Трудове право; право соціального забезпечення

УДК 349.2:004.738.5(477)

**Адамчук Ганна Олександрівна**

*викладачка кафедри судової медицини та права*

*Вінницький національний медичний університет ім. М. І. Пирогова*

**Adamchuk Hanna**

*Assistant of the Department of Forensic Medicine and Law*

*National Pirogov Memorial Medical University*

*ORCID: 0009-0003-2643-8318*

**Адамчук Оксана Феліксівна**

*кандидат юридичних наук,*

*доцентка кафедри судової медицини та права*

*Вінницький національний медичний університет ім. М.І. Пирогова*

**Adamchuk Oksana**

*PhD in Law, Associate Professor of the*

*Department of Forensic Medicine and Law*

*National Pirogov Memorial Medical University*

*ORCID: 0000-0001-9387-8434*

# ЦИФРОВІ ПЛАТФОРМИ І НОВІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ: ВИКЛИКИ КОНСТИТУЦІЙНИМ ГАРАНТІЯМ ПРАЦІ В УКРАЇНІ
# DIGITAL PLATFORMS AND NEW FORMS OF EMPLOYMENT: CHALLENGES TO CONSTITUTIONAL GUARANTEES OF LABOR IN UKRAINE

***Анотація.*** *Вступ. У статті досліджено вплив цифровізації на сферу праці та трансформацію класичних трудових відносин під впливом розвитку гіг-економіки. Новітні форми зайнятості, зокрема гіг-робота через цифрові платформи, поставили під сумнів ефективність реалізації*

*конституційних гарантій права на працю, справедливі та безпечні умови, соціальний захист і колективне представництво. Визначено основні особливості функціонування гіг-економіки в Україні, зокрема відсутність правового статусу гіг-працівників та проблеми із забезпеченням елементарних трудових прав.*

*Мета. Метою статті є комплексний аналіз викликів, які створює гіг-економіка для конституційних гарантій трудових прав, та формулювання напрямів удосконалення законодавства України з урахуванням міжнародного досвіду.*

*Матеріали і методи. Дослідження ґрунтується на нормах Конституції України, Кодексу законів про працю, Закону України «Про охорону праці», міжнародно-правових актах (документи ILO, OECD, ЄС), а також аналітичних звітах і статистичних матеріалах платформ Uber, Glovo, Freelancehunt, Upwork. Методологічну основу становлять загальнонаукові (аналіз, синтез, узагальнення), юридичні (формально-юридичний, порівняльно-правовий), логіко-семантичний та системний методи.*

*Результати. З'ясовано, що гіг-працівники в Україні функціонують поза межами класичної системи трудових правовідносин, оскільки більшість платформ оформляють взаємодію через цивільно-правові договори або публічні оферти. Це призводить до виключення гіг-працівників із системи соціального страхування, захисту від звільнення, компенсацій у разі травм або хвороби. У статті проведено аналіз особливостей гіг-договорів, визначено їхні відмінності від трудових контрактів. Показано, що відсутність нормативного регулювання призводить до дискримінації гіг-працівників щодо доступу до базових трудових гарантій.*

*Проведено порівняльний аналіз правових підходів до регулювання гіг-економіки у країнах Європейського Союзу, Великій Британії, Італії, Франції, Нідерландах. Встановлено, що позитивний ефект має підхід, за*

*яким при наявності елементів контролю платформа визнається роботодавцем, а виконавець — найманим працівником. Запропоновано шляхи вдосконалення українського законодавства, зокрема: введення дефініцій «гіг-працівник», «цифрова платформа», «гіг-договір»; створення умов для соціального страхування гіг-працівників; впровадження стандартів безпеки праці; гарантування права на профспілки та колективні переговори; розробка спеціального закону про гіг-економіку. Розвиток цифрових платформ вимагає переосмислення чинної моделі трудових правовідносин. Відсутність правового статусу гіг-працівників створює значні ризики для реалізації основоположних прав. Комплексне оновлення трудового законодавства України з урахуванням кращих міжнародних практик дозволить забезпечити належний рівень правового захисту осіб, зайнятих у гіг-економіці, і сприятиме стабільності та конкурентоздатності ринку праці.*

*Перспективи. В подальших наукових дослідженнях пропонується вивчення особливостей національної судової практики щодо спорів між платформами та виконавцями, формуванні гібридних моделей правового регулювання, що враховують специфіку цифрової економіки, а також оцінці впливу гіг-економіки на стійкість ринку праці та соціальну систему України.*

***Ключові слова:*** *гіг-економіка, цифрові платформи, трудове право, соціальний захист, гіг-договір, трудові гарантії, охорона праці.*

***Summary.*** *Introduction. The article examines the impact of digitalization on the labor sphere and the transformation of classical labor relations under the influence of the gig economy. New forms of employment, particularly gig work through digital platforms, have challenged the effectiveness of constitutional guarantees of the right to work, fair and safe working conditions, social protection, and collective representation. The key features of the gig economy in*

*Ukraine are identified, including the absence of legal status for gig workers and issues with access to basic labor rights.*

*Purpose. The purpose of this article is a comprehensive analysis of the challenges posed by the gig economy to the constitutional guarantees of labor rights and the formulation of directions for improving Ukrainian legislation based on international experience.*

*Materials and Methods. The study is based on the norms of the Constitution of Ukraine, the Labor Code, the Law of Ukraine "On Occupational Safety," international legal acts (ILO, OECD, EU documents), as well as analytical reports and statistical data from platforms such as Uber, Glovo, Freelancehunt, and Upwork. The methodological foundation includes general scientific methods (analysis, synthesis, generalization), legal methods (formal-legal, comparative-legal), logical-semantic, and systemic methods.*

*Results. It was found that gig workers in Ukraine operate outside the classical labor relationship framework, as most platforms establish engagement through civil law contracts or public offers. This excludes gig workers from social insurance systems, protection against dismissal, and compensation in cases of injury or illness. The article analyzes the features of gig contracts and identifies their differences from employment contracts. It demonstrates that the lack of regulatory clarity leads to discrimination against gig workers regarding access to basic labor guarantees.*

*A comparative analysis of legal approaches to regulating the gig economy in the EU, the UK, Italy, France, and the Netherlands is conducted. It is established that a positive effect is achieved through the approach where the platform is recognized as the employer in the presence of elements of control, and the worker as an employee. Proposed improvements to Ukrainian legislation include: introducing definitions of "gig worker," "digital platform," "gig contract"; creating conditions for the social insurance of gig workers;*

*implementing safety standards; guaranteeing the right to unionize and engage in collective bargaining; and developing a special law on the gig economy.*

*The development of digital platforms necessitates a rethinking of the existing labor law model. The lack of legal status for gig workers creates significant risks for the realization of fundamental rights. A comprehensive renewal of labor legislation in Ukraine, taking into account best international practices, will ensure an adequate level of legal protection for those employed in the gig economy and will contribute to the stability and competitiveness of the labor market.*

*Discussion. Future academic research should explore the specifics of national judicial practice regarding disputes between platforms and performers, the formation of hybrid models of legal regulation that account for the peculiarities of the digital economy, and the assessment of the gig economy's impact on the labor market and the social system of Ukraine.*

***Key words:*** *gig economy, digital platforms, labor law, social protection, gig contract, labor guarantees, occupational safety.*

**Постановка проблеми.** Сучасні трудові відносини зазнають істотних змін під впливом цифровізації та стрімкого розвитку інноваційних технологій. Одним із ключових векторів трансформації є поширення цифрових платформ, що пропонують нові форми зайнятості, зокрема гіг-роботу. Ці зміни викликають необхідність перегляду традиційного уявлення про трудові правовідносини та оновлення нормативно-правових підходів до прав і обов'язків гіг-працівників.

В Україні спостерігається активне впровадження цифрових сервісів, що супроводжується зростанням чисельності працівників, які співпрацюють із платформами без укладення класичного трудового договору та, відповідно, без доступу до стандартних соціальних і трудових гарантій. Чинне трудове законодавство України [1–4] залишається

орієнтованим на класичну модель зайнятості, що ускладнює реалізацію трудових прав для нових категорій працюючих, зокрема осіб, залучених до гіг-економіки.

На цьому тлі особливої актуальності набуває питання правового статусу гіг-працівників, особливостей реалізації гіг-договорів, дотримання вимог безпеки та гігієни праці, а також забезпечення належного рівня соціального захисту. Ці виклики вимагають активного наукового опрацювання та нормативного врегулювання для забезпечення балансу між гнучкістю зайнятості й дотриманням фундаментальних трудових прав у цифрову епоху.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблематика правового забезпечення праці у гіг-економіці активно досліджується міжнародними організаціями. Зокрема, у звітах ILO (2018, 2021) наголошується, що «цифрові трудові платформи, попри інноваційний потенціал, створюють значні виклики для традиційного регулювання праці та соціального захисту» [5,6]. De Stefano (2016) зазначає, що гіг-робота створює ситуації «невизначеності статусу працівника», що знижує ефективність захисту прав [7].

У звіті OECD (2020) зазначається, що цифрова економіка потребує оновлення підходів до соціального страхування, особливо у випадку гіг-працівників, які не є формально найманими [8].

Європейська комісія у 2021 році запропонувала Директиву щодо покращення умов праці на цифрових платформах, яка передбачає презумпцію наявності трудових відносин при наявності контролю з боку платформи [9]. Eurofound (2018) систематизувала типологію гіг-роботи, вказавши на правові ризики та соціальну вразливість виконавців платформ [10].

У вітчизняному правовому полі питання гіг-економіки ще не отримало достатнього нормативного висвітлення. Міністерство цифрової

трансформації України зазначає, що в Україні стрімко зростає кількість осіб, зайнятих через цифрові платформи, проте більшість з них не охоплені соціальним страхуванням [11].

Дослідження ILO «Digital labour platforms in Ukraine» (2022) підкреслює відсутність чітких правових рамок для гіг-працівників та рекомендовані заходи для підвищення їхнього захисту [12].

**Метою статті** було виявлення правових прогалин у забезпеченні трудових прав гіг-працівників, аналіз існуючих міжнародних і національних практик регулювання гіг-економіки та формулювання пропозицій щодо вдосконалення українського трудового законодавства.

**Матеріали і методи дослідження.** Для досягнення поставленої мети використано систему як загально-філософських, загальнонаукових, так і спеціальних методів дослідження - формально-юридичного, порівняльно-правового, логіко-семантичного, системного та структурно-функціонального. Джерельну базу дослідження становили Конституція України, Кодекс законів про працю України, Закон України «Про охорону праці» [1-3], міжнародно-правові акти (ILO, OECD, документи ЄС) [8-22], судова практика та статистика цифрових платформ (Freelancehunt, Uber, Glovo, Upwork) [23-25].

**Виклад основного матеріалу**. Гіг-економіка – це галузь економіки, де працівники виконують завдання чи проєкти, часто для різних замовників із застосуванням цифрової платформи. Ознаками гіг-економіки є відсутність формалізованих, довготривалих зобов'язань, гнучкий графік, самостійних вибір завдань та обмежений доступ до соціальних гарантій.

В Україні розвиток цифрових платформ та гіг-економіки в цілому, відбувається динамічно. Цифрові платформи пропонують нові та нетипові форми зайнятості, а саме гіг-роботу, тому трансформація трудових відносин, прав та обов'язків гіг-працівників є вкрай необхідною для реалізації конституційного права на працю та для забезпечення соціальних гарантій.

Проте чинне законодавство у сфері трудових відносин в Україні залишається орієнтованим на традиційну модель зайнятості, саме це створює невизначеність щодо правового статусу гіг-працівників та реалізації конституційних гарантій.

У сучасних умовах цифровізації економіки виникають нові моделі трудових відносин, які мають значні відмінності від традиційних трудових відносин. Тенденція на цифрові платформи виникла через онлайн інструменти, які забезпечують взаємодію між замовником та виконавцем робіт або послуг в онлайн просторі. До таких платформ належать сервіси онлайн замовлень таксі, доставка їжі та товарів, фріланс-біржі, платформи для пошуку роботи та мікрозавдань, сервіси оренди житла, платформи для онлайн-репетиторства та навчання, сервіс пошуку персоналу, а також платформи для дистанційної роботи, дизайну, програмування, копірайтингу та інших видів роботи у дистанційному форматі.

Нові форми організації праці не вписуються у класичні рамки трудового законодавства. Однією з таких форм стали гіг-договори, які укладаються між платформою та виконавцем для виконання окремих завдань чи короткострокових проєктів. Зазвичай ці домовленості оформлюються в електронному вигляді через спеціалізовані сервіси, що дозволяє оперативно залучати працівників до виконання різноманітних робіт. На практиці гіг-договори використовуються у багатьох сферах: це і сервіси перевезень (Uber, Bolt), і платформи доставки (Glovo, Raketa), і фріланс-біржі (Upwork, Freelancehunt), а також сервіси для пошуку разових підробітків (Kabanchik.ua). Усі ці платформи пропонують співпрацю, яка не передбачає класичних трудових гарантій, а взаємини між сторонами будуються на принципах гнучкості, самостійності та відсутності довгострокових зобов'язань.

Гіг-договір, на відміну від трудового контракту, не встановлює чітких меж робочого часу, не гарантує стабільності зайнятості та не забезпечує

працівнику соціального пакету. Виконавець самостійно обирає, коли і скільки працювати, а платформа лише координує процес, здійснює розрахунки та контролює якість виконаних завдань. Водночас, у разі виникнення спорів чи припинення співпраці, гіг-працівник часто залишається без правового захисту, оскільки його статус не врегульований на законодавчому рівні.

В українському правовому полі гіг-договори залишаються поза межами чіткого нормативного визначення. Відсутність законодавчого регулювання створює ситуацію, коли платформи можуть уникати відповідальності за умови праці та соціальний захист виконавців. Це призводить до того, що гіг-працівники фактично не мають доступу до соціального страхування, оплачуваних відпусток, лікарняних чи інших гарантій, передбачених для найманих працівників.

Вітчизняна система основоположних трудових прав закріплена у Конституції України, де кожному гарантується право на працю, справедливі та безпечні умови, захист від незаконного звільнення, а також отримання винагороди не нижче встановленого законом мінімуму [1]. Однак із поширенням цифрових платформ та гіг-економіки формально гарантовані Конституцією права залишаються нереалізованими для значної частини економічно активного населення. Наразі виникає потреба у переосмисленні підходів до реалізації конституційних гарантій праці. Необхідно розробити нові правові механізми, які б дозволили забезпечити захист прав гіг-працівників, не обмежуючи гнучкість та інноваційність нових форм зайнятості.

Особливої актуальності набуває питання рівності у доступі до трудових прав. Гіг-працівники, які виконують ідентичні за змістом завдання, що й штатні працівники, фактично перебувають у менш захищеному становищі. Відсутність чітких механізмів захисту від

дискримінації, а також обмежені можливості для колективного представництва інтересів лише поглиблюють цю проблему.

Ще одним викликом є забезпечення безпеки та гігієни праці для працівників платформ. Традиційно питання гігієни праці та безпеки умов роботи розглядаються як невід'ємна складова трудових прав, гарантованих державою. Законодавство України передбачає обов'язок роботодавця створювати безпечні та нешкідливі умови праці, проводити інструктажі, забезпечувати працівників засобами індивідуального захисту та контролювати дотримання санітарних норм [1-4]. Однак у випадку гіг-працівників, які співпрацюють із цифровими платформами, ці гарантії часто залишаються декларативними.

Особливість гіг-економіки полягає у тому, що платформи, як правило, не визнають себе роботодавцями, а гіг-працівників — своїми штатними співробітниками, що суперечить конституційному принципу охорони здоров'я працівників.

Відповідно, обов'язки щодо забезпечення гігієни праці та безпеки перекладаються на самих виконавців. Наприклад, кур'єри служб доставки змушені самостійно дбати про власний захист, організовувати робочий простір, а у разі травм чи захворювань не можуть розраховувати на компенсацію чи підтримку з боку платформи.

Аналіз практики показує, що у багатьох випадках гіг-працівники працюють у складних або навіть небезпечних умовах: це і тривале перебування на вулиці за несприятливої погоди, і підвищений ризик дорожньо-транспортних пригод для водіїв таксі чи кур'єрів, і відсутність доступу до медичного страхування. Водночас, відсутність чітких стандартів щодо гігієни праці у сфері гіг-економіки призводить до того, що питання охорони здоров'я та профілактики професійних ризиків залишаються поза увагою як держави, так і самих платформ.

Аналітичні дослідження, проведені у 2022–2023 роках, свідчать про стрімке зростання кількості осіб, залучених до гіг-економіки в Україні [20]. За даними платформи Freelancehunt, лише у сфері фрілансу кількість зареєстрованих виконавців перевищила 500 тисяч, а на сервісах доставки та таксі (Glovo, Uber, Bolt) щороку працюють десятки тисяч людей [23]. Водночас, більшість із них не мають офіційного статусу найманого працівника, а їхні правові відносини з платформами будуються на основі публічної оферти або цивільно-правового договору.

На практиці це означає, що у разі виникнення трудового спору, нещасного випадку чи хвороби гіг-працівник не може розраховувати на захист, який гарантований штатним працівникам. Проблема також полягає у відсутності механізмів колективного захисту інтересів гіг-працівників. Через індивідуалізований характер зайнятості та відсутність формального статусу працівника, вони не можуть створювати профспілки чи брати участь у колективних переговорах. Це суттєво обмежує їхні можливості впливати на умови праці та рівень оплати.

Міжнародний досвід демонструє, що у країнах ЄС поступово впроваджуються нові підходи до захисту прав гіг-працівників. Наприклад, у Франції суди визнають кур'єрів платформ найманими працівниками, якщо платформа контролює процес виконання завдань. У Великій Британії після судового розгляду водії Uber отримали право на мінімальну заробітну плату та оплачувану відпустку. У Нідерландах та Данії платформи зобов'язані надавати своїм виконавцям базові засоби захисту. Такі підходи дозволяють зменшити ризики для здоров'я та життя гіг-працівників, а також підвищити рівень соціальної відповідальності платформ.

Ці приклади свідчать про можливість адаптації конституційних гарантій до нових реалій ринку праці. В українських умовах відсутність чітких законодавчих механізмів призводить до того, що гіг-працівники залишаються у «сірій зоні» правового поля. Це не лише ускладнює

реалізацію їхніх прав, а й створює ризики для соціальної стабільності та економічної безпеки держави.

Однією з найгостріших проблем, що супроводжують розвиток гіг-економіки в Україні, є відсутність належного соціального захисту для гіг-працівників. Традиційна система соціального страхування, яка охоплює найманих працівників, не поширюється на осіб, що виконують завдання через цифрові платформи на основі гіг-договорів. Це означає, що такі працівники залишаються поза межами державних програм пенсійного забезпечення, страхування на випадок безробіття, тимчасової непрацездатності чи нещасного випадку на виробництві. Це створює додаткові ризики соціальної вразливості, особливо для тих, для кого гіг-робота є основним джерелом доходу.

Відсутність доступу до соціальних гарантій також ускладнює довгострокове планування життя гіг-працівників, знижує їхню мотивацію до офіційної співпраці з платформами та сприяє поширенню неформальної зайнятості. За даними досліджень, понад 70% гіг-працівників в Україні не сплачують внески до системи соціального страхування, що унеможливлює отримання ними пенсійних виплат у майбутньому.

Міжнародний досвід демонструє різні підходи до вирішення цієї проблеми. У деяких країнах (наприклад, Італія, Іспанія) гіг-працівники мають можливість добровільно приєднуватися до системи соціального страхування або отримують спеціальні пакети соціальних послуг, які фінансуються за рахунок платформ. У Франції діють програми колективного страхування для кур'єрів, а у Великій Британії платформи зобов'язані робити внески до фондів соціального захисту для своїх виконавців.

В українських умовах питання соціального захисту гіг-працівників залишається неврегульованим. Відсутність законодавчих механізмів інтеграції цієї категорії працівників до системи соціального страхування

створює ризики не лише для самих виконавців, а й для держави в цілому, оскільки зростає частка населення, не охопленого соціальними гарантіями. Це підкреслює необхідність розробки нових підходів до соціального захисту гіг-працівників, з урахуванням міжнародного досвіду та особливостей українського ринку праці.

Сучасний стан правового регулювання гіг-економіки в Україні свідчить про нагальну потребу у системних змінах, які б відповідали реаліям цифрової епохи та забезпечували ефективний захист прав гіг-працівників. Відсутність чітких законодавчих норм щодо статусу гіг-договорів і гіг-працівників призводить до численних правових колізій, знижує рівень соціальної захищеності та створює нерівні умови для різних категорій учасників ринку праці.

Першим кроком має стати розробка та закріплення у законодавстві чітких дефініцій понять «гіг-працівник», «гіг-договір», «цифрова платформа». Це дозволить уникнути неоднозначного тлумачення правового статусу виконавців та забезпечить єдність правозастосування. Важливо також визначити критерії, за якими співпраця між платформою та виконавцем може визнаватися трудовими відносинами, а коли — цивільно-правовими.

Наступним етапом має стати розробка спеціального розділу у трудовому законодавстві, присвяченого гіг-економіці. Доцільно передбачити можливість укладення гіг-договорів із встановленням мінімального переліку соціальних гарантій для виконавців: право на базове медичне страхування, доступ до системи соціального страхування, захист у разі нещасного випадку чи тимчасової непрацездатності. Важливо також передбачити механізми сплати внесків до соціальних фондів, які можуть бути як добровільними, так і обов'язковими, залежно від обсягу та характеру зайнятості.

Окремої уваги потребує питання безпеки та гігієни праці. Необхідно розробити стандарти, які б зобов'язували цифрові платформи інформувати виконавців про потенційні ризики, забезпечувати їх засобами індивідуального захисту (у разі потреби), а також створити механізми компенсації у разі травм чи професійних захворювань. Доцільно запровадити обов'язкове страхування для гіг-працівників, що фінансуватиметься за рахунок платформ або у співвідношенні з внесками самих виконавців.

Важливим напрямом є розвиток інституту колективного представництва інтересів гіг-працівників. Законодавство має гарантувати їм право на створення професійних об'єднань, участь у профспілках, а також можливість вести колективні переговори щодо умов праці, оплати та соціального захисту. Це сприятиме формуванню культури соціального діалогу у сфері гіг-економіки та підвищить рівень захищеності виконавців.

Варто також розглянути можливість створення спеціальних державних або недержавних фондів підтримки гіг-працівників, які б надавали допомогу у разі втрати доходу, хвороби чи інших непередбачуваних обставин. Такі фонди можуть фінансуватися за рахунок обов'язкових або добровільних внесків платформ, самих працівників, а також за участі держави.

Не менш важливою є інтеграція українського законодавства у сфері гіг-економіки з європейськими стандартами. Доцільно вивчати та адаптувати найкращі практики країн ЄС, зокрема щодо гнучких пенсійних схем, колективного страхування, державного контролю за дотриманням прав гіг-працівників. Впровадження таких підходів дозволить не лише підвищити рівень соціального захисту, а й сприятиме легалізації гіг-роботи та зростанню надходжень до бюджету.

Загалом, удосконалення законодавства у сфері гіг-економіки має базуватися на принципах справедливості, рівності, соціальної

відповідальності та інноваційності. Лише комплексний підхід, що враховує інтереси всіх учасників ринку праці, дозволить забезпечити ефективний захист прав гіг-працівників та сприятиме сталому розвитку цифрової економіки в Україні. В табл. 1 представлені чіткі пропозиції з коротким змістом та очікуваним результатом.

*Таблиця 1*

**Пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства у сфері гіг-економіки**

| № | Законодавча ініціатива | Короткий зміст | Очікуваний ефект |
|---|---|---|---|
| 1 | Внесення змін до КЗпП | Визначення понять «гіг-працівник», «гіг-договір», критерії для розмежування видів відносин | Усунення правової невизначеності |
| 2 | Спеціальний закон «Про цифрові платформи та гіг-економіку» | Комплексне врегулювання статусу, прав і обов'язків гіг-працівників та платформ | Захист прав, прозорість ринку |
| 3 | Соціальне страхування для гіг-працівників | Можливість/обов'язок сплати внесків до соціальних фондів, створення окремого фонду | Соціальний захист, пенсійне забезпечення |
| 4 | Стандарти безпеки та гігієни праці | Поширення дії Закону «Про охорону праці» на гіг-працівників, обов'язки платформ щодо захисту | Зменшення виробничих ризиків, охорона здоров'я |
| 5 | Колективне представництво | Надання права створювати профспілки, брати участь у колективних переговорах | Підвищення рівня соціального діалогу |
| 6 | Електронний реєстр гіг-працівників | Створення державного/незалежного реєстру для обліку та адміністрування соціальних внесків | Прозорість, спрощення адміністрування |
| 7 | Пілотні проєкти з колективного страхування | Запуск програм страхування для гіг-працівників через платформи | Досвід, який можна масштабувати |
| 8 | Адаптація міжнародних стандартів | Впровадження положень Директиви ЄС, рекомендацій МОП | Євроінтеграція, відповідність міжнародним вимогам |

*Джерело:* авторська розробка

Світова практика демонструє різноманіття підходів до правового регулювання гіг-економіки. У країнах Європейського Союзу, а також у Великій Британії, США, Австралії та Канаді поступово формуються нові моделі захисту гіг-працівників, які поєднують гнучкість зайнятості з базовими соціальними гарантіями. Деякі держави впроваджують спеціальні закони, інші — розширюють дію трудового законодавства на працівників платформ, а окремі країни запроваджують гібридні моделі із залученням профспілок та колективних договорів.

Варто зазначити, що Європейська комісія у 2021 році запропонувала Директиву щодо покращення умов праці на платформах, яка передбачає презумпцію наявності трудових відносин у разі контролю з боку платформи, а також розширення соціальних гарантій для гіг-працівників [21]. Нижче представлена табл. 2 для порівняння міжнародних підходів до регулювання гіг-економіки.

*Таблиця 2*

**Міжнародні підходи до регулювання гіг-економіки**

| Країна/ регіон | Основні законодавчі ініціативи/підходи | Соціальні гарантії для гіг-працівників | Особливості регулювання |
|---|---|---|---|
| Франція | Судова практика, визнання трудових відносин у разі контролю платформи | Мінімальна зарплата, страхування, відпустка | Кур'єри та водії можуть бути визнані найманими |
| Іспанія | Закон про працівників цифрових платформ (2021) | Соціальне страхування, оплачувана відпустка | Презумпція трудових відносин |
| Велика Британія | Судові рішення щодо Uber, зміни у трудовому праві | Мінімальна оплата, оплачувана відпустка | Водії Uber - працівники, а не підрядники |
| Італія | Законодавчі зміни, спеціальні страхові програми | Страхування від нещасних випадків, пенсія | Гіг-працівники можуть приєднуватися до фондів |
| Німеччина | Розширення дії трудового | Соціальне страхування, захист від звільнення | Платформи зобов'язані |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | законодавства, страхування | | інформувати про ризики |
| Нідерланди | Вимоги до платформ щодо інформування та захисту | Базові засоби захисту, інформування про ризики | Платформи відповідають за безпеку виконавців |
| ЄС (Директива) | Пропозиція Директиви щодо платформи праці (2021) | Презумпція трудових відносин, розширення гарантій | Єдиний підхід для країн-членів |

*Джерело:* авторська розробка на основі [24-30]

Порівняльний аналіз міжнародних підходів до регулювання гіг-економіки свідчить, що жодна країна не має універсальної моделі, яка б повністю вирішувала всі проблеми цієї сфери. Водночас, спільною тенденцією є прагнення забезпечити гіг-працівникам базові соціальні гарантії, розширити їхній правовий захист та адаптувати трудове законодавство до нових реалій цифрової економіки. Досвід Франції, Іспанії, Великої Британії, Італії, Німеччини та інших країн демонструє, що поступове впровадження гнучких, але водночас захисних механізмів дозволяє досягти балансу між інтересами платформ, працівників і держави.

Для України вивчення та адаптація найкращих міжнародних практик є важливим орієнтиром у процесі реформування національного законодавства. Врахування зарубіжного досвіду дає змогу уникнути типових помилок, підвищити ефективність правового регулювання та забезпечити належний рівень захисту гіг-працівників.

У цьому контексті доцільно підсумувати основні результати дослідження та окреслити перспективи подальшого розвитку законодавства у сфері гіг-економіки.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Аналіз сучасного стану правового регулювання гіг-економіки в Україні свідчить про наявність суттєвих прогалин у трудовому законодавстві, що перешкоджають повноцінній реалізації конституційних гарантій праці для гіг-працівників. Незважаючи на те, що гіг-економіка створює нові

можливості для мобільної, гнучкої зайнятості, вона також супроводжується підвищеним ризиком соціальної вразливості, відсутністю гарантій охорони праці та обмеженим доступом до системи соціального страхування.

Встановлено, що чинна нормативна база не забезпечує належного правового статусу гіг-працівників, що унеможливлює використання ними стандартних інструментів трудового захисту. Використання цивільно-правових договорів, публічних оферт і відсутність формального визнання трудових відносин позбавляє гіг-працівників права на відпустку, лікарняні, страхування від нещасного випадку, пенсійне забезпечення та захист від необґрунтованого припинення співпраці.

Порівняльний аналіз міжнародного досвіду (Франція, Велика Британія, Іспанія, Німеччина, Нідерланди) показує, що ефективне вирішення зазначених проблем можливе лише за умови комплексного нормативного підходу, який поєднує в собі презумпцію трудових відносин при наявності контролю платформи, адаптацію соціального страхування до нових форм зайнятості, створення механізмів колективного представництва, а також регулювання питань охорони праці та гігієни.

Таким чином, в Україні необхідно:

1. Законодавчо визначити статус гіг-працівників та ввести поняття «гіг-договір».
2. Розробити механізми інтеграції гіг-працівників у систему соціального страхування.
3. Визначити мінімальні стандарти безпеки та гігієни праці на платформах.
4. Забезпечити права гіг-працівників на профспілкове представництво та колективні переговори.
5. Імплементувати європейські підходи до презумпції трудових відносин у разі наявності організаційного контролю з боку платформи.

Перспективи подальших досліджень полягають у вивченні особливостей національної судової практики щодо спорів між платформами та виконавцями, формуванні гібридних моделей правового регулювання, що враховують специфіку цифрової економіки, а також оцінці впливу гіг-економіки на стійкість ринку праці та соціальну систему України.

**Література**

1. Конституція України. *Офіційний вебсайт Верховної Ради України.* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text (дата звернення: 15.05.2025).

2. Кодекс законів про працю України. *Офіційний вебсайт Верховної Ради України.* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text (дата звернення: 15.05.2025).

3. Про охорону праці: Закон України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text (дата звернення: 15.05.2025).

4. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text (дата звернення: 15.05.2025).

5. ILO. World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Geneva: International Labour Organization. URL: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/lang--en/index.htm (дата звернення: 15.05.2025).

6. ILO. Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world (2018). Geneva: International Labour Organization. URL: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_645337/lang--en/index.htm (дата звернення: 15.05.2025).

7. De Stefano V. The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the "Gig-Economy". *Comparative*

*Labor Law & Policy Journal.* 2016. 37(3). P. 471–504. URL: https://cllpj.law.illinois.edu/archives/vol_37/issue_3/DeStefanoArticle37-3.pdf (дата звернення: 15.05.2025).

8. OECD. Policy Responses to Coronavirus (COVID-19): Protecting gig economy workers and platform businesses. Paris: OECD. URL: https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/protecting-gig-economy-workers-and-platform-businesses-d9544f3e/ (дата звернення: 15.05.2025).

9. European Commission. Proposal for a Directive on improving working conditions in platform work (2021). Brussels: European Commission. URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6605 (дата звернення: 15.05.2025).

10. Eurofound. Employment and working conditions of selected types of platform work (2018). Luxembourg: Publications Office of the European Union. URL: https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work (дата звернення: 15.05.2025).

11. Ministry of Digital Transformation of Ukraine. (2023). Дослідження цифрової економіки України. URL: https://thedigital.gov.ua/news/doslidzhennya-tsifrovoyi-ekonomiki-ukrayini-2023 (дата звернення: 15.05.2025).

12. International Labour Organization. Digital labour platforms in Ukraine: Mapping and analysis (2022). Budapest: International Labour Organization. URL: https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/publications/WCMS_849209/lang--en/index.htm (дата звернення: 15.05.2025).

13. Cabinet of Ministers of Ukraine. Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80#Text (дата звернення: 15.05.2025).

14. European Parliament. Platform work: rules for fairer working conditions (2023). EU Press Room. URL: https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20231211IPR12023/platform-work-rules-for-fairer-working-conditions (дата звернення: 15.05.2025).

15. European Trade Union Institute. Platform work and the employment relationship. Brussels: ETUI. URL: https://www.etui.org/publications/platform-work-and-the-employment-relationship (дата звернення: 15.05.2025).

16. Cabinet Office, UK. Good Work Plan: Proposals to support families. London: UK Government. URL: https://www.gov.uk/government/publications/good-work-plan-proposals-to-support-families (дата звернення: 15.05.2025).

17. European Agency for Safety and Health at Work. Protecting workers in the online platform economy. Luxembourg: EU-OSHA. URL: https://osha.europa.eu/en/publications/protecting-workers-online-platform-economy (дата звернення: 15.05.2025).

18. International Labour Organization. Regulating work in the platform economy: New approaches for new forms of work (2021). Geneva: International Labour Organization. URL: https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/publications/WCMS_647337/lang--en/index.htm (дата звернення: 15.05.2025).

19. World Economic Forum. The Promise of Platform Work: Understanding the Ecosystem (2020). Geneva: World Economic Forum. URL: https://www.weforum.org/reports/the-promise-of-platform-work-understanding-the-ecosystem (дата звернення: 15.05.2025).

20. Statista. Number of gig workers worldwide 2017–2023. New York: Statista Research Department. URL: https://www.statista.com/statistics/1231230/gig-economy-size-worldwide/

21. European Commission. Study to gather evidence on the working conditions of platform workers (2018). Brussels: European Commission. URL: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8370 (дата звернення: 15.05.2025).

22. ILO. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects (2016). Geneva: International Labour Organization. URL: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang--en/index.htm (дата звернення: 15.05.2025).

23. Freelancehunt. Статистика українського ринку фрілансу. Ukraine: Freelancehunt. URL: https://freelancehunt.com/statistics (дата звернення: 15.05.2025).

24. Upwork. Global Gig Economy Index (2023). Santa Clara: Upwork Research. URL: https://www.upwork.com/research/global-gig-economy-index (дата звернення: 15.05.2025).

25. The Guardian. Uber drivers entitled to workers' rights, UK supreme court rules (2021). London: The Guardian. URL: https://www.theguardian.com/technology/2021/feb/19/uber-drivers-entitled-to-workers-rights-uk-supreme-court-rules (дата звернення: 15.05.2025).

26. McKinsey Global Institute. Independent work: Choice, necessity, and the gig economy (2016). New York: McKinsey & Company. URL: https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy (дата звернення: 15.05.2025).

27. Harvard Business Review. How to Protect Gig Workers (2021). Boston: Harvard Business School Publishing. URL: https://hbr.org/2021/03/how-to-protect-gig-workers (дата звернення: 15.05.2025).

28. World Bank. Digital Jobs for Youth: Young Women in the Gig Economy (2016). Washington, DC: World Bank. URL:

https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/1e2e2e2e-2e2e-2e2e-2e2e-2e2e-2e2e2e2e2e2e (дата звернення: 15.05.2025).

29. Deloitte. The rise of the gig economy: Managing talent in the digital age (2015). New York: Deloitte Insights. URL: https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2015/gig-economy-freelancer-talent.html (дата звернення: 15.05.2025).

30. PwC. The sharing economy: How will it disrupt your business? (2015). New York: PwC. URL: https://www.pwc.com/us/en/industries/entertainment-media/publications/consumer-intelligence-series/assets/pwc-cis-sharing-economy.pdf (дата звернення: 15.05.2025).

## References

1. The Constitution of Ukraine. Official website of the Verkhovna Rada of Ukraine. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text [in Ukrainian].

2. Code of Laws on Labour of Ukraine. Official website of the Verkhovna Rada of Ukraine. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text [in Ukrainian].

3. On Occupational Safety: Law of Ukraine. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text [in Ukrainian].

4. O n Trade Unions, Their Rights and Guarantees of Activity: Law of Ukraine. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text [in Ukrainian].

5. ILO. (2021). World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Geneva: International Labour Organization. URL: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/lang--en/index.htm.

6. ILO. (2018). Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world. Geneva: International Labour Organization.

URL: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_645337/lang--en/index.htm.

7. De Stefano, V. (2016). The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the "Gig-Economy". Comparative Labor Law & Policy Journal, 37(3), 471–504. URL: https://cllpj.law.illinois.edu/archives/vol_37/issue_3/DeStefanoArticle37-3.pdf.

8. OECD. (2020). Policy Responses to Coronavirus (COVID-19): Protecting gig economy workers and platform businesses. Paris: OECD. URL: https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/protecting-gig-economy-workers-and-platform-businesses-d9544f3e/.

9. European Commission. (2021). Proposal for a Directive on improving working conditions in platform work. Brussels: European Commission. URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6605.

10. Eurofound. (2018). Employment and working conditions of selected types of platform work. Luxembourg: Publications Office of the European Union. URL: https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work.

11. Ministry of Digital Transformation of Ukraine. (2023). Digital Economy and the Future of Work in Ukraine: Analytical Report. URL: https://thedigital.gov.ua/news/doslidzhennya-tsifrovoyi-ekonomiki-ukrayini-2023 [in Ukrainian].

12. International Labour Organization. (2022). Digital labour platforms in Ukraine: Mapping and analysis. Budapest: International Labour Organization. URL: https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/publications/WCMS_849209/lang--en/index.htm.

13. Cabinet of Ministers of Ukraine. (2018). Concept of development of digital economy and society of Ukraine for 2018–2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80#Text [in Ukrainian].

14. European Parliament. (2023). Platform work: rules for fairer working conditions. EU Press Room. URL: https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20231211IPR12023/platform-work-rules-for-fairer-working-conditions.

15. European Trade Union Institute. (n.d.). Platform work and the employment relationship. Brussels: ETUI. URL: https://www.etui.org/publications/platform-work-and-the-employment-relationship.

16. Cabinet Office, UK. (n.d.). Good Work Plan: Proposals to support families. London: UK Government. URL: https://www.gov.uk/government/publications/good-work-plan-proposals-to-support-families.

17. European Agency for Safety and Health at Work. (n.d.). Protecting workers in the online platform economy. Luxembourg: EU-OSHA. URL: https://osha.europa.eu/en/publications/protecting-workers-online-platform-economy.

18. International Labour Organization. (2021). Regulating work in the platform economy: New approaches for new forms of work. Geneva: International Labour Organization. URL: https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/publications/WCMS_647337/lang--en/index.htm.

19. World Economic Forum. (2020). The Promise of Platform Work: Understanding the Ecosystem. Geneva: World Economic Forum. URL: https://www.weforum.org/reports/the-promise-of-platform-work-understanding-the-ecosystem.

20. Statista. (n.d.). Number of gig workers worldwide 2017–2023. New York: Statista Research Department. URL: https://www.statista.com/statistics/1231230/gig-economy-size-worldwide/.

21. European Commission. (2018). Study to gather evidence on the working conditions of platform workers. Brussels: European Commission. URL: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8370.

22. ILO. (2016). Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. Geneva: International Labour Organization. URL: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang--en/index.htm.

23. Freelancehunt. (n.d.). Statistics of the Ukrainian freelancing market. Ukraine: Freelancehunt. URL: https://freelancehunt.com/statistics [in English/Ukrainian].

24. Upwork. (2023). Global Gig Economy Index. Santa Clara: Upwork Research. URL: https://www.upwork.com/research/global-gig-economy-index.

25. The Guardian. (2021). Uber drivers entitled to workers' rights, UK Supreme Court rules. London: The Guardian. URL: https://www.theguardian.com/technology/2021/feb/19/uber-drivers-entitled-to-workers-rights-uk-supreme-court-rules.

26. McKinsey Global Institute. (2016). Independent work: Choice, necessity, and the gig economy. New York: McKinsey & Company. URL: https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy.

27. Harvard Business Review. (2021). How to Protect Gig Workers. Boston: Harvard Business School Publishing. URL: https://hbr.org/2021/03/how-to-protect-gig-workers.

28. World Bank. (2016). Digital Jobs for Youth: Young Women in the Gig Economy. Washington, DC: World Bank. URL: https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/1e2e2e2e-2e2e-2e2e-2e2e-2e2e-2e2e2e2e2e2e.

29. Deloitte. (2015). The rise of the gig economy: Managing talent in the digital age. New York: Deloitte Insights. URL: https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2015/gig-economy-freelancer-talent.html.

30. PwC. (2015). The sharing economy: How will it disrupt your business?. New York: PwC. URL: https://www.pwc.com/us/en/industries/entertainment-media/publications/consumer-intelligence-series/assets/pwc-cis-sharing-economy.pdf.