

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2026-85-176>

УДК 336.027

ЦИФРОВІ ТРУДОВІ ПЛАТФОРМИ ЯК ДРАЙВЕР ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ

DIGITAL WORK PLATFORMS AS A DRIVER OF LABOR MARKET TRANSFORMATION

Марченко Ольга Іванівна

кандидат економічних наук, доцент,
завідувач кафедри управління та бізнес-адміністрування,
Державний податковий університет
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1301-6680>

Цикулова Альбіна Едуардівна

здобувачка першого (бакалаврського) рівня освіти,
Державний податковий університет
ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-5843-4324>

Marchenko Olha, Tsykulova Albina
State Tax University

Стаття присвячена дослідженню впливу цифрових трудових платформ на сучасний ринок праці. Проаналізовано динаміку розвитку гіг-економіки та її структурні характеристики, зокрема зростання частки короткострокових контрактів і дистанційної зайнятості. Визначено ключові фактори, що стимулюють перехід до нестандартних форм зайнятості, серед яких цифровізація економіки, поширення алгоритмічного менеджменту та поглиблення глобалізаційних процесів. Досліджено основні ризики платформної праці, включаючи формування прекаріату, явище «трудового арбітражу», нестабільність доходів та обмежений доступ до соціальних гарантій. Особливу увагу приділено трансформації трудових відносин і зміщенню відповідальності з роботодавця на працівника. Окреслено можливі шляхи інституціоналізації платформної зайнятості, проаналізовано міжнародний досвід правового регулювання та український контекст легалізації таких форм праці на прикладі впровадження гіг-контрактів у межах Dija.City.

Ключові слова: платформна зайнятість, платформна праця, інституціоналізація платформної зайнятості, цифрова трудова платформа, гіг-економіка, фріланс, цифрова економіка, цифровізація ринку праці, трансформація ринку праці.

The article is devoted to the comprehensive study of the impact of digital labor platforms on the transformation of the modern labor market. The dynamic development of the gig economy, its structural characteristics, and the global geographical distribution of online gig workers are thoroughly analyzed. The study identifies key factors driving the transition from traditional labor relations to non-standard employment, highlighting digitalization, algorithmic management, and globalization. A special emphasis is placed on the "digital employment paradox," where automation creates a demand for new specialized roles rather than leading to total technological unemployment. The research investigates the significant socio-economic risks associated with platform work. It highlights the vulnerability of workers subjected to "labor arbitrage," algorithmic control, pricing discrimination, and the systemic lack of social guarantees, which collectively contribute to the formation of a new global class – the precariat. The emergence of the "gig-patient" phenomenon and its implications for national health and social security systems are discussed. Furthermore, the article outlines the necessary pathways for the institutionalization of platform employment. It analyzes international judicial practices, European Union initiatives, and the specific Ukrainian context, examining the legal framework of the Dija.City regime and gig-contracts as a transitional model for legalizing freelance work. Particular attention is paid to the challenges of regulatory harmonization and the need to balance innovation with worker protection. The study concludes that mitigating the contradictions of the platform economy requires proactive government policies, continuous lifelong learning, and the modernization of labor legislation to ensure fair compensation and robust social protection. It also emphasizes the importance of developing digital infrastructure, strengthening social dialogue, and fostering inclusive economic growth in the context of ongoing digital transformation.

Keywords: platform employment, platform labor, institutionalization of platform employment, digital labor platform, gig economy, freelance, digital economy, digitalization of the labor market, labor market transformation.



Постановка проблеми. Стрімкий розвиток цифрової економіки, хмарних технологій та штучного інтелекту кардинально змінює архітектуру сучасного ринку праці. Традиційна модель зайнятості з довгостроковими контрактами та фіксованим робочим часом поступово витісняється гнучкими, децентралізованими форматами, де ключову роль відіграють цифрові трудові платформи. Незважаючи на очевидні економічні переваги (зниження транзакційних витрат, глобалізація доступу до послуг, гнучкість), стрімке зростання гіг-економіки породжує низку соціально-економічних та правових викликів. Алгоритмічний менеджмент, глобальний «трудоий арбітраж» та відсутність базових соціальних гарантій перетворюють платформних працівників на вразливу категорію – прекаріат. Отже, виникає гостра проблема невідповідності існуючого трудового законодавства та систем соціального захисту новітнім формам цифрової зайнятості, що потребує негайного наукового осмислення та розробки дієвих механізмів державного регулювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика трансформації ринку праці під впливом цифровізації та розвитку гіг-економіки перебуває в центрі уваги багатьох вітчизняних та зарубіжних науковців. Теоретико-методологічні засади нестандартних форм зайнятості та розвитку цифрової екосистеми досліджували В. В. Анатійчук [1], Р. Ф. Атаманюк [2] та О. Христенко [8]. Вплив платформізації та нові загрози нерівності в умовах техноглобалізму ґрунтовно розкриті у працях Н. В. Резнікової, О. В. Булатової, В. Г. Панченка та О. А. Іващенко [6]. Особливості забезпечення гідної праці у сфері цифрових платформ аналізує Т. В. Перегудова, а правовий режим фрілансу та гіг-контрактів в Україні детально розглядають І. Ю. Слободян, Г. А. Шаповалова [7], М. Є. Шкурат [9]. Значний внесок у вивчення глобальних масштабів платформної зайнятості роблять міжнародні інституції: Міжнародна організація праці (ILO), Світовий банк (World Bank) та ОЕСР. Соціальні наслідки платформної економіки, питання алгоритмічного менеджменту та трансформації систем добробуту широко висвітлені у працях зарубіжних учених, зокрема V. Brailovskaya [10], A. Larsson [13] та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на значну кількість наукових розвідок, питання комплексної інституціалізації платформної зайнятості

в Україні залишається недостатньо розробленим. Більшість вітчизняних досліджень фокусується або на аналізі ІТ-сектору (зокрема, Дія.City), або на загальнотеоретичних аспектах. Потребують глибшого вивчення механізми захисту працівників локально-орієнтованих платформ (кур'єри, водії), імплементація концепції «портативних пільг» для фрілансерів, а також адаптація національного законодавства до європейських директив щодо статусу платформних працівників в умовах цифровізації та повоєнного відновлення.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є комплексне дослідження впливу цифрових трудових платформ на трансформацію сучасного ринку праці, аналіз ризиків платформної зайнятості та обґрунтування напрямів інституціалізації і правового регулювання нестандартних форм праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Світ навколо нас змінюється надзвичайно швидко, і ці технологічні зрушення напряму впливають на економіку, політику та суспільство. Цифровізація вийшла далеко за межі звичайної оптимізації і фактично формує нову реальність для бізнесу. Стрімкий розвиток інтернету, хмарних технологій та штучного інтелекту змушує компанії працювати інакше. Ринок праці дуже чутливо реагує на ці виклики, переживаючи глибокі структурні зміни.

У наукових колах досі сперечаються щодо точного визначення «цифрової економіки». Але суть зводиться до одного: це економіка, яка спирається на інформаційні технології, що кардинально змінюють усі бізнес-процеси. Цифрова трансформація – це глибока перебудова корпоративної культури, способу мислення та підходів до роботи з клієнтами, і цей процес для багатьох є неминучим. Щоб вижити та зберегти лідерство в умовах жорсткої конкуренції, компанії мусять переходити від рутини до цифрових екосистем. І ті підприємства, які роблять це вчасно, отримують значні переваги [9].

Компанії, які успішно цифровізувалися, демонструють значно вищу продуктивність. Вони гнучкіші, інноваційніші та швидше збільшують доходи. А головне – вони створюють нові, краще оплачувані робочі місця, і тут виникає так званий «парадокс цифрової зайнятості». Сучасна інфраструктура потребує постійного обслуговування та оптимізації, тому загальна зайнятість у цифрових компаніях у багатьох випадках зростає [8].

Звична нам модель роботи з її довгостроковими контрактами, фіксованими годинами та чітко закріпленим робочим місцем поступово відходить у минуле. Її витісняють гнучкі, децентралізовані формати. Ця цифрова трансформація створює новий ландшафт, де головними стають економіка спільного використання (sharing economy) та гіг-економіка. Оскільки віртуальних послуг і онлайн-платформ більше, компаніям доводиться на ходу змінювати свої бізнес-моделі та стратегії.

У сучасних умовах ми бачимо, як стираються просторові межі для пошуку роботи. Одним із найяскравіших проявів цього стала платформна зайнятість – віртуальні майданчики, які за допомогою алгоритмів швидко зводять замовників із виконавцями [5]. Такі платформи кардинально відрізняються від звичайних компаній, де немає класичного начальника чи відділу кадрів. Працівник формально є незалежним виконавцем. Платформа лише дає інфраструктуру, яка робить ринок дуже ефективним, але водночас хаотичним [4].

Щоб краще зрозуміти темпи розгортання цієї моделі, варто прослідкувати еволюцію цифрових майданчиків за останні роки (табл. 1).

Усі ці майданчики можна умовно поділити на автономні та регульовані, а також на ті, що працюють виключно онлайн (наприклад, для програмістів чи перекладачів), і ті, що прив'язані до локації (доставка, таксі, прибирання) [4]. Структура глобальних цифрових трудових платформ відображена в табл. 2.

Якщо поглянути на макроекономіку, гіг-економіка вже стала потужною силою, що перерозподіляє трудові ресурси у світі. За оцінками, у 2024 році обсяг цього ринку досяг 556,7 мільярда доларів, і очікується, що до

2032 року ця цифра потроїться, сягнувши понад 1,8 трильйона доларів. Це яскраво свідчить, що класична робота «з 9 до 18» більше не є єдиною чи найбажанішою опцією. Люди все частіше поєднують різні джерела доходу, виконуючи разові проекти. Кількість людей, які обирають такий формат, привертає значну увагу. У світі налічується близько 435 мільйонів гіг-працівників, що складає від 4,4% до 12,5% усієї робочої сили. Тобто фріланс остаточно вийшов із тіні і став нормою. Наприклад, у США вже працюють понад 76 мільйонів незалежних підрядників, і цей сектор продовжує рости.

У країнах, що розвиваються, гіг-економіка відіграє особливо критичну роль, стаючи часто ключовим драйвером зайнятості та інтеграції населення у глобальний ринок послуг. Це добре прослідковується у світовому географічному розподілі цифрової праці (табл. 3).

З огляду на такі масштаби стає зрозуміло, чому так важливо досліджувати вплив цифровізації на ринок праці. Держави, бізнес та самі працівники стикаються з новими, безпрецедентними викликами. Старі закони про працю та податки часто просто не працюють у світі, де замовник і виконавець можуть жити на різних континентах, а їхня співпраця відбувається виключно через мобільний додаток [8].

Четверта промислова революція переформатовує не лише канали пошуку роботи, а й внутрішній зміст самих професій. На наших очах відбувається історичний перерозподіл обов'язків між людиною, роботизованими системами та алгоритмами машинного навчання. Рутинні процеси, незалежно від того, чи це фізична праця на конвеєрі, чи монотонна офісна робота, підлягають неминучій автоматизації. Алгоритми здатні виконувати ці

Таблиця 1

Динаміка розвитку цифрових трудових платформ у світі

Рік	Загальна кількість платформ у світі	Ключові фактори зростання та зміни на ринку
2010	142	Зародження концепції краудсорсингу, базові мікрозавдання, поява перших фріланс-бірж
2015	~400	Розширення покриття швидкісного інтернету, бурхливий розвиток сервісів виклику таксі (ride-hailing)
2020	777	Пандемія COVID-19, масовий перехід на віддалену роботу, зростання кур'єрської доставки
2024	Понад 1000	Глобальна експансія онлайн веб-платформ, доставки, побутових послуг та гібридних моделей

Джерело: сформовано авторами на основі [12; 16]

Таблиця 2

Структура глобальних цифрових трудових платформ за напрямами діяльності

Сектор/категорія платформ		Кількість діючих платформ у світі	Особливості
Онлайн веб-платформи	Фріланс	136	Широкий спектр професійних послуг (дизайн, тексти, маркетинг) та проектна робота
	Мікрозавдання	42	Виконання масових рутинних завдань, що не потребують кваліфікації (напр., розмітка даних)
	Програмування	25	Вузькоспеціалізовані ІТ-завдання з високими вимогами до навичок та відповідною оплатою
Сектор доставки		195	Найбільший сегмент серед платформ із прив'язкою до локації
Персональні та побутові послуги		71	Включає домашній догляд, клінінг та ремонт
Сфера охорони здоров'я		66	Надання медичних консультацій та послуг
Пасажирські перевезення		50	Характеризується високим ступенем монополізації на локальних ринках
Репетиторство та освітні послуги		31	Зростаючий сегмент дистанційного навчання
Гібридні платформи		35	Надають комплексні послуги (таксі, доставка, побутові послуги одночасно)

Джерело: сформовано авторами на основі [3; 5]

Таблиця 3

Оцінка масштабів та географічного розподілу онлайн-гіг-економіки (станом на 2023-2024 рр.)

Показник		Значення	Характеристика
Глобальна кількість онлайн гіг-працівників	Метод 1 (data science)	154 млн осіб	4,4% глобальної робочої сили
	Метод 2 (опитування)	435 млн осіб	12,5% глобальної робочої сили
Частка локальних/регіональних платформ		72,8%	Локальні платформи суттєво домінують над глобальними на ринку
Частка глобальних платформ		27,2%	Охоплюють переважно крос-кордонні та висококваліфіковані завдання
Генерація трафіку (країни, що розвиваються)		40%	Країни з низьким та середнім рівнем доходу є ключовими постачальниками праці
Зростання попиту на працю (Африка)		+130%	Найшвидший темп зростання розміщених вакансій
Зростання попиту на працю (Пн. Америка)		+14%	Значно повільніші темпи зростання попиту порівняно з країнами, що розвиваються

Джерело: сформовано авторами на основі [17]

завдання дешевше, швидше та без ризику людського фактора.

Економічна історія демонструє певну закономірність: первинний шок від впровадження нових технологій згодом компенсується створенням нових робочих місць, адаптованих до змінених умов. Від цього переходу виграють передусім ті, хто готовий гнучко реагувати на виклики та інвестувати у власну освіту. Аналіз демографічного портрета працівників цифрових платформ дозволяє глибше зрозуміти природу гіг-економіки. Дослідження, проведені в країнах, що розвиваються, вказують на специфічну вибірку: типовий представник цього сектору є значно молодшим за середньостатистичного працівника, має вищий рівень формальної освіти та мешкає у великому місті. Така концентрація логічно пояснюється інфраструктурними вимогами – для роботи критично необхідні сучасний смартфон, надійний інтернет-зв'язок та базова цифрова грамотність [2].

Мотиваційні стимули долучення до платформної праці є варіативними. Для багатьох це можливість забезпечити додатковий прибуток або ж знайти легальнішу альтернативу тіншовим підробіткам. Гнучкий графік, який платформи використовують як головний маркетинговий аргумент, на практиці є перевагою лише для тих, хто поєднує гіг-роботу з іншою діяльністю. Ті ж, для кого додаток став єдиним джерелом доходу, нерідко змушені працювати по 60–70 годин на тиждень, щоб досягти прийнятного рівня заробітку.

Окремим і доволі гострим питанням залишається гендерний дисбаланс. Хоча технології мали б нівелювати соціальні бар'єри, у сферах локаційно-орієнтованої гіг-праці (зокрема, таксі та кур'єрська доставка) домінують чоловіки. Жінки стикаються зі стереотипами, обмеженим доступом до фінансування для придбання необхідних активів (наприклад, автомобіля), а також із серйозними безпековими ризиками під час виконання замовлень.

Крім того, алгоритмічні моделі ціноутворення можуть провокувати приховану дискримінацію. Динамічні тарифи автоматично підвищують вартість послуг у години пікового попиту (наприклад, пізно ввечері). Жінки, які часто несуть непропорційно велике навантаження щодо догляду за дітьми та виконання неоплачуваної домашньої роботи, фізично не мають змоги виходити на лінію в цей найприбутковіший час. Як наслідок, формується відчутний розрив в оплаті праці [15].

Експансія цифрових майданчиків призвела до концептуалізації так званого «платформного ринку праці». На перший погляд, здається, що географічні кордони повністю стерті: компанія з розвинутої країни може без перешкод найняти фахівця з іншого континенту. Проте глибший аналіз свідчить про те, що платформи не знищують географію, а навпаки – капіталізують географічні розбіжності для максимізації власних прибутків.

Цей процес базується на механізмі «трудового арбітражу». Замовники з країн із високим рівнем життя отримують можливість купувати інтелектуальні послуги в країнах, що розвиваються, за цінами, які є значно нижчими за їхні внутрішні ринкові ставки. Це провокує жорстку транскордонну конкуренцію між самими працівниками, щоб виграти тендер на платформі, фрілансери змушені вдаватися до цінового демпінгу [10].

Причини такої поведінки криються в об'єктивних обставинах: локальній інфляції, високому рівні безробіття у країні проживання або ж особистій фінансовій скруті. У підсумку вартість цифрової праці глобально знецінюється, тоді як платформи-посередники стабільно генерують надприбутки, формуючи клас новітніх «цифрових лендлордів».

На зміну традиційному управлінню приходить алгоритмічний менеджмент. Система автоматично фіксує продуктивність, збирає відгуки та приймає рішення про подальший розподіл замовлень або блокування акаунту. Виконавець опиняється в умовах перманентного стресу, оскільки його дохід цілком залежить від закритої математичної моделі, логіку якої неможливо оскаржити. Сукупність цих факторів стимулює формування прекаріату – соціального класу, позбавленого впевненості у завтрашньому дні, трудових гарантій та стабільності. Для багатьох учасників такого ринку цифрова зайнятість перетворюється на виснажливий процес виживання [6].

Специфіка гіг-економіки має серйозні побічні ефекти, що виходять за межі ринку праці та безпосередньо зачіпають державні інститути соціального захисту та охорони здоров'я. Оскільки працівники платформ позбавлені статусу найманих співробітників, вони автоматично виключаються з програм корпоративного медичного страхування та не мають права на оплачувані лікарняні. Така ситуація спровокувала появу категорії «гіг-пацієнтів». Цей термін описує працівників, які через нестабільність заробітку або страх втратити рейтинг на платформі свідомо ігно-

рують проблеми зі здоров'ям. Вони відкладають візит до лікаря до останнього, працюючи попри біль та виснаження. Як наслідок, до медичних закладів вони потрапляють вже на стадії загострення хвороби, коли лікування стає складним, тривалим і вкрай дорогим.

Потрапляючи в таку ситуацію, гіг-працівник, який і без того має обмежені фінансові резерви, ризикує опинитися в борговій ямі. Водночас медична система змушена обслуговувати пацієнтів, які не здатні оплатити вартість послуг, що створює непропорційне фінансове навантаження на бюджети лікарень [13].

У макроекономічному вимірі це загрожує основам держави загального добробуту. Традиційно соціальні фонди наповнюються за рахунок податків із фонду оплати праці офіційно працевлаштованих громадян. Зростання частки гіг-сектору означає скорочення податкової бази, тоді як попит на соціальну підтримку серед вразливих категорій населення лише збільшується. Урядам доведеться шукати нові компенсаторні механізми, аби уникнути соціальної кризи [11].

Додаток агрегує деталізовану інформацію про кожного користувача: інтенсивність праці, рівень заробітку, клієнтські відгуки. Цей «цифровий слід» (digital footprint) може виступати надійною альтернативою класичній кредитній історії. Фінтех-компанії вже сьогодні починають інтегруватися з платформами, пропонуючи працівникам мікрокредити та інші фінансові послуги на основі алгоритмічного скорингу. Для концептуалізації фінансових потреб незалежних підрядників виділяють три базові етапи, які показано в табл. 4.

Бурхливий розвиток нетипових форм зайнятості спровокував кризу в системі трудо-

вого права. Класичні нормативні акти оперують поняттями «роботодавець», «працівник» та «графік роботи», що абсолютно не відповідає реаліям платформної економіки. Корпорації зазвичай аргументують свою позицію тим, що вони є виключно ІТ-посередниками, які надають технологічний інструмент для незалежних підприємців. Таке юридичне маскування дає змогу оптимізувати податки та уникати витрат на соціальне забезпечення. Проте судова практика та міжнародні організації, зокрема МОП, почали активно протидіяти цьому явищу. Суди все частіше звертають увагу не на формальний договір, а на фактичний ступінь контролю. Якщо додаток визначає тарифи, контролює маршрут виконання завдання та застосовує санкції у вигляді блокування, такі відносини офіційно визнаються трудовими.

Цей підхід уже закріплений низкою прецедентних рішень. Європейський суд, а також вищі судові інстанції Франції та Великої Британії визнали водіїв платформи Uber працівниками, наділивши їх правом на мінімальну заробітну плату та відпустку. На рівні Європейського Союзу наразі фіналізується відповідна Директива, яка має на меті остаточно врегулювати статус гіг-працівників до 2026 року, що покладе край епосі правової невизначеності у цьому секторі [1]. Розглянемо порівняння платформної зайнятості по країнах (табл. 5).

В Україні цифровізація ринку праці отримала додатковий імпульс через пандемію та повномасштабну війну. Статистика підтверджує цю тенденцію: станом на 2024 рік кількість фрілансерів в Україні сягнула 904 тисяч осіб, показавши річний приріст на 14,4%. Понад 354 тисячі українців перейшли на фри-

Таблиця 4

Концептуальна модель фінансової інклюзії гіг-працівників

Етап життєвого циклу працівника	Тип необхідного фінансового продукту	Цільове призначення та механізм дії
Enter (Вхід у професію)	Продукти стартового капіталу	Мікропозики на придбання засобів виробництва (смартфон, транспорт) під заставу майбутніх алгоритмічно прогнозованих доходів.
Survive (Вживання)	Інструменти «згладжування доходів» (Income Smoothing)	Оперативне кредитування для подолання касових розривів; страхування на випадок тимчасової непрацездатності або поломки техніки.
Thrive (Процвітання)	Продукти довгострокового накопичення	Автоматизовані системи відрахувань від заробітку на індивідуальні пенсійні чи депозитні рахунки.

Джерело: сформовано авторами на основі [10]

Таблиця 5

Порівняння платформної зайнятості по країнах (оціночні дані, 2023-2024 рр.)

Країна	Частка платформних працівників (% від загальної зайнятості)	Основні характеристики та домінуючі сектори
Норвегія	5.7%	Переважно додатковий дохід, високий рівень освіти, висококваліфіковані онлайн-послуги
США	~4.5%	Широкий спектр (від IT-фрілансу до таксі та доставки), високий рівень залучення інвестиції
Україна	3.0%-3.5%	IT-сектор, креативні індустрії, послуги кур'єрської доставки
Польща	0.6%	Домінує гіг-транспорт (доставка, таксі), значна частина мігрантів
Країни, що розвиваються (Африка, Пд.Азія)	До 12.0%	Мікрозавдання, введення даних, транспортні послуги

Джерело: складено авторами на основі [12; 14; 17]

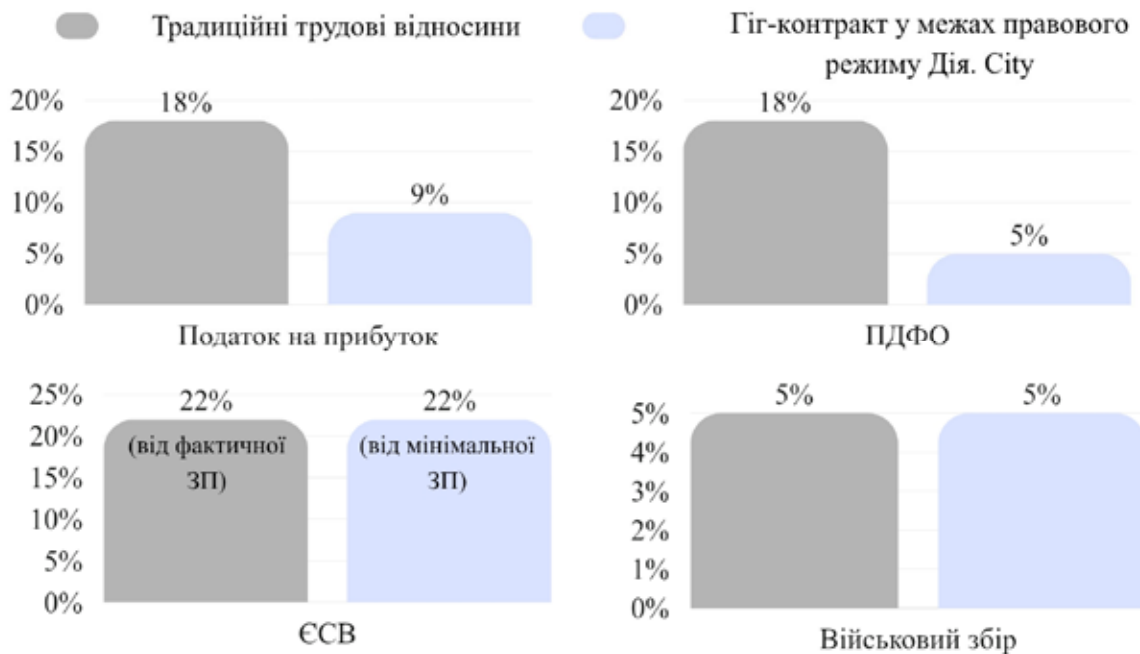


Рис. 1. Порівняльний аналіз умов класичного працевлаштування та гіг-контрактів в Україні

Джерело: сформовано авторами на основі [7]

ланс саме після початку повномасштабного вторгнення.

Спроби легалізації платформної зайнятості наразі розпочалися з найбільш високомаржинального сектору – IT-індустрії. Для легалізації цього сектору та стимулювання технологічного бізнесу держава запустила спеціальний правовий режим Дія.City. Кількість його резидентів на початку 2025 року перевищила 3,9 тисячі компаній, де працюють понад

148 тисяч IT-спеціалістів. Унікальною особливістю цього режиму стало впровадження концепції «гіг-контракту», який поєднує гнучкість цивільно-правових угод із гарантіями базового соціального захисту. Зі згаданої кількості фахівців близько 27% обрали саме формат гіг-контрактів.

Економічна віддача від цього правового експерименту є суттєвою: за 2025 рік резиденти Дія.City сплатили 34,6 млрд грн подат-

ків, що майже вдвічі перевищує показники 2024 року. Водночас експерти наголошують, що ця модель поки що орієнтована переважно на висококваліфікованих фахівців IT-сектору, тоді як тисячі працівників локально-орієнтованих платформ (кур'єри, водії) залишаються поза правовим захистом.

Висновки. Підсумовуючи наведені дані, можна стверджувати, що перехід від індустріальної моделі зайнятості до алгоритмічної економіки платформ є незворотним глобальним процесом. Цифровізація руйнує просторові бар'єри, оптимізує транзакційні витрати бізнесу та відкриває нові канали доходу для мільйонів людей у всьому світі, забезпечуючи небачену раніше гнучкість. З іншого боку, цей технологічний стрибок несе в собі значні ризики. Алгоритмічний контроль, «трудовий арбітраж» та хронічна відсутність соціальних гарантій роблять працівників

вкрай вразливими, сприяючи формуванню нового глобального класу – прекаріату. Існує реальна загроза того, що корпорації повністю перекадуть відповідальність за соціальне забезпечення на плечі самих громадян та державні бюджети. Вирішення цих суперечностей вимагає від урядів проактивної позиції.

Для працівників головною стратегією адаптації стає концепція безперервного навчання (Lifelong Learning). Оскільки рутинні завдання неминуче відійдуть до компетенції штучного інтелекту, ключову цінність матимуть суто людські навички: емоційний інтелект, креативність та здатність до нестандартного вирішення проблем. Лише комплексний підхід, що поєднує інновації, адаптивне законодавство та розвиток людського капіталу, дозволить суспільству ефективно використати потенціал гіг-економіки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Анатійчук В. В. Трансформація поняття «праця» з позицій розвитку нестандартних форм зайнятості. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2025. № 03. С. 480–490. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.03.1.73>
2. Атаманюк Р. Ф. Розвиток ц++ифрової екосистеми ринку праці. *Інноваційна економіка*. 2023. № 4. С. 110–117. DOI: <https://doi.org/10.37332/2309-1533.2023.4.16>
3. Держстат України. Кількість суб'єктів господарювання та їхні показники. URL: <https://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 30.03.2026)
4. Панченко В. Г., Резнікова Н. В., Птащенко О. В., Іващенко О. А. Цифрові трансформації міжнародного ринку праці в умовах платформізації зайнятості. *Ефективна економіка*. 2024. № 2. DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2024.2.8>
5. Перегудова Т. В. Зайнятість у сфері цифрових платформ у контексті гідної праці. *Економіка України*. 2025. № 2. С. 71–85. DOI: <https://doi.org/10.15407/economyukr.2025.02.071>
6. Резнікова Н. В., Булатова О. В., Панченко В. Г., Іващенко О. А. Цифрова трансформація ринку праці: платформна економіка і нові загрози нерівності в умовах техноглобалізму. *Агросвіт*. 2023. № 18. С. 33–42. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6792.2023.18.33>
7. Слободян І. Ю., Шаповалова Г. А. Фріланс та гіг-контракти: правовий режим, захист прав та виклики сучасного регулювання в Україні. *Соціальний розвиток: економіко-правові проблеми*. 2025. № 6. С. 1–9. DOI: <https://doi.org/10.70651/3083-6018/2025.6.15>
8. Христенко О., Просович О. Вплив цифрової трансформації на ринок праці. *Економіка та суспільство*. 2025. № 73. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-73-100>
9. Шкурат М. Є., Юровицький Я. О. Трансформація сучасного ринку праці в умовах цифрових трансформацій економіки. *Вісник Маріупольського державного університету. Серія: Економіка*. 2023. № 25. С. 128–134. DOI: <https://doi.org/10.34079/2226-2822-2023-13-25-128-134>
10. Brailovskaya V. Digital labor gig economy from the worker's perspective: a literature review. *Idinsight*, 2023. 55 p. URL: <https://www.idinsight.org/publication/digital-labor-gig-economy-from-the-workers-perspective-a-literature-review/> (дата звернення: 22.03.2026)
11. Datta N., Rong C., Singh S. Et al. Working without borders: The Promise and Peril of Online Gig Work. World Bank, 2023. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/ebc4a7e2-85c6-467b-8713-e2d77e954c6c> (дата звернення: 22.03.2026)
12. International Labour Organization (ILO). World Employment and Social Outlook. URL: <https://www.ilo.org> (дата звернення: 22.03.2026)
13. Larsson A., Teigland R. The Digital Transformation of Labor: Automation, the Gig Economy and Welfare. Routledge, 2020. 337 p. URL: <https://ssrn.com/abstract=3502544> (дата звернення: 22.03.2026)

14. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). Employment Outlook. URL: <https://www.oecd.org> (дата звернення: 20.04.2026)
15. Rani U., Frosch M., Williams M. Digital labour platforms: Number of platforms and workers. International Labour Organization, 2024. URL: <https://www.ilo.org/publications/digital-labour-platforms-number-platforms-and-workers> (дата звернення: 22.03.2026)
16. World Bank. Data on Digital Labor and Employment. URL: <https://data.worldbank.org> (дата звернення: 06.04.2026)
17. World Bank. Working without borders. The Promise and Peril of Online Gig Work 2023. URL: <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/75ec866c182238e087167ce03244c8da-0460012023/original/Reading-Deck-Working-without-borders-updated.pdf> (дата звернення: 14.04.2026)

REFERENCES:

1. Anatiichuk V. V. (2025) Transformatsiia poniattia «pratsia» z pozytsii rozvytku nestandardnykh form zainiatosti [Transformation of the concept of «labor» from the standpoint of the development of non-standard forms of employment]. *Analitychno-porivnialne pravoznavstvo*, vol. 03, pp. 480–490. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.03.1.73>
2. Atamaniuk R. F. (2023) Rozvytok tsyfrovoy ekosystemy rynku pratsi [Development of the digital ecosystem of the labor market]. *Innovatsiina ekonomika*, vol. 4, pp. 110–117. DOI: <https://doi.org/10.37332/2309-1533.2023.4.16>
3. Derzhstat Ukrainy. Kilkist subiektiv hospodariuvannia ta yikhni pokaznyky [State Statistics Service of Ukraine. Number of business entities and their indicators]. Available at: <https://ukrstat.gov.ua> (accessed March 30, 2026)
4. Panchenko V. H., Rieznikova N. V., Ptashchenko O. V., Ivashchenko O. A. (2024) Tsyfrovii transformatsii mizhnarodnogo rynku pratsi v umovakh platformizatsii zainiatosti [Digital transformations of the international labor market in the conditions of employment platformization]. *Efektivna ekonomika*, vol. 2. DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2024.2.8>
5. Perehudova T. V. (2025) Zainiatist u sferi tsyfrovoykh platform u konteksti hidnoi pratsi [Employment in the field of digital platforms in the context of decent work]. *Ekonomika Ukrainy*, vol. 2, pp. 71–85. DOI: <https://doi.org/10.15407/economyukr.2025.02.071>
6. Rieznikova N. V., Bulatova O. V., Panchenko V. H., Ivashchenko O. A. (2023) Tsyfrova transformatsiia rynku pratsi: platformna ekonomika i novi zahrozy nerivnosti v umovakh tekhnoglobalizmu [Digital transformation of the labor market: platform economy and new threats of inequality in the conditions of technoglobalism]. *Ahrosvit*, vol. 18, pp. 33–42. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6792.2023.18.33>
7. Slobodian I. Yu., Shapovalova H. A. (2025) Frilans ta hih-kontrakty: pravovyi rezhym, zakhyst prav ta vyklyky suchasnoho rehuliuвання v Ukraini [Freelance and gig contracts: legal regime, protection of rights and challenges of modern regulation in Ukraine]. *Sotsialnyi rozvytok: ekonomiko-pravovi problemy*, vol. 6, pp. 1–9. DOI: <https://doi.org/10.70651/3083-6018/2025.6.15>
8. Khrystunenko O., Prosovykh O. (2025) Vplyv tsyfrovoy transformatsii na rynek pratsi [The impact of digital transformation on the labor market]. *Ekonomika ta suspilstvo*, vol. 73. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-73-100>
9. Shkurat M. Ye., Yurovytskyi Ya. O. (2023) Transformatsiia suchasnoho rynku pratsi v umovakh tsyfrovoykh transformatsii ekonomiky [Transformation of the modern labor market in the conditions of digital transformations of the economy]. *Visnyk Mariupolskoho derzhavnogo universytetu. Seriya: Ekonomika*, vol. 25, pp. 128–134. DOI: <https://doi.org/10.34079/2226-2822-2023-13-25-128-134>
10. Brailovskaya V. (2023) Digital labor gig economy from the worker's perspective: a literature review. *Idinsight*, 55 p. Available at: <https://www.idinsight.org/publication/digital-labor-gig-economy-from-the-workers-perspective-a-literature-review/> (accessed March 22, 2026)
11. Datta N., Rong C., Singh S. Et al. (2023) Working without borders: The promise and peril of online gig work. World Bank. Available at: <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/ebc4a7e2-85c6-467b-8713-e2d77e954c6c> (accessed March 22, 2026)
12. International Labour Organization (ILO). World Employment and Social Outlook. Available at: <https://www.ilo.org> (accessed March 22, 2026)
13. Larsson A., Teigland R. (2020) The Digital Transformation of Labor: Automation, the Gig Economy and Welfare. *Routledge*, 337 p. Available at: <https://ssrn.com/abstract=3502544> (accessed March 22, 2026)
14. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). Employment Outlook. Available at: <https://www.oecd.org> (accessed April 20, 2026)

15. Rani U., Frosch M., Williams M. (2024) Digital labour platforms: Number of platforms and workers. *International Labour Organization*. Available at: <https://www.ilo.org/publications/digital-labour-platforms-number-platforms-and-workers> (accessed March 22, 2026)

16. World Bank. Data on Digital Labor and Employment. Available at: <https://data.worldbank.org> (accessed April 6, 2026)

17. World Bank (2023) Working without borders. The promise and peril of online gig work. Available at: <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/75ec866c182238e087167ce03244c8da-0460012023/original/Reading-Deck-Working-without-borders-updated.pdf> (accessed April 14, 2026)

Дата надходження статті: 18.04.2026

Дата прийняття статті: 08.05.2026

Дата публікації статті: 14.05.2026