідно дослідження МОП в середньому фрілансеру потрібно пропрацювати на платформі від 6 місяців до 1 року, а в деяких випадках більше, щоб почуватися більш впевнено щодо знаходження наступних клієнтів [4, с. 40]. Таким чином, типового працівника платформ можна віднести до групи з нерегулярними грошовими надходженнями. Цей фактор може відігравати ключову роль у питаннях легалізації трудової діяльності. Серед респондентів авторського опитування, нестабільність доходу – головна причина уникати легалізації трудової діяльності на платформах (рис. 5).

Отримані результати засвідчують типові мотиви, що спонукають працівників обирати платформну зайнятість. Найбільш популярною відповіддю (обрали 88,5% респондентів) виявилася «гнучкість графіка та можливість поєднувати роботу з навчанням або іншими справами». На другому місці – «подобається працювати з дому» (63,5%), поряд із мотивом «необхідність додаткового доходу» (53,8%). Більше третини (38,5%) спокусилися на вищу оплату праці, яку може забезпечити фріланс порівняно з зарплатами в традиційному секторі зайнятості. Лише одиниці вказали відсутність інших можливостей працевлаштування в регіоні чи вимушеність працювати з дому через стан здоров'я або догляд за родиною.

Ці результати добре узгоджуються з даними дослідження МОП 2017 року: тоді 43% онлайн-працівників головною причиною назвали додатковий заробіток,

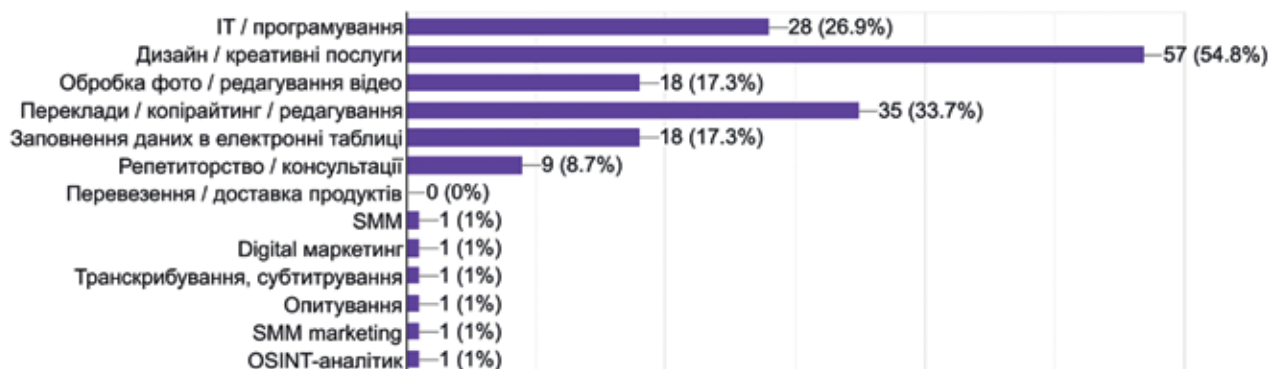


Рисунок 1 – Розподіл фрілансерів за основним видом робіт/послуг (допускався вибір декількох варіантів)

Джерело: авторське опитування (онлайн-анкетування, березень–жовтень 2025 р.)

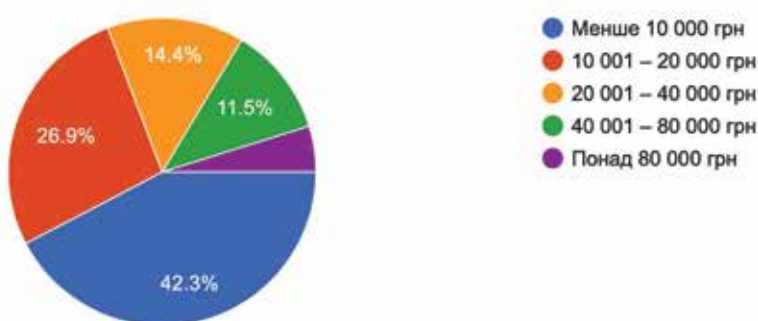


Рисунок 2 – Розподіл середньомісячного доходу фрілансерів (грн на місяць після сплати комісій платформи)

Джерело: авторське опитування (онлайн-анкетування, березень–жовтень 2025 р.)

11% – можливість працювати з дому, 11% – кращу оплату, 7% – неможливість знайти іншу роботу [4, с. 17]. Отже, гнучкість і підвищення доходу – ключові стимули перейти до роботи на платформах.

Одне з питань авторського опитування мало на меті визначити чи є працівник платформи офіційно зареєстрованим як фізична особа підприємець. В результаті частка зареєстрованих працівників платформ у вибірці склала 51%, що значно вище 25% зареєстрованих згідно більш масштабного дослідження МОП у 2017 році [4]. Через обмежений обсяг вибірки, результати не можна вважати репрезентативними для всієї сукупності зайнятих на платформах, однак вони дозволяють простежити загальні тенденції та підтверджують, що значна частка працівників платформного сектору в Україні все ще залишається поза межами формальної економіки, що потребує подальшої уваги державних інститутів у цій сфері.

Серед опитаних фрілансерів, які мають офіційний статус фізичних осіб-підприємців, найпоширенішими мотивами реєстрації стали бажання сплачувати податки (39,4%) та необхідність легального отримання оплати від клієнтів або цифрових платформ (34,6%) (рис. 4).

Менш поширеними мотивами реєстрації стали виконання вимог платформи або клієнта (11,5%) та прагнення отримати доступ до системи соціального захисту (9,6%). Отже, для більшості працівників платформ формалізація діяльності має передусім практичний характер, зумовлений потребою легально отримувати доходи та користуватися офіційними фінансовими інструментами.

Серед респондентів, які не мають офіційної реєстрації, основною причиною залишалася фінансова нестабільність: 38% зазначили, що їхні доходи є нерегулярними або недостатніми для сплати податків та ЄСВ на постійній основі. Поодинокі респонденти також вказали на нестачу інформа-

ції про процедуру відкриття ФОП. Для частини учасників фріланс є епізодичним видом діяльності, що не потребує легалізації (рис. 5). Отже, ключовим бар'єром реєстрації залишається відсутність стабільного доходу, а також обережне ставлення до фіскального навантаження, що корелюється з висновками попередніх досліджень МОП.

Що стосується соціальних гарантій, то лише 26% респондентів повідомили про наявність доступу до державного медичного забезпечення – решта або не користуються ним, або не довіряють; 8% користуються приватним медичним страхуванням. Близько 9% зайнятих на платформах мають оплачувані відпустки, що очікувано у разі самозайнятості, а лікарняні виплати отримують 11% – переважно ті, хто поєднує фріланс із офіційною зайнятістю (рис. 6).

Пенсійні заощадження роблять лише третина респондентів, тоді як 50% не здійснюють жодних накопичень на старість, а 16% не змогли відповісти на дане питання. Отримані результати корелюються з науковими дослідженнями [7], які засвідчують, що більшість онлайн-працівників не беруть участі в пенсійній системі, що посилює їхню соціальну вразливість у разі хвороби чи втрати працездатності.

Додатково, учасникам було поставлено запитання щодо їхньої фінансової стійкості. Майже половина респондентів (43,3%) зазначили, що можуть дозволити собі лише коротку відпустку або вихідні у будь-який час. Водночас 23,1% опитаних можуть тимчасово призупинити роботу у разі хвороби, а 21,2% – дозволити собі не працювати протягом приблизно чотирьох тижнів на рік. Лише 12,5% респондентів повідомили, що здатні покрити непередбачені витрати на рівні місячного доходу домогосподарства (рис. 7). Такі результати свідчать про нестійкий характер доходів більшості працівників цифрових платформ і їхню вразливість до фінансових ризиків.

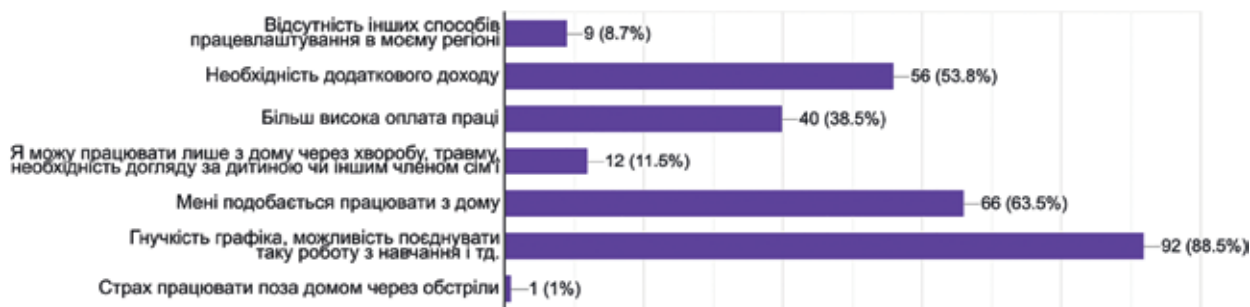


Рисунок 3 – Головні причини почати працювати використовуючи цифрові онлайн-платформи (допускався вибір декількох варіантів)

Джерело: авторське опитування (онлайн-анкетування, березень–жовтень 2025 р.)

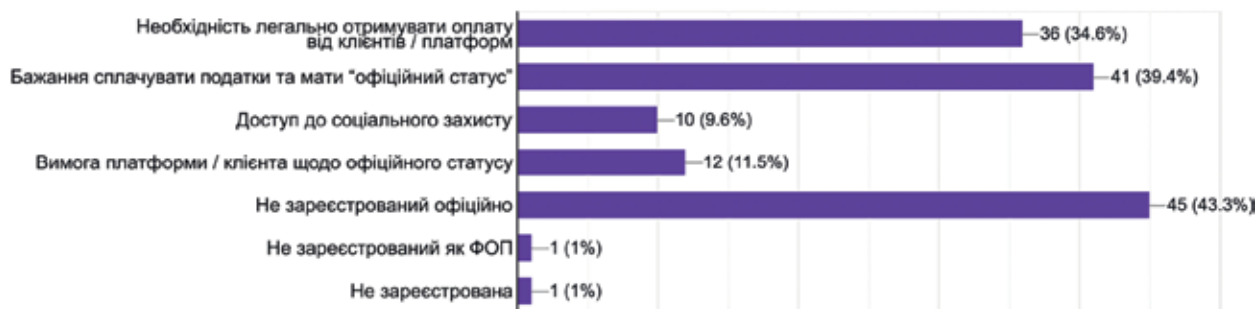


Рисунок 4 – Головні причини легалізації працівників платформ (допускався вибір декількох варіантів)

Джерело: авторське опитування (онлайн-анкетування, березень–жовтень 2025 р.)

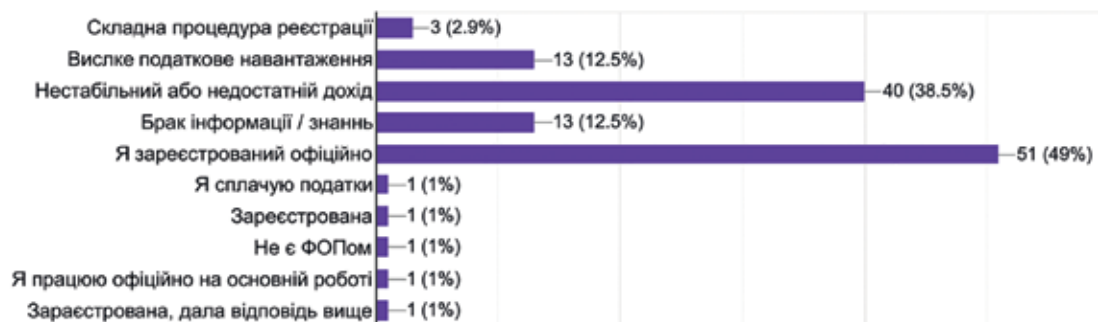


Рисунок 5 – Головні причини уникнення легалізації працівників платформ (допускався вибір декількох варіантів)

Джерело: авторське опитування (онлайн-анкетування, березень–жовтень 2025 р.)

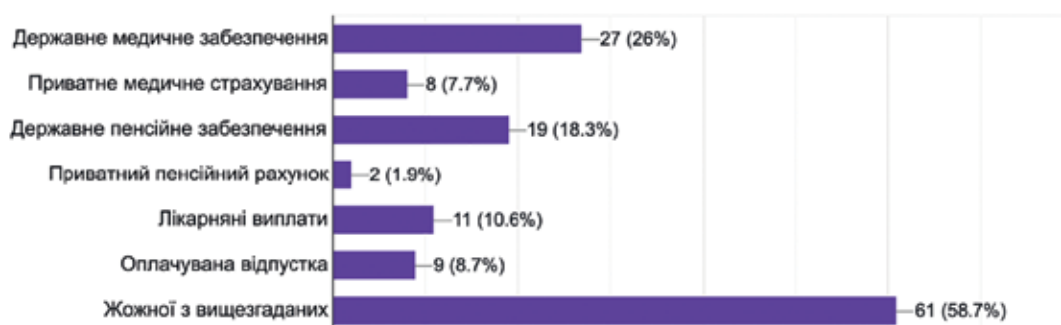


Рисунок 6 – Доступ до соціальних гарантій працівників платформ (допускався вибір декількох варіантів)

Джерело: авторське опитування (онлайн-анкетування, березень–жовтень 2025 р.)



Рисунок 7 – Фінансова стійкість працівників платформ

Джерело: авторське опитування (онлайн-анкетування, березень–жовтень 2025 р.)

Серед основних труднощів, пов'язаних із соціальним захистом, респонденти найчастіше відзначали нестабільність доходу (70,2%), що залишається ключовим ризиком платформної зайнятості. Третина учасників (31,7%) назвала надмірні витрати на приватне медичне страхування, тоді як 22,1% вказали на відсутність доступних програм медичного страхування. 26,9% респондентів згадали про відсутність оплачуваних відпусток, а 17,3% відсутність лікарняних (рис. 8).

Попри наявні труднощі, загальний рівень задоволеності роботою через цифрові платформи залишається високим. Близько 55% респондентів заявили, що задоволені або дуже задоволені своєю діяльністю, 24% зайняли нейтральну позицію, і лише близько п'ятої частини висловили переважно негативне ставлення. Це свідчить, що переваги платформної зайнятості – гнучкий графік,

автономність і можливість отримання доходу від міжнародних клієнтів – у сприйнятті більшості переважають наявні ризики.

Серед основних позитивних аспектів респонденти найчастіше називали гнучкий розклад роботи (87,5%), можливість працювати з дому (78,8%), доступ до іноземних замовників (68,3%), можливість поєднувати фріланс з іншими видами діяльності (62,5%) та кращий баланс між роботою і особистим життям (61,5%). Більше половини опитаних також відзначила свободу вибору місця праці, а 38,5% – вищий рівень доходу порівняно з офісною зайнятістю (рис. 9). Отже, можна стверджувати, що платформна праця забезпечує низку вагомих нематеріальних і економічних переваг. Водночас актуальним завданням державної політики є мінімізація ризиків такої зайнятості без обмеження її ключової переваги – гнучкості.

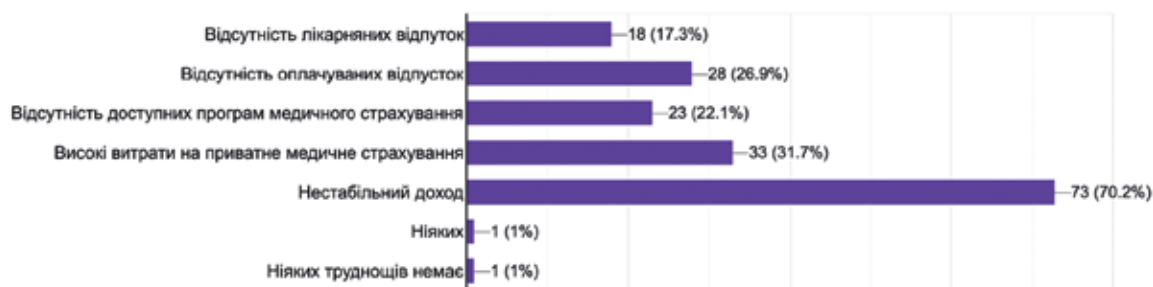


Рисунок 8 – Труднощі працівників платформ щодо соціального захисту (допускався вибір декількох варіантів)

Джерело: авторське опитування (онлайн-анкетування, березень–жовтень 2025 р.)



Рисунок 9 – Найбільші переваги роботи на платформах (допускався вибір декількох варіантів)

Джерело: авторське опитування (онлайн-анкетування, березень–жовтень 2025 р.)

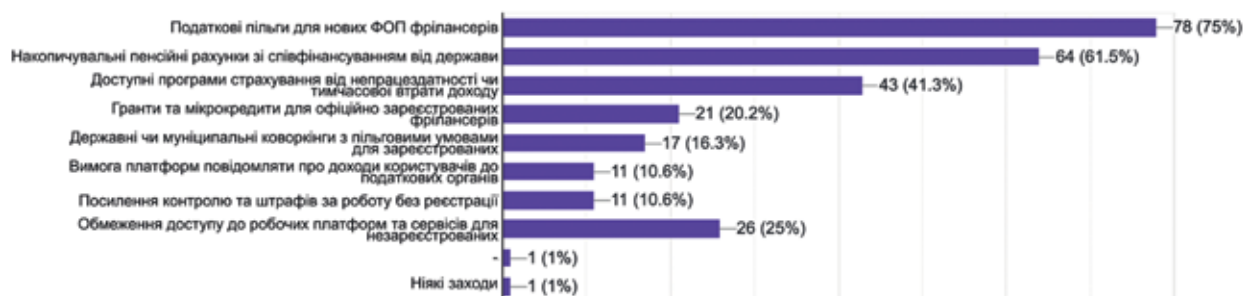


Рисунок 10 – Заходи, що спонукали б до офіційної реєстрації працівників платформ (допускався вибір декількох варіантів)

Джерело: авторське опитування (онлайн-анкетування, березень–жовтень 2025 р.)

У заключній частині опитування респондентам пропонувалися гіпотетичні сценарії державної політики, спрямовані на заохочення до офіційної реєстрації діяльності.

Отримані результати засвідчили чітку перевагу фінансових стимулів: 75% опитаних вважають податкові пільги для нових ФОП, що працюють на платформах – зокрема зниження ставок або податкові канікули – найефективнішим інструментом легалізації. Така позиція узгоджується з проблематикою нестабільних доходів, особливо на початкових етапах роботи на цифрових платформах. Запровадження тимчасових податкових канікул або механізму поступового зростання податкового навантаження дозволило б фрілансерам реєструватися без ризику фінансових втрат у періоди низьких заробітків або труднощів з пошуком клієнтів. Другим за рівнем підтримки заходом стали накопичувальні пенсійні рахунки із співфінансуванням держави (61,5%). 41,3% підтримали програми добровільного страхування на випадок тимчасової непрацездатності (рис. 10). Отже, найвагомішими стимулами до формалізації платформної зайнятості респонденти вважають заходи, що поєднують короткостро-

кові податкові вигоди з перспективою отримання соціальних гарантій у майбутньому.

Висновки. Проведене дослідження висвітило актуальні аспекти зайнятості українських працівників платформ та їх ставлення до легалізації діяльності. Незважаючи на обмеження розміри вибірки, результати корелюються з іншими дослідженнями та доповнюють їх. Українські працівники онлайн-платформ цінують гнучкість робочого графіку та можливість дистанційної роботи з іноземними клієнтами. Хоча тенденція до легалізації платформної зайнятості зростає, велика частка фрілансерів досі перебувають поза межами офіційної економіки, через нестабільні доходи, податкові ризики й недовіру до держави. Соціальна захищеність працівників платформ залишається низькою – зазвичай відсутнє медичне страхування, пенсійні накопичення та гарантії захисту у разі втрати працездатності.

На основі результатів дослідження можна окреслити напрями, які варто врахувати при формуванні політики щодо інституалізації платформної зайнятості в Україні:

– розробити та прийняти спеціальне законодавство про платформну зайнятість яке буде включати визначення таких понять як «фрілансер», «працівник цифрових платформ», «платформна зайнятість», «платформна економіка», офіційно визнавати статус працівника платформ та надавати гарантії соціального захисту для таких працівників;

– розробити та впровадити спеціальний режим оподаткування для нових працівників платформ який передбачав би податкові канікули на перший рік діяльності або знижену ставку єдиного податку в межах певного ліміту доходу. Це знизить бар'єр входу в офіційну економіку для нових працівників платформ, що здебільшого мають проблему з нестабільними доходами

на початку своєї діяльності. Для бюджету короткострокові втрати від пільг компенсуються розширенням бази оподаткування у середньостроковій перспективі;

– розробити державну накопичувальну пенсійну програму для робітників платформ, яка б забезпечила гідний рівень доходу в старшому віці, вищий за мінімальну пенсію. Її доцільно побудувати на принципі добровільної участі з державним співфінансуванням внесків, що стимулюватиме зацікавленість таких працівників у довгострокових накопиченнях. Додатково варто розробити механізми добровільного страхування від тимчасової втрати працездатності. Такі інструменти дозволять фрілансерам відчувати реальні переваги легалізації та сприятимуть їхній інтеграції у систему соціального захисту.

Бібліографічний список:

1. International Labour Organization. World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms. Geneva : ILO, 2021. 283 p. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_771749.pdf
2. OECD. An Introduction to Online Platforms and Their Role in the Digital Transformation. Paris : OECD Publishing, 2019. 214 p. DOI: <https://doi.org/10.1787/53e5f593-en>
3. Eurofound. Employment and working conditions of selected types of platform work. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2023. 78 p. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/employment-and-working-conditions-selected-types-platform-work>
4. Aleksynska M., Bastrakova A., Kharchenko N. Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives. Geneva : ILO, 2018. 56 p. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_635370.pdf
5. Freelancehunt. Портрет фрілансера 2024: скільки заробляють та працюють спеціалісти. 2024. URL: <https://freelancehunt.com/blog/portret-frilansiera-2024-skilki-zarobliaiut-ta-pratsiuiut-frilansieri-doslidzhenia-freelancehunt/>
6. Dev.ua. 56 % українців працюють або планують працювати на фрілансі – дослідження. 2024. URL: <https://dev.ua/news/56-ukrainsiv-pratsiuiut-abo-planuiut-pratsiuvaty-na-frylansi-doslidzhennia-1755177322>
7. Слободян І., Шаповалова Г. Freelance and gig contracts: legal status, rights protection and challenges of modern regulation in Ukraine. *Social Development: Economic and Legal Issues*. 2025. №6. URL: <https://www.eu-scientists.com/index.php/sdel/article/view/291/280>
8. Інститут економіки та прогнозування НАН України. Платформна зайнятість: зміст, специфіка і законодавчо-правове регулювання в Європейському Союзі та світі. Київ, 2024. 52 с. URL: <https://komspir.rada.gov.ua/uploads/documents/32131.pdf>
9. 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. 90–95. URL: <https://lbku.krok.edu.ua/index.php/legal-bulletin/article/view/541/482>
10. Сабадишина Ю. Попит на фріланс в Україні виріс на 84 %. Найпопулярніші категорії – ІТ, дизайн і маркетинг. DOU, 22.03.2023. URL: <https://dou.ua/lenta/news/freelances-in-ukraine-2023/>

References:

1. International Labour Organization. (2021). World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms. Geneva: ILO. Available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_771749.pdf
2. OECD. (2019). An Introduction to Online Platforms and Their Role in the Digital Transformation. Paris: OECD Publishing. DOI: <https://doi.org/10.1787/53e5f593-en>
3. Eurofound. (2023). Employment and working conditions of selected types of platform work. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/employment-and-working-conditions-selected-types-platform-work>
4. Aleksynska M., Bastrakova A. & Kharchenko N. (2018). Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives. Geneva: ILO. Available at: https://ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_635370.pdf
5. Freelancehunt. (2024). Portret frylansera 2024: skilky zarobliaiut ta pratsiuiut spetsialisty. [Portrait of a Freelancer 2024: How much specialists earn and work.] Available at: <https://freelancehunt.com/blog/portret-frilansiera-2024-skilki-zarobliaiut-ta-pratsiuiut-frilansieri-doslidzhenia-freelancehunt/>
6. Dev.ua. (2024). 56 % ukrainsiv pratsiuiut abo planuiut pratsiuvaty na frylansi – doslidzhennia. [56% of Ukrainians work or plan to work as freelancers – research.] Available at: <https://dev.ua/news/56-ukrainsiv-pratsiuiut-abo-planuiut-pratsiuvaty-na-frylansi-doslidzhennia-1755177322>
7. Slobodyan I. & Shapovalova H. (2025). Freelance and gig contracts: legal status, rights protection and challenges of modern regulation in Ukraine. *Social Development: Economic and Legal Issues*, №6. Available at: <https://www.eu-scientists.com/index.php/sdel/article/view/291/280>
8. Instytut ekonomiky ta prohnozuvannia NAN Ukrainy. (2024). Platformna zainiatist: zmist, spetsyfika i zakonodavcho-pravove rehuliuвання v Yevropeiskomu Soiuzi ta sviti. [Platform employment: content, specifics and legislative regulation in the European Union and the world.] Available at: <https://komspir.rada.gov.ua/uploads/documents/32131.pdf>
9. Saman V. V. (2025). Shchodo perspektyv pravovoho rehuliuвання platformnoi zainiatosti z metoiu privedennia u vidpovidnist zakonodavstva Ukrainy z acquis EU [On the prospects of legal regulation of platform employment in order to align Ukraine's

legislation with the EU acquis]. *Legal Bulletin*, no. 2(16), pp. 90–95. Available at: <https://lbku.krok.edu.ua/index.php/legal-bulletin/article/view/541/482>

10. Sabadyshyna, Yu. (2023, March 22). *Popyt na frilans v Ukraini vyris na 84%. Naipopuliarnishi katehorii – IT, dyzain i marketing* [Demand for freelancing in Ukraine increased by 84%. The most popular categories are IT, design, and marketing]. Available at <https://dou.ua/lenta/news/freelances-in-ukraine-2023/>

Стаття надійшла: 10.10.2025

Стаття прийнята: 03.11.2025

Стаття опублікована: 28.11.2025