

УДК 349.2

DOI: 10.31732/2708-339X-2025-16-B11

## ЩОДО ПЕРСПЕКТИВ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПЛАТФОРМНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ З МЕТОЮ ПРИВЕДЕННЯ У ВІДПОВІДНІСТЬ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ З ACQUIS ЄС

**Самань В.В.,**

к.ю.н., доцент кафедри державно-правових дисциплін  
Університет економіки та права «КРОК»  
м. Київ, вул. Табірна, 30-32, Україна, 03113  
e-mail: samanvv@krok.edu.ua  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2320-3113>

## ON THE PROSPECTS OF LEGAL REGULATION OF PLATFORM EMPLOYMENT TO ENSURE UKRAINE'S LEGISLATION ALIGNMENT WITH THE EU ACQUIS

**Saman V.V.,**

Ph.D. in Law, Associate Professor of Department of the State Legal Disciplines  
«KROK» University  
Kyiv, Tabirna St., 30-32, Ukraine, 03113  
e-mail: samanvv@krok.edu.ua  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2320-3113>

Світлій пам'яті видатного Науковця та Вчителя,  
Героя України, доктора юридичних наук,  
професора, заслуженого юриста України  
Француза Анатолія Йосиповича

**Анотація.** У статті досліджуються питання регулювання платформної зайнятості як форми нестандартної зайнятості. Зосереджено увагу на основних ознаках платформної зайнятості та її основних ризиках, визначено базові аспекти її здійснення. Проаналізовано доцільність сприяння заходів державної політики у сфері праці та зайнятості забезпеченню соціально-трудова прав працівників з урахуванням того, що у платформній зайнятості характерним є поєднання трудо- та цивільно-правових засад. Визначено необхідність поширення норм трудового законодавства не лише на основі дихотомічного поділу працівників (workers) на найманих працівників («employees») та самозайнятих («self-employed workers»), а з урахуванням застосування так званого «цільового підходу», за яким враховується досягнення кінцевої мети трудового права. Досліджено перспективні напрями та вектори розвитку правового регулювання праці суб'єктів платформної зайнятості. Акцентовано увагу на необхідності розробки нормативної та регуляторної рамки, яка має передбачати не лише імплементацію актів права Європейського Союзу у національне галузеве законодавство, врахування міжнародних трудових стандартів, але і необхідність його застосування усіма суб'єктами та дієві механізми притягнення до відповідальності. Запропоновано при визначенні правового регулювання платформної зайнятості враховувати досвід іноземних країн, застосовувати комплексний перегляд існуючих норм трудового законодавства, що сприятиме вирішенню системних проблем, а також забезпечувати здійснення скоординованих зусиль для усунення всіх факторів, що сприяють незахищеності працівників.

**Ключові слова:** платформна зайнятість, суб'єкт платформної зайнятості, самозайнятий, найманий працівник, працівник, гідна праця, трудові відносини, алгоритмічне управління, правовий статус, соціальні гарантії, acquis ЄС.

**Формул:** 0, **рис.:** 0, **табл.:** 0, **бібл.:** 19.

**Abstract.** The article addresses the issue of judicial independence in the European Union, its normative and legal foundations, and practical mechanisms for its enforcement.

It analyzes the main principles of the functioning of the EU judiciary, such as the organizational and functional autonomy of judicial institutions, the absence of political influence, guarantees of the immutability of judges, and the procedures for their appointment. Significant attention is given to the role of the Court of the European Union in ensuring

*the unity of law enforcement and the mechanisms for monitoring the compliance with judicial independence in member states.*

*The influence of the Anglo-Saxon and continental legal systems on the judicial practice of Ukraine is analyzed. The gradual formation of judicial precedent in Ukraine in the context of adapting to European standards is highlighted. Emphasis is placed on legislative changes that promote the use of judicial decisions as guidelines in law enforcement.*

*Particular attention is given to the research of Ukrainian scholars on the legal mechanisms of the EU, especially the works of A.Y. Frantsuz, who analyzes the issues of implementing EU legislative acts and their implementation through organizational measures and consultations. The importance of interaction between the legal systems of Ukraine and the EU is emphasized, as well as the need to consider the *acquis communautaire* – the body of EU legal norms and practices.*

*The authors underline that although Ukraine does not have a traditional precedent-based system, its judicial practice is gradually acquiring features typical of common law systems. The decisions of the Supreme Court of Ukraine increasingly play the role of guidelines for law enforcement, which contributes to the unification of judicial practice and legal certainty. The implementation of European principles of judicial proceedings, such as judicial independence, process transparency, and equality of the parties, also positively impacts the legal system of Ukraine.*

*It is determined that Ukraine is gradually moving towards a mixed model of law enforcement, combining elements of continental law and judicial precedent. In the context of European integration, harmonizing Ukrainian legislation with the judicial practice of the EU becomes especially important.*

*The conclusions emphasize the need for further improvement of Ukraine's judicial system, particularly by increasing the transparency of judicial proceedings, ensuring the real independence of judges, and strengthening accountability for violations of judicial ethics. It is concluded that the effective implementation of European legal standards is a key prerequisite for Ukraine's successful integration into the EU legal space and for enhancing public trust in the judiciary.*

**Keywords:** *platform employment, platform employment entity, employee, self-employed, worker, decent work, labour relations, algorithmic management, legal status, social guarantees, EU acquis.*

**Formulas:** *0, fig.: 0, tab.: 0, bibl. : 19.*

**Постановка проблеми.** Бурхливий розвиток та впровадження цифрових технологій у трудовому праві сприяє зміні ознак класичних трудових правовідносин, а також появі нових форм нестандартної зайнятості, відносини з приводу застосування яких неможливо було б ввести в правове поле без використання інформаційно-телекомунікаційних технологій. Однак завданням державної політики у сфері праці та зайнятості населення має залишатись збереження «стійкості трудових відносин» з урахуванням перетворення існуючих форм зайнятості.

Більшість наукових праць щодо аналізу нестандартних форм зайнятості базуються на звіті Єврофонду 2020 року, в якому згадуються дев'ять проявів нових форм зайнятості, які не обмежуються трудовими договорами, а можуть стосуватись і самозайнятих осіб, праця яких може бути предметом спеціального регулювання, колективних договорів або взагалі не мати конкретної правової регламентації. Серед нетипових форм також виділено працю на платформі («platform work») як форму зайнятості, при якій онлайн платформи використовуються організаціями або окремими особами для доступу до інших організацій чи окремих осіб для вирішення проблем або надання послуг в обмін на оплату. Крім того, праця на онлайн-платформах характеризується та-

кими ознаками: оплачувана робота, що організована через онлайн-платформу; задіяні три сторони (платформа, клієнт, провайдер); праця на платформі зосереджена навколо конкретного завдання чи вирішення конкретних проблем; робота передається на аутсорсинг чи підряд; робота, яка поділена на завдання; послуги надаються за запитом; «алгоритмічне управління» [1].

Цифрові трудові платформи («digital labour platforms»), як невід'ємна складова цифрової трансформації у світлі соціально-економічних змін, продовжують зростати як за масштабами, так і доходами [2]. За оцінками проведеного Європейської Комісії у 2021 році дослідження до 5,5 млн людей, які надають послуги через цифрові трудові платформи, можна класифікувати як «фіктивних» самозайнятих з негативними наслідками щодо незабезпечення належних умов праці, у тому числі права на мінімальну заробітну плату, дотримання норми робочого часу, безпеку та охорону праці, рівну оплату праці чоловіків і жінок і право на оплачувану відпустку, а також покращений доступ до соціального захисту від нещасних випадків на виробництві, безробіття, хвороби тощо [3].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання вивчення нестандартних форм зайнятості, у тому числі особливостей

зайнятості на цифрових платформах, були предметом дослідження багатьох науковців, серед яких: Н. Азьмук, М. Алексинська, В. Анатійчук, О. Балака, Р. Бутинська, С. Вишновецька, Л. Гаращенко Л.П., Н. Гетьманцева, Г. Давидов, І. Сахарук, Я. Сімутіна, О. Хандій, Л. Червінська, М. Шумило, О. Ярошенка, А. Юшко та ін.

**Не вирішені раніше частини загальної проблеми.** Проте подальший розвиток цифровізації, необхідність транспонування положень Директиви 2024/2381 Європейського Парламенту та Ради від 23 жовтня 2024 року про покращення умов праці в платформній зайнятості (далі – Директива ЄС 2024/2381) [4] та врахування норм розробленого проекту міжнародного стандарту щодо забезпечення гідної праці у платформній економіці зміщує певні акценти у поняття та суть працівників цифрових платформних робіт і потребує подальших наукових розвідок.

**Метою статті** є визначення перспектив правового регулювання платформної зайнятості з урахуванням актів права Європейського Союзу та міжнародних стандартів у сфері праці для забезпечення поширення гарантій у сфері соціального захисту.

**Виклад основного матеріалу.** Цифрова трудова платформа – переважаюча форма платформ, що забезпечують зв'язок між підприємствами та клієнтами та мають серйозний вплив на сферу праці. На сьогодні існує два основних типи платформ цифрової праці: онлайн-платформи на основі веб-технологій, де працівники виконують завдання віртуально та дистанційно; та платформи на основі геолокації, де працівники виконують завдання у вказаному фізичному місці [5, с. 318].

Цифрові трудові платформи використовують автоматизовані системи, щоб узгодити попит і пропозицію на роботу, а також використовують їх для призначення завдань, моніторингу, оцінки та прийняття рішень для людей, які через них працюють. Такі практики часто називають «алгоритмічним управлінням», які можуть приховувати наявність субординації та контролю з боку цифрової трудової платформи щодо осіб, які виконують роботу [6].

У платформній зайнятості характерним є поєднання трудо- та цивільно-правових засад, тому заходи державної політики

у сфері праці та зайнятості мають сприяти забезпеченню соціально-трудових прав працівників.

Основними завданнями прийняття Директиви ЄС 2024/2381 визначено усунення випадків маскуванню трудових відносин під самозайнятість та регулювання алгоритмічного управління на цифрових трудових платформах. Директива ЄС 2024/2381 структурно складається з 6 глав, вміщуючи 32 статті, та передбачає такі фундаментальні принципи:

(1) запровадження правової презумпції наявності трудових відносин між цифровою платформою праці як роботодавцем та особою, яка виконує на цій платформі роботу (на відміну від самозайнятості);

(2) встановлення правил алгоритмічного управління, включаючи використання автоматизованих систем моніторингу та прийняття рішень. Цифрові платформи повинні забезпечувати людський, а не автоматизований чи штучного інтелекту, нагляд за ухваленням або переглядом рішень щодо наймання, умов праці, заробітку тощо працівників платформ;

(3) посилення захисту персональних даних працівників платформ. Цифровим платформам заборонено використання автоматизованих систем моніторингу або прийняття рішень для обробки таких даних працівників як біометрія, емоційний або психологічний стан, особисті переконання тощо;

(4) розширення ролі профспілок шляхом охоплення трудовим представництвом працівників платформної економіки, закріплення вимоги до держав ЄС сприяти організації та проведенню колективних переговорів (на основі положень Конвенцій Міжнародної організацій праці (МОП) № 98 і № 135) між роботодавцями та працівниками – учасниками онлайн-платформ [7, с. 30-31].

Необхідність забезпечення усім працюючим, незалежно від форми трудової діяльності, включаючи тих, хто працює на онлайн-платформах, мінімального обсягу трудових і соціальних прав у реаліях цифрової економіки також свідчить про важливість напрацювання механізмів удосконалення правового регулювання трудових відносин [5, с. 45].

Як засвідчує досвід країн ЄС, плат-

формні зайняті можуть охоплюватися як категорією «найманий працівник» (Франція та Іспанія), так і категорією «самозайнятий», а закономірним наслідком дефіциту регулювання є неоднорідна судова практика, згідно з якою, у відносинах між платформами та їх партнерами практично у будь-якій країні світу можна знайти ті чи інші риси, властиві класичним трудовим відносинам, тому нерідко визнають відносини платформ та їхніх партнерів найманою працею з метою захисту базових прав працівників [8, с. 422].

Слід окремо зазначити про дослідження можливості поширення положень Директиви ЄС 2024/2381 на усі типи платформ, які можна класифікувати як «цифрові трудові платформи»: платформи для роботи за місцезнаходженням (наприклад, «платформи гіг-роботи»), платформи для мікрозадач або краудворкінгу, онлайн-платформи для фрілансерів, платформи на основі контенту та маркетплейси контенту. Важливість дотримання принципу правової визначеності як фундаментальної складової верховенства права при визначенні поширення норм Директиви ЄС 2024/2381 на трудові цифрові платформи було продемонстровано на прикладі маркетплейс контенту YouTube. Так, на підставі аналізу окремих критеріїв терміну «цифрова трудова платформа», а саме: «надання на запит отримувача послуги» та «передбачає ... організацію роботи» у дослідженні окремо увагу приділено ключовим питанням для врахування при визначенні можливості поширення положень Директиви ЄС 2024/2381 на усі типи цифрових трудових платформ [9].

Слід погодитись із Я. Сімутіною, яка, аналізуючи так звану «парасолькову концепцію», за якою трудові права мають поширюватися на кожного, хто розуміється як «особа, залучена іншою особою для надання робочої сили та яка не веде бізнес за свій рахунок», звертає увагу на необхідність подальших досліджень [5, с. 42-44].

У своєму науковому дослідженні Л. Сорока, Л. Луценко-Миськів, К. Куркова пропонують під «Інтернет-платформою в соціально-трудовій сфері» розуміти інструмент (сукупність інформаційно-технологічних засобів) для взаємодії між різними акторами, що забезпечує різноманітний спектр послуг

та можливостей у сфері праці та соціального обслуговування за допомогою логіки алгоритму. Серед позитивних аспектів цієї форми зайнятості виділяють: розширення доступності ринку праці, гнучкість роботи та робочого графіку, можливість самореалізації та розвитку, розширення географії працевлаштування, зменшення витрат на пошук роботи, підвищення конкурентоспроможності підприємств, розвиток гіг-економіки. До основних ризиків, на думку зазначених вище науковців, належать недостатня захищеність даних, створення неоднакових умов праці для працівників, недостатня гарантія щодо кваліфікації робітників, що може призвести до недоліків у виконанні завдань або незадовільних результатів; відсутність соціального захисту, залежність від алгоритмів, адже робота через Інтернет-платформи може бути визначена алгоритмами, які не завжди враховують індивідуальні потреби та здібності працівників; завдяки широкому доступу до Інтернет-платформ може виникнути надмірна конкуренція серед працівників, що може призвести до зниження рівня оплати праці та умов праці в цілому; відсутність правового регулювання, що створює прогалини у захисті прав працівників [10, с. 88-89].

Також аргументованим є висновок М. Шумила, що при розробці належного нормативного інструментарію для цієї нестандартної форми зайнятості слід враховувати її базові аспекти, як-от: неприйнятність узвичаєних підходів, диференціація з врахуванням особливостей кожного виду зайнятості на платформах, необхідність напрацювання окремих критеріїв розмежування трудо-договірних від цивільно-договірних відносин, зокрема, через квазіпрецедентні рішення Верховного Суду у встановленні факту трудових відносин [11, с. 447, 454].

Враховуючи той факт, що цифровізація трудових відносин може супроводжуватись тінізацією на ринку праці та поширенням прихованих трудових відносин, і як наслідок зниження рівня соціального захисту, обґрунтованим вбачається висновок І. Сахарук щодо необхідності належного правового регулювання зайнятості на цифрових платформах, зокрема, шляхом створення нової категорії працівників ін-



тернет-платформ [12, с. 75-77]. Крім того, враховуючи різноманітність видів професійної діяльності, для належного забезпечення дотримання принципу єдності та диференціації, заслугоує на увагу пропозиція Д. Заїки ввести презумпцію трудових відносин на цифрових платформах, окрім державної платформи «Дія.City», яка вже законодавчо врегульована й має спеціальний правовий режим [13, с. 165].

Також при визначенні питання розмежування цивільних та трудових відносин при регулюванні платформної зайнятості обґрунтованим вважається застосування так званого цільового підходу «purposive approach» [14, с. 7, 11], основною перевагою якого є не техніко-юридично застосування тестів / формальних ознак, які можуть бути застарілими, а пошук кінцевої мети трудового права – і, відповідно, за розмежуванням між «працівниками» та самозайнятими, – щоб вирішити, хто має бути захищеним. Таким чином, у випадку, якщо потрібен захист, передбачений трудовим законодавством, зокрема, при застосуванні нових технологій, таких як онлайн-платформа, не може бути поважним виправданням для непоширення на працівників статусу найманих працівників, зважаючи на наявність основних тригерів існування трудових відносин – дефіциту демократії (підпорядкування, в широкому розумінні) та залежності (економічну, а також для задоволення соціальних/психологічних потреб).

Слід також зазначити, що незважаючи на те, що питання викоринення фіктивної самозайнятості є позитивною зрушенням, оскільки це дозволяє працівникам отримати доступ до систем соціального захисту, при цьому зберігаючи цінні аспекти моделі зайнятості, такі як гнучкий графік, однак цей прогрес може сповільнюватись через «хамелеонську поведінку» цифрових платформ, яка зокрема включає використання праці незадекларованих працівників, передачу трудових операцій на аутсорсинг іншим компаніям, обмеження автономності працівників, аутсорсинг трудових операцій іншим компаніям («fleets»); підтримання моделі незалежного підрядника; і потурання незадокументованій роботі. Тому при розробленні політики у сфері зайнятості важливим є

впровадження реформ, які не просто передбачають зміни статусу зайнятості (від самозайнятого до найманого працівника), але також особливостей визначення заробітної плати, робочого часу та врахування інших важливих факторів, на які впливає зростаюча залежність від цифрових платформ для організації роботи [15].

Ми підтримуємо позицію В. Анатійчук [16], що попри критику діяльності МОП, вона відіграє ключову роль у захисті прав працівників та продовжує виконувати фундаментальну функцію головного розробника стандартів гідної праці, які впливають на національне законодавство країн-членів та практику їх застосування у сфері зайнятості.

Так, на 347-й сесії у 2023 році Адміністративна рада постановила включити до порядку денного сесії МОП у червні 2025 року пункт про розроблення стандартів у рамках процедури дворазового обговорення [17]. У рамках проведеної роботи у цьому напрямку, слід врахувати результати опублікованого у 2023 року звіту МОП «Аналіз нормативних прогалин щодо гідної праці в платформній економіці», в якому на основі короткої оцінки чинних стандартів у сфері праці ідентифіковано тематичні прогалини щодо сфер, в яких самозайняті особи у рамках платформної зайнятості не охоплені стандартами, а також були порушені питання, які не розглянуті в стандартах МОП, зокрема, щодо захисту персональних даних, алгоритмічного управління та транскордонного характеру платформної економіки [18].

Крім того, важливим для формування висновків щодо напрямку розвитку та розуміння шляхів належного правового регулювання є аналітична інформація та підготовлені проекти стандартів щодо гідної праці в платформній економіці, зокрема Конвенції та Рекомендації МОП, викладені у лютневому звіті МОП «Забезпечення гідної праці в платформній економіці» 2025 року, в якому містяться аналіз відповідей, отриманих від країн-респондентів, а також представлено висновки, що які слугуватимуть основою для роботи Конференції МОП для забезпечення певного рівня захисту трудових прав усіх працюючих незалежно від форми трудової діяльності, включаючи неформальну зайнятість, самозайнятих осіб

і тих, хто працює на онлайн-платформах. Особливої уваги заслуговують пояснення до термінів, зазначені у цьому звіті:

1) Визначаючи можливість поширення гарантій у сфері праці на працівників цифрової платформи термін «працівник» («worker») відповідає загальним правилам, що застосовуються до підготовки актів МОП, згідно з якими, якщо предмет акту не обмежується тільки «найманими працівниками» («employee») або якщо ними працівниками або якщо акт не передбачає будь-яких конкретних винятків щодо однієї або декількох категорій працівників, термін «працівник» охоплює всі категорії працівників.

2) Для цілей цих стандартів термін «цифрова трудова платформа» означає фізичну або юридичну особу, яка організовує, повністю або частково за допомогою цифрових технологій або частково, за допомогою цифрових технологій, надання послуги: (i) на замовлення одержувача послуги, (ii) що передбачає виконання роботи особою за винагороду, (iii) незалежно від того, чи виконується ця робота в режимі онлайн або в географічному місці.

3) Термін «працівник цифрової платформи» означає особу, яка працює за наймом або залучається до роботи (i) для надання послуг, організованих цифровою трудовою платформою, (ii) за винагороду, (iii) незалежно від їхнього статусу зайнятості або від того, чи перебувають вони у формальному або неформальному секторі економіки [19].

**Висновки.** З урахуванням важливості імплементації міжнародних трудових стандартів для забезпечення гідної праці та приведення законодавства України у від-

повідність до права Європейського Союзу (acquis ЄС), зокрема положень Директиви ЄС 2024/2831, доцільним вбачається комплексне правове врегулювання для визначення «платформної зайнятості», правового статусу її суб'єктів, розвитку стандартів прозорості алгоритмічного управління, поширення гарантій соціального захисту, поглиблення співпраці з професійними спілками та організаціями роботодавців щодо особливостей укладення колективних угод та існування механізмів вирішення спорів.

Важливим аспектом належного впорядкування трудових відносин у рамках цифрових платформ також вбачається встановлення державою дієвих механізмів застосування цих норм та наявність пропорційних та переконливих санкцій, які унеможливають перешкоджання ефективності регуляторних реформ та надання соціального захисту працівникам.

Крім того, у рамках офіційного скринінгу відповідності національного законодавства праву Європейського Союзу (acquis ЄС), зокрема, за результатами оцінки стану імплементації актів за переговорним Розділом 19, що регулює питання соціальної політики та зайнятості перспективним слід вважати не внесення фрагментарних законодавчих змін, а комплексний перегляд існуючих норм трудового законодавства, що сприятиме вирішенню системних проблем, таких як вимушена робота неповний робочий день, застосування необґрунтованих стягнень та дискримінаційна політика звільнення. Зміна регуляторних рамок вимагає широких і скоординованих зусиль для усунення всіх факторів, що сприяють незахищеності працівників.

#### *Література:*

1. New forms of employment: 2020 update. *Eurofound*, 2020. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/new-forms-of-employment-2020-update> (дата звернення: 26.02.2025).
2. Digital labour platforms in the EU – Mapping and business models: Final report. European Commission: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. *Publications Office of the European Union*. 2021. URL: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/224624> (дата звернення: 26.02.2025).
3. Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work – Final report. *Publications Office of the European Union*, 2021. URL: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/527749> (дата звернення: 26.02.2025).
4. Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work. *Official Journal of the European Union*. 2024. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj/eng> (дата звернення: 26.02.2025).
5. Соціально-трудові права і виклики цифровізації : монографія / кол. авт.; за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. 348 с.
6. Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in

platform work. (COM(2021) 762 final. *European Commission*. 2021. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52021PC0762> (дата звернення: 26.02.2025).

7. Платформна зайнятість: зміст, специфіка і законодавчо-правове регулювання в Європейському Союзі та світі. *Аналітично-рекомендаційні матеріали*. ДУ Інститут економіки і прогнозування НАН України, 2024. URL: <https://komspir.rada.gov.ua/uploads/documents/32131.pdf> (дата звернення: 26.02.2025).

8. Теличко О. А., Рекун В. А. Аналіз законодавства та судової практики щодо правового статусу та соціальних гарантій працівників цифрових платформ у країнах ЄС: виклики та перспективи. *Аналітичне-порівняльне правознавство*. 2024. № 6. С. 416-424. URL: <https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2024/12/70.pdf> (дата звернення: 26.02.2025).

9. Silberman M. Six, Rakshita Sangh, Abraha Halefom, and Adams-Prassl Jeremias Content marketplaces as digital labour platforms: towards accountable algorithmic management and decent work for content creators. 2023. URL: <https://ssrn.com/abstract=4501081> (дата звернення: 26.02.2025).

10. Сорока Л. В., Луценко-Миськів Л. І., Куркова К. М. Правове регулювання платформізації суспільних відносин на прикладі соціально-трудої сфери. *Київський часопис права*. 2024. № 1. С. 85-91. URL: <https://kyivchasprava.kneu.in.ua/index.php/kyivchasprava/article/view/406> (дата звернення: 26.02.2025).

11. Шумило М. М. Презумпція зайнятості в нестандартних трудових відносинах на цифрових платформах. *Правова держава*. 2023. Вип. 34. С. 445-456.

12. Сахарук І. С. Перспективи правового регулювання трудової діяльності працівників цифрових платформ. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Вип. 6(2). С. 72-79. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvppr\\_2020\\_6\(2\)\\_15](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvppr_2020_6(2)_15) (дата звернення: 26.02.2025).

13. Заїка Д. І. Працівник ІТ-сфери як суб'єкт трудового права : дис. ... д-ра філософії : 081 / Д. І. Заїка ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, Харків, 2023. 223 с.

14. Davidov G. The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach. *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, 6(1-2), 6-15, 2017. URL: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/SLLERJ/article/view/3921/2477> (дата звернення: 26.02.2025).

15. Tiago Vieira, Pedro Mendonça The times, are they changing? Examining platform companies' chameleonic labour process as a response to the Spanish Ley Rider. *Socio-Economic Review*, 2024. URL: <https://academic.oup.com/ser/advance-article/doi/10.1093/ser/mwae066/7863433> (дата звернення: 26.02.2025).

16. Анагійчук В. В. Право на справедливі умови праці та соціальний захист працівників цифрових платформ праці через призму міжнародних правових стандартів. *Аналітично-порівняльне правознавство*, 2025. Випуск 1. С. 310-316. URL: <https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2025/02/51.pdf> (дата звернення: 26.02.2025).

17. Minutes of the 347th Session of the Governing Body of the International Labour Office. International Labour Organization, 2023. URL: <https://www.ilo.org/resource/record-proceedings/gb/347/minutes-347th-session-governing-body-international-labour-office> (дата звернення: 26.02.2025).

18. A normative gap analysis on decent work in the platform economy. GB.347/POL/1. International Labour Organization, 2023. URL: <https://www.ilo.org/resource/gb/347/normative-gap-analysis-decent-work-platform-economy> (дата звернення: 26.02.2025).

19. Realizing decent work in the platform economy. ILC.113/Report V(2). International Labour Organization, 2025. URL: <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/ilc/113/realizing-decent-work-platform-economy-0> (дата звернення: 26.02.2025).

### References:

1. New forms of employment: 2020 update. Eurofound, 2020. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/new-forms-of-employment-2020-update> (Accessed February 26.2025).

2. Digital labour platforms in the EU – Mapping and business models: Final report. European Commission: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. Publications Office of the European Union, 2021. URL: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/224624> (Accessed February 26.2025).

3. Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work – Final report. Publications Office of the European Union, 2021. URL: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/527749> (Accessed February 26.2025).

4. Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work. Official Journal of the European Union, 2024. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj/eng> (Accessed February 26.2025)

5. Sotsialno-trudovi prava i vyklyky tsyfrovizatsii : monohrafiia / kol. avt.; za red. Ya. V. Simutinoi, M. M. Shumyla. Kyiv : Nika-Tsent, 2023. 348 s.

6. Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work. (COM(2021) 762 final. European Commission, 2021. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52021PC0762> (Accessed February 26.2025).

7. Platformna zainiatist: zmyst, spetsyfika i zakonodavcho-pravove rehuliuвання v Yevropeiskomu Soiuzi ta sviti. Analitychno-rekomendatsiini materialy. DU Instytut ekonomiky i prohnozuvannya NAN Ukrainy, 2024. URL: <https://komspir.rada.gov.ua/uploads/documents/32131.pdf> (Accessed February 26.2025).

8. Telychko O. A., Rekun V. A. Analiz zakonodavstva ta sudovoi praktyky shchodo pravovoho statusu ta

sotsialnykh harantii pratsivnykiv tsyfrovyykh platform u krainakh YeS: vyklyky ta perspektyvy. Analitychne-porivnialne pravoznavstvo. 2024. № 6. S. 416-424. URL: <https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2024/12/70.pdf> (Accessed February 26.2025).

9. Silberman M. Six, Rakshita Sangh, Abraha Halefom, and Adams-Prassl Jeremias Content marketplaces as digital labour platforms: towards accountable algorithmic management and decent work for content creators. 2023.

URL: <https://ssrn.com/abstract=4501081> (Accessed February 26.2025).

10. Soroka L. V., Lutsenko-Myskiv L. I., Kurkova K. M. Pravove rehuliuвання platformizatsii suspilnykh vidnosyn na prykladi sotsialno-trudovoi sfery. Kyivskiy chasopys prava. 2024. № 1. S. 85-91. URL: <https://kyivchasprava.kneu.in.ua/index.php/kyivchasprava/article/view/406> (Accessed February 26.2025).

11. Shumylo M. M. Prezumtsiia zainiatosti v nestandartnykh trudovykh vidnosynakh na tsyfrovyykh platformakh. Pravova derzhava. 2023. Vyp. 34. S. 445-456.

12. Sakharuk I. S. Perspektyvy pravovoho rehuliuвання trudovoi diialnosti pratsivnykiv tsyfrovyykh platform. Naukovyi visnyk publichnoho ta pryvatnoho prava. 2020. Vyp. 6(2). S. 72-79. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvppp\\_2020\\_6\(2\)\\_15](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvppp_2020_6(2)_15) (Accessed February 26.2025).

13. Zaika D. I. Pratsivnyk IT-sfery yak subiekt trudovoho prava : dys. ... d-ra filosofii : 081 / D. I. Zaika ; Nats. yuryd. un-t im. Yaroslava Mudroho, Kharkiv, 2023. 223 s.

14. Davidov G. The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach. Spanish Labour Law and Employment Relations Journal, 6(1-2), 6-15, 2017. URL: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/SLLERJ/article/view/3921/2477> (Accessed February 26.2025).

15. Tiago Vieira, Pedro Mendonça The times, are they changing? Examining platform companies' chameleonic labour process as a response to the Spanish Ley Rider. Socio-Economic Review, 2024. URL: <https://academic.oup.com/ser/advance-article/doi/10.1093/ser/mwae066/7863433> (Accessed February 26.2025).

16. Anatiichuk V. V. Pravo na spravedyvi umovy pratsi ta sotsialnyi zakhyst pratsivnykiv tsyfrovyykh platform pratsi cherez pryzmu mizhnarodnykh pravovykh standartiv. Analitychne-porivnialne pravoznavstvo, 2025. Vypusk 1. S. 310-316. URL: <https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2025/02/51.pdf> (Accessed February 26.2025).

17. Minutes of the 347th Session of the Governing Body of the International Labour Office. International Labour Organization, 2023. URL: <https://www.ilo.org/resource/record-proceedings/gb/347/minutes-347th-session-governing-body-international-labour-office> (Accessed February 26.2025).

18. A normative gap analysis on decent work in the platform economy. GB.347/POL/1. International Labour Organization, 2023. URL: <https://www.ilo.org/resource/gb/347/normative-gap-analysis-decent-work-platform-economy> (Accessed February 26.2025).

19. Realizing decent work in the platform economy. ILC.113/Report V(2). International Labour Organization, 2025. URL: <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/ilc/113/realizing-decent-work-platform-economy-0> (Accessed February 26.2025).

***Стаття надійшла до друку 28 лютого 2025 року***