

Крутилін С.І.

здобувач третього (PhD) рівня вищої освіти
кафедри економіки, підприємництва та
бізнес-адміністрування
Державного податкового університету
ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-3289-1172>

Krutylin Stanislav
State Tax University

ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ ПЛАТФОРМНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

ECONOMIC MEANING AND FEATURES OF PLATFORM EMPLOYMENT

Стаття присвячена дослідженню теоретичних засад поняття «платформна зайнятість» та впливу цифрової трансформації економіки на ринок праці. Здійснено порівняння поняття «платформна зайнятість» з іншими видами нестандартної зайнятості такими як: цифрова зайнятість, дистанційна зайнятість, гіг-робота, краудворкінг та краудсорсинг. На підставі аналізу наукових праць зарубіжних вчених і термінології міжнародних організацій обґрунтовано на доцільності введення в українське наукове та законодавче поле поняття «платформна зайнятість». Запропоновано авторське визначення поняття «платформна зайнятість». Висвітлено характерні особливості платформної зайнятості. Доведено, що з розвитком цифровим трудових платформ відбувається формування нового виду зайнятості. Розглянуто проблематику невідповідності класифікації та визначення статусу платформних працівників. Запропоновано класифікацію типів платформної зайнятості найбільш поширених на ринку праці України, включаючи типи робіт, формат надання послуг, масштаб завдань та процес відбору виконавців.

Ключові слова: платформна зайнятість, нестандартна зайнятість, цифрова трудова платформа, типи платформної праці, цифровізація ринку праці, цифрова економіка.

The digitalization of the economy and the rapid development of platform business models and platform employment have become key trends of our time, generating a fundamentally new «agenda» in both global and national socio-political and scientific discourse on the future world of work. In fact, a fundamentally new type of social and labor relations is being formed in the modern labor market – platform employment. New business models built on the achievements of the digital revolution strive for the abandonment of employment contracts and social security, stable working hours, and take labor relations beyond the regulatory and legal framework. The digitalization of recruitment processes is gaining global proportions and going beyond national regulation, bringing both great benefits to market players and economic and social challenges. The article is devoted to the study of the theoretical foundations of the «platform employment» concept and the impact of digital transformation of the economy on the labor market. The author compares the concept of «platform employment» with other types of non-standard employment, such as digital employment, remote employment, gig-work, crowdworking and crowdsourcing. Based on the analysis of scientific works of foreign scholars and terminology of international organizations, the author justifies the rationale for introducing the concept of «platform employment» into the Ukrainian scientific and legislative field. The author's own definition of the concept of «platform employment» is proposed. The specific features of platform employment are highlighted. It is proved that with the development of digital labor platforms, a new type of employment is being formed. The problem of inconsistency in the classification and definition of the status of platform workers is considered. The author proposes a classification of the types of platform employment most common in the Ukrainian labor market, including types of work (from routine to more highly skilled), the format of service provision, the scale of tasks, and the process of selecting workers. The article calls for further research in this area and identifies the need in institutionalizing social and labor relations of platform employment.

Key words: platform employment, non-standard employment, digital labor platform, types of platform work, digitization of the labor market, digital economy.

Постановка проблеми. Цифровізація економіки та швидкий розвиток платформних бізнес-моделей та платформної зайнятості стали ключовими трендами сучасності, що генерує принципово новий «порядок денний» як в світовому, так і в національному суспільно-політичному та науковому дискурсі щодо майбутнього світу праці. Фактично, на сучасному ринку праці формується принципово новий тип соціально-трудових відносин – платформна зайнятість. Нові бізнес-моделі, побудовані на досягненнях цифрової революції, передбачають відмову від трудових договорів і соціального забезпечення, сталого робочого графіка, виводять трудові відносини за рамки нормативно-правової площини. Цифровізація процесів найму працівників набуває глобальних масштабів і виходить за рамки національного регулювання, приносячи як і великі вигоди для гравців на ринку так і економічні та соціальні виклики.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розвиток нових форм нестандартної зайнятості в умовах цифровізації а також вплив цифрових трансформацій на ринок праці та розвиток економіки платформ активно досліджуються такими українськими вченими, як Н. Азьмук, О. Панькова, Л. Шаталова, І. Петрова, Л. Червінська, А. Колот, В. Близнюк, С. Щеглюк, Р. Атаманюк, В. Кудлай, О. Черьомухіна та іншими. Так І. Петрова, О. Балика та Г. Качан досліджують цифрову трансформацію економіки, її вплив на всі сфери людського життя і зокрема появу цифрової зайнятості і її особливості [1]. Л. Шаталова та Т. Уманець розглядають особливості формування та фактори які сприяють розвитку нестандартної зайнятості в умовах цифровізації економіки [2]. Н. Азьмук у своїх роботах вивчає основні виклики пов'язані з розвитком зайнятості через цифрові платформи та розробляє стратегії адаптації які б дозволили мінімізувати негативний вплив на економіку [3]. О. Соколова досліджує трансформацію зайнятості по секторах економіки та аналізує структурні зміни на ринку праці України в сучасних умовах [4].

Вагомий внесок у дослідження платформної зайнятості та пов'язаних з її розвитком ризиків здійснили такі зарубіжні науковці як Арюн Сандарараджан, автор книги «The Sharing Economy», де він досліджує як нові форми зайнятості впливають на основні принципи ринку праці, Анабел Гавії, співавторка книги «Platform Leadership», одна з провідних світових експертів в області цифрових платформ і екосистем, Маршал Ван Альстайн та Джеффрі Паркер що досліджують платформні бізнес-моделі, стратегії та економічні умови, що сприяють розвитку платформ, а також Сангіт Пол

Чоударі, Томас Поел, Алекс Моазд, Ахмад Асадулла, Ісам Фаїк та інші.

Велику увагу питанням платформної зайнятості приділяють провідні європейські організації та установи, такі як Міжнародна Організація Праці, European Council, Eurofund та інші. Проте існуючі дослідження не є достатньо комплексними, що диктує необхідність додаткового дослідження з цієї тематики.

Метою дослідження є теоретичне обґрунтування економічної сутності поняття «платформна зайнятість», висвітлення основних її видів на ринку праці в умовах цифровізації.

Виклад основного матеріалу дослідження. Серед вітчизняних вчених термін платформна зайнятість не є дуже поширеним. Частіше використовують поняття цифрова зайнятість. Також зустрічаються такі терміни як нетрадиційна або нестандартна зайнятість, дистанційна зайнятість, гіг-робота, краудворкінг, краудсорсінг, робота на вимогу і т.д. Всі ці поняття є схожими але не тотожними.

Найбільш широким і всеохоплюючим з усіх цих термінів є нетрадиційна або нестандартна зайнятість – яка охоплює всі види зайнятості, які не можна віднести до стандартної зайнятості, коли найм відбувається в режимі повного робочого дня на основі безстрокового трудового договору на підприємстві або в організації під безпосереднім керівництвом працедавця або призначених ним менеджерів. Окрім новітніх форм нестандартної зайнятості які виникли внаслідок цифрової трансформації, до нестандартних форм зайнятості також відносять тимчасову зайнятість, роботу на умовах неповного робочого часу або роботу за викликом, багатосторонні трудові відносини, замасковані трудові відносини та інші види зайнятості які віддзеркалюють часові особливості використання робочої сили та особливості трудових відносин між роботодавцями, працівниками, посередниками але не обов'язково є новітніми або інноваційними [2, с. 34-35].

Дистанційна зайнятість – це регулярна або періодична зайнятість працівника поза межами традиційного робочого місця у приміщеннях роботодавця, що передбачає використання інформаційно-комунікаційних технологій [5, с. 93]. Дистанційна зайнятість набула особливого поширення в Україні та світі під час всесвітньої пандемії Covid-19 та може включати як стандартні так і нестандартні типи зайнятості, проте частіше термін дистанційна зайнятість все ж таки вживають для визначення класичної «офісної» зайнятості яка виконується дистанційно за допомогою ІКТ.

Цифрова зайнятість – це зайнятість з використанням цифрових технологій, резуль-

татом якої є інформаційний продукт. Цифрова зайнятість охоплює як сферу суто професійної розробки та реалізації цифрових технологій, так і сфери їх розповсюдження та використання для створення інших товарів та послуг. Попит і пропозиція на робочу силу, умови найму та оплати праці фіксуються на онлайн-платформах [1, с. 13]. Тобто цифрова зайнятість охоплює здебільшого платформну роботу яка може надаватись без прив'язки до локації та не пов'язана з наданням фізичних послуг на місці.

Гіг-робота це як правило короткочасна тимчасова робота яка виконується незалежними підрядниками (фрілансерами), працівниками онлайн-платформ та працівниками аутсорс фірм [6, с. 1-2]. В Україні гіг-робота тісно пов'язана з діяльністю Дія Сіті та визначається законом України про стимулювання розвитку цифрової економіки [7]. Згідно цього закону гіг-спеціаліст це фізична особа, яка за гіг-контрактом є підрядником та/або виконавцем. А гіг-контракт відповідно це цивільно-правовий договір, за яким гіг-спеціаліст зобов'язується виконувати роботи та/або надавати послуги відповідно до завдань резидента Дія Сіті як замовника, а резидент Дія Сіті зобов'язується оплачувати виконані роботи та/або надані послуги і забезпечувати гіг-спеціалісту належні умови для виконання робіт та/або надання послуг, а також соціальні гарантії.

Краудворкінг та краудсорсінг загалом вживається у контексті діяльності підприємств та залучення значної кількості робочої сили з зовнішніх джерел для виконання платних, короткотермінових завдань без укладання трудового договору [8, с. 82].

В свою чергу поняття платформної зайнятості є досить поширеним в закордонних, а особливо європейських джерелах, та використовується зокрема в публікаціях Міжнародної Організації праці, European Council, Eurofund а також в наукових працях закордонних науковців [9-12]. Вперше термін згадується у звіті Eurofund опублікованому в 2018 році «Зайнятість та умови праці обраних видів платформних робіт» [13]. Європейський союз першим ввів це поняття у законодавче поле своєю директивою від 9 грудня 2021 року «Про покращення умов праці в платформній зайнятості» [14].

На нашу думку платформна зайнятість – це така форма працевлаштування, за якої організації або окремі особи використовують цифрову платформу для доступу до інших організацій або окремих осіб для вирішення конкретних проблем або надання певних послуг в обмін на оплату. Основними характерними особливостями платформної зайнятості є:

- оплачувана робота організовується через онлайн-платформу;
- у ній беруть участь три сторони: онлайн-платформа, клієнт і працівник;
- метою є виконання конкретних завдань або вирішення конкретних проблем;
- робота передається на аутсорсінг або за контрактом;
- робота розбивається на завдання;
- послуги надаються на вимогу.

Оскільки основним об'єктом торгівлі є праця, а не матеріали чи капітал, торгові платформи (наприклад, eBay) або платформи, що надають доступ до житла (наприклад, Airbnb) чи фінансові послуги, не підпадають під це визначення. Крім того, некомерційні транзакції, такі як волонтерство, нетворкінг, соціальні мережі (наприклад, LinkedIn) або будь-яка інша форма неоплачуваних транзакцій (наприклад, краудсерфінг, який зводить людей, що шукають житло, з тими, хто пропонує його безкоштовно), не вважаються роботою на платформі. Відповідно, у фокусі дослідження – онлайн-платформи, які узгоджують попит і пропозицію на оплачувану працю.

За нещодавніми повідомленнями Верховна Рада України активно працює над оновленням Кодексу законів про працю України [15]. Одним із завдань парламенту в короткостроковій перспективі є запровадження платформної зайнятості, як нового виду трудових відносин а також розробка особливих алгоритмів її регулювання. Тож, на думку автора, в контексті сучасного ринку праці на основі досвіду європейських організацій та науковців слід розглядати та використовувати саме поняття «Платформна зайнятість» який є найбільш всеохоплюючим та перспективним в умовах цифрової економіки та цифровізації ринку праці.

Розглянемо сутність та зміст цифрової трудової платформи. Європейська комісія цифрову трудову платформу визначає як будь-яку фізичну або юридичну особу, що надає комерційну послугу, яка відповідає всім наступним вимогам [16]:

- вона надається, принаймні частково, на відстані за допомогою електронних засобів, таких як веб-сайт або мобільний додаток;
- надається на вимогу отримувача послуги;
- вона передбачає організацію роботи, що виконується фізичними особами, незалежно від того, чи виконується ця робота онлайн, чи у певному місці.

Тоді платформний працівник (або працівник платформи) означає будь-яку особу, яка виконує роботу на платформі, яка має трудовий договір або трудові відносини згідно з чинним законодавством.

Наразі жодна з країн світу, включаючи країни ЄС, не має чітких правил, що визначають трудовий статус працівників платформ. Як наслідок, працівники покладаються на існуючу нормативну базу і приймають один із визнаних нею статусів зайнятості. Зазвичай до таких статусів відносять найманих працівників і самозайнятих осіб.

За відсутності чіткого регулювання зі сторони держави, умови та правила роботи платформи визначають статус зайнятості, і в більшості випадків це означає, що працівники платформи вважаються самозайнятими особами (незалежними підрядниками), водночас часто характер і зміст виконуваних ними робіт має ознаки найманої праці, а саме: узгодження графіку роботи з замовником, система мотивації (балів), штрафні санкції за відмову у виконанні завдань, вимоги щодо термінів, якості та інше. З іншої сторони, виконавець використовує у процесі праці засоби праці, які належать йому або самостійно сплачує їх використання (наприклад велосипеда, мотоцикла для кур'єрів або комп'ютерної техніки для працівників ІТ сектору) та самостійно страхує всі свої соціальні ризики. Згідно з даними опитування МОП серед працівників платформ 55% мають можливість доступу до медичного обслуговування та лише 24% оплачують медичне страхування. Платформні працівники характеризуються низьким охопленням пенсійним забезпеченням, зокрема 25% серед респондентів мають доступ до пенсійного забезпечення та лише 15% сплачують внески до пенсійних фондів [17].

В цілому можна стверджувати, що з розвитком цифровим трудових платформ відбувається формування нового виду зайнятості, який поєднує ознаки найманої праці та самозайнятості. В першу чергу це зумовлено тим, що платформи позиціонують себе лише як майданчики, які створюють умови для взаємодії, двох сторін ринку. Іншими словами платформи співставляють попит та пропозицію на робочу силу, але намагаються залишатися в стороні коли мова йде про статус зайнятості працівника та його соціальні гарантії. Є кілька прикладів платформ, які пропонують працівникам трудові договори. Однак навіть якщо платформа пропонує трудові договори, це не обов'язково робиться для всіх працівників на такій платформі.

У кількох країнах ЄС існують додаткові проміжні категорії цих двох статусів, які можна застосовувати до працівників платформ, наприклад статус «авто-підприємець» у Франції, статус «як працівник» в Австрії, «квазі-підлеглий працівник» в Італії, «студентська робота» в Бельгії та Словенії та «контракт на надання

послуг» у Хорватії. В інших країнах світу все ще тривають дебати щодо запровадження такого третього статусу для працівників платформ.

Платформна зайнятість має багато форм, видів, а також способів її класифікації. У вищевказаному дослідженні Eurofund від 2018 року визначив цілих 27 характеристик платформної праці, на яких може ґрунтуватися класифікація цих різних форм. Подальше практичне застосування цієї теоретичної типології вимагало звуження переліку характеристик, тому деякі характеристики були виключені, оскільки на практиці вони або пов'язані з іншими характеристиками або їх практичне застосування було ускладнене у зв'язку з недоступністю або недостовірністю наявної інформації. Наприкінці цього процесу відсіювання залишилося п'ять характеристик для визначення типів роботи платформ, що підлягають аналізу:

- рівень кваліфікації, необхідний для виконання завдання (низький, середній або високий);
- як надається послуга (на місці чи онлайн);
- масштаб завдань (мікрозавдання або великі проекти);
- процес відбору виконавця (рішення приймається платформою, клієнтом або працівником);
- форма підбору (пропозиція чи конкурс).

На основі цих п'яти характеристик, теоретично можливо скласти перелік 120 різних типів платформної зайнятості, хоча дослідники Eurofund довели існування у ЄС тільки 10 її видів. Беручи до уваги що це найбільш детальна класифікація платформної зайнятості на даний час, в рамках цього дослідження спробуємо адаптувати даний підхід і визначити наявні типи платформної зайнятості в Україні.

На підставі класифікаційних характеристик типів платформної зайнятості (табл. 1) визначимо найбільш поширені на ринку праці України та мають найбільший потенціал розвитку.

Рутинна робота на місці, визначена платформою, охоплює низькокваліфіковану роботу, яка виконується особисто (звідси термін «на місці») і призначається працівнику платформою. Остання характеристика робить цей тип роботи на платформі цікавим для подальшого аналізу, оскільки платформа (принаймні частково) бере на себе роль роботодавця, в більшості випадків не надаючи працівникам трудового договору. Ці працівники можуть опинитися в нестабільній ситуації, оскільки вони залежать від платформи в роботі і мають мало можливостей відокремити себе від інших працівників платформи. Цей тип роботи на платформі наразі досить поширений як серед працівників, так і серед платформ.

Таблиця 1

Класифікаційна характеристика типів платформної зайнятості

Тип	Класифікація сервісу			Класифікація платформи		Приклади
	Кваліфікація	Формат надання послуги	Масштаб завдань	Відбір виконавця	Форма підбору	
Рутинна робота на місці, визначена платформою	Низька	На місці	Малий	Платформа	Пропозиція	Uber, Bolt, Uklon, Glovo
Робота середньої кваліфікації на місці, визначена працівником	Від низької до середньої	На місці	Від малих до великих	Працівник	Пропозиція	Kabanchik, Rabotniki.ua, Mapus.ua
Середньо-кваліфікована робота на місці визначена платформою	Середня	На місці	Малий	Платформа	Пропозиція	Майстри.укр
Середньо-кваліфікована робота онлайн визначена платформою	Від низької до середньої	Онлайн	Малий	Платформа	Пропозиція	Clickworker.com Opinion.com.ua
Висококваліфікована робота онлайн визначена клієнтом	Висока	Онлайн	Великий	Клієнт	Пропозиція	Upwork, Fiverr, Freelancehunt, Freelance.ua
Висококваліфікована робота онлайн визначена конкурсом	Висока	Онлайн	Великий	Клієнт	Конкурс	99designs.com

Джерело: складено автором на основі [13]

Середньокваліфікована робота на місці, ініційована працівником охоплює низько- та середньо-кваліфіковану роботу, де завдання обираються та виконуються працівником на місці. Можливість самостійно обирати завдання надає цим працівникам гнучкості, що вважається головною перевагою роботи на платформі. Водночас зменшуються такі суттєві недоліки, як невизначеність і залежність від платформи для роботи.

Висококваліфікована робота онлайн визначена клієнтом – це висококваліфікована робота в Інтернеті, де клієнт обирає працівника для виконання завдань. Працівники, які виконують цей тип роботи на платформі, повинні відгукуватися на пропозиції роботи, та мають довести що вони підходять для виконання роботи. Часто перед виконанням основного завдання потребується виконати маленьку частину роботи або тестове завдання. Хоча учасники ринку мають високу кваліфікацію та досить самостійні у виборі завдань та прийнятні рішень, велика конкуренція та «гонка до дна» викликають невизначеність щодо заробітку та може поставити їх у скрутне становище, особливо працівників, які залежать від цього заробітку.

Висновки з проведеного дослідження. Аналіз праць українських та зарубіжних вчених дозволив з'ясувати економічну сутність та особливості платформної зайнятості в умовах цифровізації економіки. Проведено компаративний аналіз платформної зайнятості з іншими видами нестандартної зайнятості та доведено їх відмінності. Наведено авторське визначення поняття «платформна зайнятість» – це форма працевлаштування, за якої організації або окремі особи використовують цифрову платформу для доступу до інших організацій або окремих осіб для вирішення конкретних проблем або надання певних послуг в обмін на оплату.

На підставі класифікаційних характеристик платформної зайнятості визначено її типи, які є найбільш поширеними на ринку праці України: рутинна робота на місці, визначена платформою; середньокваліфікована робота на місці, ініційована працівником; висококваліфікована робота онлайн визначена клієнтом. Ці типи платформної зайнятості мають найбільший потенціал розвитку.

Перспективою подальших розвідок у даному напрямі є дослідження інституціоналізації соціально-трудова відносин платформної зайнятості в Україні.

Список використаних джерел:

- Петрова І.Л., Балика О.Г., Качан Г.М. Цифрова економіка та поява цифрової зайнятості. *Social and labour relations: theory and practice*. 2020. Т. 10, № 1. С. 10–19. DOI: [https://doi.org/10.21511/slrrp.10\(2\).2020.02](https://doi.org/10.21511/slrrp.10(2).2020.02) (дата звернення: 20.05.2024).

2. Шаталова Л.С., Уманець Т.В. Формування нових форм нестандартної зайнятості населення в умовах цифровізації. *Concepts for the development of society's scientific potential* : International Scientific and Practical Conference, м. Prague, 19–20 листоп. 2022 р. DOI: <https://doi.org/10.51582/interconf.19-20.11.2022.003> (дата звернення: 20.05.2024).
3. Азьмук Н. А. Зайнятість через цифрові платформи – нова реальність сучасної економіки: виклики та стратегії адаптації. *Економічний простір*. 2019. № 152. С. 66–77. DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/152-6>. (дата звернення: 20.05.2024).
4. Соколова О.М. Секторальні зрушення в макроекономічних показниках України. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2022. № 2. С. 48–55. DOI: <https://doi.org/10.32782/2520-2200/2022-2-6> (дата звернення: 20.05.2024).
5. Герасименко Г.В. Дистанційна зайнятість як феномен соціально-трудових відносин. *Інноваційна економіка*. 2018. № 7-8. С. 91–95. URL: <http://inneco.org/index.php/innecoua/article/view/320/382>. (дата звернення: 20.05.2024).
6. Donovan S.A., Bradley D.H., Shimabukuru J.O. What does the gig economy mean for workers?. Cornell University ILR School. 16 p. URL: https://web.archive.org/web/20201214070428/https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2512&context=key_workplace (дата звернення: 20.05.2024).
7. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні : Закон України від 15.07.2021 р. № 1667-IX : станом на 1 січ. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text> (дата звернення: 20.05.2024).
8. Товт Т.Й., Дрозд Н.В. Напрямки застосування крауд-технологій у діяльності підприємств. *Науковий вісник Мукачівського державного університету*. 2019. № 2(12). С. 80–85. URL: http://dspace-s.msu.edu.ua:8080/bitstream/123456789/5686/1/Directions_%20of%20_application%20_of%20crowd-technologies_%20in%20_the%20_activity%20_of%20_enterprises.pdf (дата звернення: 20.05.2024).
9. Lane M. Regulating platform work in the digital age. *OECD going digital toolkit notes*. 2020. No. 1. DOI: <https://doi.org/10.1787/181f8a7f-en>. (дата звернення: 20.05.2024).
10. Herzog L., Cooman F., Gerber C. COVID-19 and platform work in germany – lessons for the new normal. *Weizenbaum Series*, 2024. 10 p. DOI: <https://doi.org/10.34669/WI.WS/34>. (дата звернення: 20.05.2024).
11. Martin-Caballero A. New regulations on platform work: fragmented responses to issues of work fragmentation. *Capital & class*. DOI: <https://doi.org/10.1177/03098168241248990>. (дата звернення: 20.05.2024).
12. Vojinic P., Becic M. Platform work in selected countries of eastern and central europe. *DIEM dubrovnik international economic meeting*. 2024. No. 9. P. 97–104. DOI: <https://doi.org/10.17818/DIEM/2024/1.14>. (дата звернення: 20.05.2024).
13. Pieter W. de Groen et al. Employment and working conditions of selected types of platform work. 2018. 86 p. URL: <http://eurofound.link/ef18001> (дата звернення: 20.05.2024).
14. Directive of the European Parliament and of the council on improving working conditions in platform work: Directive Proposal of 10.12.2021. URL: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14450-2021-INIT/en/pdf>. (дата звернення: 20.05.2024).
15. Інтерв'ю з Головою Комітету Верховна Рада України продовжить оновлення Кодексу законів про працю України у 2023 році. *Комітет з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів*. URL: https://komspip.rada.gov.ua/news/main_news/75824.html (дата звернення: 20.05.2024).
16. Platform work. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/platform-work> (дата звернення: 20.05.2024).
17. International Labor Organisation. Job quality in the platform economy. *2nd meeting of the global commission on the future of work*, 15–17 February 2018. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@cabinet/documents/publication/wcms_618167.pdf (дата звернення: 20.05.2024).

References:

1. Petrova I. L., Balyka O. H., Kachan H. M. (2020) Tsyfrova ekonomika ta poiava tsyfrovoy zainiatosti. [The digital economy and the emergence of digital employment]. *Social and labour relations: theory and practice*, vol. 10, no. 1, pp. 10–19. DOI: [https://doi.org/10.21511/slrrp.10\(2\).2020.02](https://doi.org/10.21511/slrrp.10(2).2020.02) (accessed May 20, 2024).
2. Shatalova L. S., Umanets T. V. (November 19-20, 2022) Formuvannia novykh form nestandardnoi zainiatosti naselennia v umovakh tsyfrovizatsii [Formation of new forms of non-standard employment in the context of digitalization]. *Concepts for the development of societys scientific potential*: International Scientific and Practical Conference. Prague. DOI: <https://doi.org/10.51582/interconf.19-20.11.2022.003> (accessed May 20, 2024).

3. Azmuk N. A. (2019) Zainiatist cherez tsyfrovi platformy – nova realnist suchasnoi ekonomiky: vyklyky ta stratehii adaptatsii. [Employment through digital platforms is a new reality of the modern economy: challenges and adaptation strategies.] *Ekonomichnyi prostir – Economic space*, no. 152, pp. 66–77. DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/152-6>. (accessed May 20, 2024).
4. Sokolova O. M. (2022) Strukturna transformatsiia zainiatosti za sektoramy ekonomiky: Ukraina ta krainy YeS. [Structural transformation of employment by sectors of the economy: Ukraine and EU countries] *Problemy systemnoho pidkhodu v ekonomitsi – Problems of the systemic approach in economics*, no. 2, pp. 48–55. DOI: <https://doi.org/10.32782/2520-2200/2022-2-6> (accessed May 20, 2024).
5. Herasymenko H. V. (2018) Dystantsiina zainiatist yak fenomen sotsialno-trudovykh vidnosyn [Remote employment as a phenomenon of social and labor relations]. *Innovatsiina ekonomika – Innovative economy*, no. 7-8, pp. 91–95. URL: <http://inneco.org/index.php/innecoua/article/view/320/382>. (accessed May 20, 2024).
6. Donovan S. A., Bradley D. H., Shimabukuru J. O. What does the gig economy mean for workers?. Cornell University ILR School. 16 p. Available at: https://web.archive.org/web/20201214070428/https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2512&context=key_workplace (accessed May 20, 2024).
7. Pro stymuliuvannya rozvytku tsyfrovoy ekonomiky v Ukraini : Zakon Ukrainy vid 15.07.2021 r. # 1667-IX : stanom na 1 sich. [Stimulating the development of the digital economy in Ukraine: Ukraine Law of 15.07.2021 No. 1667-IX : as of January 1, 2021]. (2023). Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text> (accessed May 20, 2024).
8. Tovt T. Y., Drozd N. V. (2019) Napriamky zastosuvannya kraud-tekhnologii u diialnosti pidpriemstv. [Directions of application of crowd technologies in the activities of enterprises.] *Naukovyi visnyk Mukachivskoho derzhavnoho universytetu – Scientific Bulletin of Mukachevo State University*, no. 2(12), pp. 80–85. Available at: http://dspace-s.msu.edu.ua:8080/bitstream/123456789/5686/1/Directions_of_application_of_crowd-technologies_in_the_activity_of_enterprises.pdf. (accessed May 20, 2024).
9. Lane M. (2020) Regulating platform work in the digital age. *OECD going digital toolkit notes*, no. 1. DOI: <https://doi.org/10.1787/181f8a7f-en>. (accessed May 20, 2024).
10. Herzog L., Cooman F., Gerber C. (2024) COVID-19 and platform work in germany – lessons for the new normal. *Weizenbaum Series*. 10 p. DOI: <https://doi.org/10.34669/WI.WS/34>. (accessed May 20, 2024).
11. Martin-Caballero A. New regulations on platform work: fragmented responses to issues of work fragmentation. *Capital & class*. DOI: <https://doi.org/10.1177/03098168241248990> (accessed May 20, 2024).
12. Vojinic P., Becic M. (2024) Platform work in selected countries of eastern and central europe. *DIEM dubrovnik international economic meeting*, no. 9, pp. 97–104. DOI: <https://doi.org/10.17818/DIEM/2024/1.14> (accessed May 20, 2024).
13. Pieter W. de Groen et al. (2018) Employment and working conditions of selected types of platform work. 86 p. Available at: <http://eurofound.link/ef18001> (accessed May 20, 2024).
14. Directive of the European Parliament and of the council on improving working conditions in platform work : Directive Proposal of 10.12.2021. Available at: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14450-2021-INIT/en/pdf> (accessed May 20, 2024).
15. Interviu z Holovoiu Komitetu Verkhovna Rada Ukrainy prodovzhyt onovlennia Kodeksu zakoniv pro pratsiu Ukrainy u 2023 rotsi [Interview with the chairman of the committee The Verkhovna Rada of Ukraine will continue updating the Labor Code of Ukraine in 2023]. *Komitet z pytan sotsialnoi polityky ta zakhystu prav veteraniv*. Available at: https://komspip.rada.gov.ua/news/main_news/75824.html (accessed May 20, 2024).
16. Platform work. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/platform-work>. (accessed May 20, 2024).
17. International Labor Organisation. Job quality in the platform economy. *2nd meeting of the global commission on the future of work*, 15–17 February 2018. Available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@cabinet/documents/publication/wcms_618167.pdf. (accessed May 20, 2024).