



УДК 349.2

## PLATFORM EMPLOYMENT IN UKRAINE LEGAL STATUS OF WORKERS AND PROSPECTS FOR LEGISLATIVE REGULATION

### ПЛАТФОРМНА ЗАЙНЯТИСТЬ В УКРАЇНІ: ПРАВОВИЙ СТАТУС ПРАЦІВНИКІВ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ

**Zinovatna I. / Зіноватна І.***PhD in Law. /к.ю.н.*

ORCID: 0000-0002-3018-4934

Yaroslav Mudryi National Law University,

Kharkiv, Hryhorii Skovoroda 77, 61024

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого,

м. Харків, Григорія Сковороди 77, 61024

**Kaivan O. / Кайван О.***student / студент*

Security Service of Ukraine Institute

of Yaroslav Mudryi National Law University,

Kharkiv, Hryhorii Skovoroda 77, 61024

Інститут Служби безпеки України національного

юридичного університету імені Ярослава Мудрого,

м. Харків Григорія Сковороди 77, 61024

**Chalenko P. / Чаленко П.***student / студент*

Security Service of Ukraine Institute

of Yaroslav Mudryi National Law University,

Kharkiv, Hryhorii Skovoroda 77, 61024

Інститут Служби безпеки України національного

юридичного університету імені Ярослава Мудрого,

м. Харків Григорія Сковороди 77, 61024

**Анотація.** Стаття присвячена комплексному дослідженню правового статусу працівників цифрових платформ в Україні та обґрунтуванню напрямів удосконалення національного законодавства у сфері платформної зайнятості. Актуальність дослідження обумовлена стрімким зростанням платформної економіки: станом на 2024 рік в Україні налічується понад 904 тисячі фрилансерів, більше половини з яких розпочали діяльність після лютого 2022 року. Водночас чинне трудове законодавство України демонструє критичну застарілість і не містить базових дефініцій понять “платформний працівник”, “gig-контракт” чи “цифрова платформа праці”, що створює глибокий правовий вакуум у регулюванні відносин між платформами, працівниками та замовниками послуг. Основна проблема полягає в тому, що платформна зайнятість являє собою якісно нову форму трудової діяльності, яка характеризується алгоритмічним управлінням, відсутністю традиційного роботодавця, гнучкістю графіка та створенням тристоронніх правовідносин, проте існуюча система правового регулювання не здатна адекватно врегулювати такі відносини.

Дослідження виявило, що фактичні характеристики платформних відносин значно ближчі до трудових відносин, ніж до цивільно-правових договорів, незважаючи на їх формальне оформлення як останніх. Аналіз міжнародного досвіду засвідчив три основні моделі правового врегулювання платформної праці: повне прирівняння працівників платформ до найманих працівників (модель ЄС), збереження статусу самозайнятих осіб із розширеними



гарантіями, та створення “третьої категорії” залежних самозайнятих. Європейський Союз продемонстрував найбільш послідовний підхід, прийнявши Директиву про платформну роботу (2024/2831), яка запроваджує презумпцію трудових відносин та встановлює жорсткі вимоги щодо прозорості алгоритмічного управління. США характеризуються фрагментованим підходом, тоді як країни Латинської Америки розробляють концепцію “третьої категорії” працівників з адаптованими соціальними гарантіями.

Основним результатом дослідження є обґрунтування висновку про те, що найбільш перспективною для українських реалій є модель створення “третьої категорії” – залежних самозайнятих працівників з гібридним правовим статусом, що поєднує елементи як трудового, так і цивільного права. Ця модель дозволяє врахувати специфіку платформної праці, забезпечити баланс між гнучкістю та необхідним рівнем соціального захисту. Запропоновано комплекс заходів, спрямованих на удосконалення правового регулювання: законодавче закріплення статусу платформних працівників, введення мінімальних соціальних гарантій (включаючи обов'язкове соціальне страхування, медичне страхування та пенсійне забезпечення), розширення повноважень та матеріально-технічного забезпечення органів державного нагляду, запровадження механізмів контролю за алгоритмічним управлінням, та розвиток соціального діалогу між усіма зацікавленими сторонами.

Дослідження підтверджує, що платформна зайнятість в Україні потребує негайного та комплексного правового врегулювання. Авторі доходять висновку, що успішна імплементація нових механізмів регулювання можлива лише за умови врахування позицій усіх заінтересованих сторін – працівників, платформ, держави та громадянського суспільства – та пошуку компромісних рішень, які б забезпечили ефективний захист прав працівників при збереженні інноваційного потенціалу платформної економіки.

**Ключові слова:** платформна зайнятість, gig-економіка, трудові права, соціальний захист, цифрові платформи, правове регулювання, прекаріат, залежні самозайняті.

## Вступ.

Цифрова трансформація економіки призвела до виникнення принципово нових форм трудової діяльності, серед яких особливе місце займає платформна зайнятість. Цей феномен кардинально змінює традиційні уявлення про трудові відносини, створюючи гібридні форми праці, що поєднують елементи найманої праці та підприємницької діяльності.

Актуальність дослідження обумовлена стрімким зростанням масштабів платформної зайнятості в Україні. За даними дослідження, станом на 2024 рік в країні налічується понад 904 тисячі фрилансерів, з яких понад 354 тисячі розпочали діяльність після лютого 2022 року у відповідь на економічні виклики воєнного часу [1, с. 45]. Водночас чинне трудове законодавство України не містить базових дефініцій понять “платформний працівник”, “gig-контракт” чи “цифрова платформа праці”, що створює правовий вакуум у регулюванні відносин між платформами, працівниками та замовниками послуг.

Проблематика правового статусу працівників цифрових платформ активно



досліджується вітчизняними та зарубіжними науковцями. Серед українських дослідників варто відзначити роботи щодо змін у системі працевлаштування під час воєнного стану [2, с. 28], дослідження, присвячені аналізу gig-контрактів у контексті гнучкості зайнятості в IT-сфері [3, с. 78], а також праці економістів, які визначили платформних працівників як новий “прекаріат” із підвищеною соціальною вразливістю [8, с. 95].

Міжнародний досвід демонструє більш системний підхід до регулювання платформної зайнятості [5]. Ухвалення Директиви Європарламенту про платформну роботу (2024) започаткувало нову модель правового регулювання [6], що базується на фактичних критеріях контролю та підпорядкування, запроваджує право на прозорість алгоритмічних рішень та заборону автоматичного звільнення.

Попри зростаючий науковий інтерес, низка принципових питань залишається недостатньо дослідженою: специфіка правового статусу різних категорій платформних працівників в українських реаліях, механізми адаптації системи соціального захисту до потреб gig-економіки [8, с. 89], можливості імплементації європейських стандартів у вітчизняне правове поле [4, с. 112].

**Мета** статті полягає у комплексному аналізі правового статусу працівників цифрових платформ в Україні та обґрунтуванні напрямів удосконалення національного законодавства у сфері платформної зайнятості з урахуванням міжнародних стандартів.

Для досягнення поставленої мети визначено наступні завдання: по-перше дослідити теоретико-правові засади платформної зайнятості та її місце в системі нестандартних форм трудових відносин; по-друге, проаналізувати прогалини чинного українського законодавства у сфері регулювання платформної праці, по-третє, вивчити міжнародний досвід правового регулювання відносин у сфері платформної економіки; по-четверте, запропонувати шляхи вдосконалення правового регулювання платформної зайнятості в Україні.

### **Виклад основного матеріалу.**

Платформна зайнятість являє собою якісно нову форму трудової діяльності,



що характеризується унікальним поєднанням традиційних ознак найманої праці з інноваційними механізмами цифрової координації [1, с. 49]. Ключовими характеристиками такої зайнятості є алгоритмічне управління трудовим процесом, відсутність класичного роботодавця, гнучкість графіка роботи, короткостроковий характер завдань та глобальний масштаб діяльності.

На відміну від традиційних трудових відносин, платформна зайнятість створює тристоронні правовідносини замість двосторонніх, де платформа виступає посередником між замовниками та виконавцями [4, с. 113]. Це суттєво ускладнює визначення суб'єкта, відповідального за дотримання трудових прав та соціальних гарантій.

Порівняльний аналіз трудових та цивільно-правових договорів у контексті платформної зайнятості демонструє, що фактичні характеристики останньої значно ближчі до трудових відносин [3, с. 79]. Це особливо проявляється в аспектах систематичності діяльності, алгоритмічного контролю, розподілу ризиків та економічної залежності працівника від платформи.

Найбільш дискусійним залишається питання правової кваліфікації платформних відносин [4, с. 114]. Незважаючи на формальне оформлення більшості таких відносин як цивільно-правових, фактичний аналіз свідчить про наявність основних ознак трудових відносин: систематичності, підпорядкування (хоча й алгоритмічного), економічної залежності та використання ресурсів платформи.

Комплексний аналіз нормативно-правового регулювання платформної зайнятості в Україні виявляє глибоку системну кризу традиційної моделі трудового права [2, с. 30]. Конституційні засади трудових прав, закріплені у статтях 43 та 46 Основного Закону, хоча й проголошують універсальні принципи права на працю та соціальний захист, фактично залишаються декларативними для понад 904 тисяч платформних працівників.

Кодекс законів про працю України демонструє критичну застарілість своєї нормативної бази, яка ґрунтується на парадигмі двосторонніх трудових відносин епохи планової економіки. Повна відсутність у КЗпП України термінології та



правових конструкцій, релевантних для gig-економіки, створює ситуацію правової невизначеності [4, с. 115]. При цьому, з прийняттям Закону України “Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні” до кодексу були внесені зміни відповідно до яких, його дія не поширюється на відносини між гіг-спеціалістами та резидентами Дія Сіті. Поряд з цим, поняття gig-економіки набагато ширше, а правовідносинам, що виникають у цій сфері, притаманні ознаки трудових правовідносин.

Особливо проблематичною є правова кваліфікація gig-контрактів, які за своєю природою представляють гібридні правові конструкції, що поєднують елементи трудових та цивільно-правових відносин [3, с. 80]. Ця гібридність не знаходить адекватного відображення в чинному законодавстві, що призводить до системних порушень принципу правової визначеності.

Найбільш критичними є практичні прогалини правозастосування. Державна служба України з питань праці не має ні правових, ні технічних механізмів контролю за дотриманням трудових прав у сфері платформної зайнятості [2, с. 31]. Водночас повна відсутність регулювання алгоритмічного управління працею створює передумови для дискримінації та порушення базових трудових прав.

Аналіз міжнародного досвіду засвідчує наявність глобального тренду щодо переосмислення традиційних підходів до трудового права в умовах цифровізації економіки [5]. Європейський Союз демонструє найбільш послідовний та комплексний підхід до регулювання платформної зайнятості. Прийняття Platform Work Directive 2024/2831 стало революційним кроком у світовому трудовому праві [6], запровадивши презумпцію трудових відносин для платформних працівників та встановивши жорсткі вимоги щодо прозорості алгоритмічного управління. Європейська модель базується на принципі економічної реальності трудових відносин, згідно з яким формальна кваліфікація договору не може переважати над фактичними обставинами виконання роботи.

Досвід США характеризується більшою фрагментованістю та залежністю від партикулярних політичних рішень [7]. Каліфорнійський “ABC test” створив



ефективний механізм для визначення статусу працівника, однак зіткнувся з потужним корпоративним опором.

Латиноамериканський досвід, зокрема Бразилії та Чилі, пропонує альтернативний шлях через створення “третьої категорії” працівників з адаптованими соціальними гарантіями [8, с. 100]. Ця модель може бути особливо релевантною для країн з розвинутою неформальною економікою.

На основі проведеного аналізу можна виділити три основні моделі правового врегулювання платформної праці: повне прирівняння до найманих працівників, самозайнятість із розширеними гарантіями, створення “третьої категорії” – залежних самозайнятих [8, с. 101].

Найбільш перспективною для українських реалій видається створення “третьої категорії” – залежних самозайнятих працівників [4, с. 116]. Ця модель дозволяє врахувати специфіку платформної праці [7], забезпечити баланс між гнучкістю та соціальним захистом [8, с. 102], а також створити підґрунтя для подальшого розвитку інноваційних форм зайнятості.

Критично важливим є запровадження мінімальних соціальних гарантій для платформних працівників, включаючи обов'язкове соціальне страхування, захист від дискримінації та право на колективне представництво інтересів [8, с. 103]. Система повинна включати страхування від нещасних випадків на виробництві, медичне страхування та пенсійне забезпечення.

Інституційна складова регулювання потребує особливої уваги [1, с. 56]. Державна служба України з питань праці має бути забезпечена необхідними повноваженнями, технічними засобами та кваліфікованими кадрами для ефективного нагляду за дотриманням прав платформних працівників.

### **Висновок.**

Проведене дослідження дозволяє констатувати, що платформна зайнятість в Україні потребує негайного та комплексного правового врегулювання. Встановлено, що існуюче нормативно-правове регулювання виявляється неадекватним викликам платформної економіки [4, с. 120], створюючи правовий вакуум та унеможливаючи належний захист прав працівників.



Найбільш перспективним для України є створення “третьої категорії” працівників – залежних самозайнятих, які б мали гібридний правовий статус з елементами як трудового, так і цивільного права [8, с. 104]. Така модель дозволить врахувати специфіку платформної праці та забезпечити необхідний рівень соціального захисту.

Критично важливим є запровадження мінімальних соціальних гарантій для платформних працівників та розширення повноважень контролюючих органів [2, с. 32]. Успішне регулювання можливе лише за умови врахування позицій усіх зацікавлених сторін та пошуку компромісних рішень.

Перспективи подальших досліджень пов’язані з детальною розробкою конкретних законодавчих пропозицій, вивченням економічних наслідків різних моделей регулювання та аналізом практики впровадження міжнародних стандартів у національне законодавство [4, с. 125].

#### Література:

1. Петренко О. В. Зайнятість у сфері цифрових платформ у контексті гідної праці. *Економіка України*. 2025. № 2. С. 45–62.
2. Лісовська М. А. Зміна в системі працевлаштування в Україні: зростання кількості гіг-контрактів. *Економічний простір*. 2024. № 195. С. 28–33.
3. Симутіна Я. Flexibility or Insecurity? Exploring the Concept of gig-Contracts. *Hungarian Labour Law Journal*. 2023. Vol. 2. P. 78–95.
4. Іванов А. В., Петрова С. М. Фріланс та гіг-контракти: правовий режим, захист прав та виклики сучасного регулювання в Україні. *Science and Development of European Law*. 2024. № 4. С. 112–128.
5. Gig economy: how the EU improves platform workers’ rights. European Parliament. 2019. URL: <https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20190404STO35070/gig-economy-how-the-eu-improves-platform-workers-rights>
6. Smith J., Johnson M. EU Acts on Platform Work: What Protection for the Self-Employed? Wolters Kluwer Global Workplace Law and Policy Blog. 2024. URL: <https://legalblogs.wolterskluwer.com/global-workplace-law-and-policy/eu-acts-on->



platform-work-what-protection-for-the-self-employed/

7. Anderson R. What rights for gig-economy workers in Ukraine? *Emerging Europe*. 2024. URL: <https://emerging-europe.com/analysis/what-rights-for-gig-economy-workers-in-ukraine>

8. Коваленко І. П. Моделі соціального захисту для gig workers. *Science of Law*. 2024. № 3. С. 89–105.

References:

1. Anderson, R. "What rights for gig-economy workers in Ukraine?" *Emerging Europe*, 2024. [Online]. Available: <https://emerging-europe.com/analysis/what-rights-for-gig-economy-workers-in-ukraine>. [Accessed: Oct. 29, 2025].

2. European Parliament. "Gig economy: how the EU improves platform workers' rights," 2019. [Online]. Available: <https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20190404STO35070/gig-economy-how-the-eu-improves-platform-workers-rights>. [Accessed: Oct. 29, 2025].

3. Ivanov, A. V., Petrova, S. M. Frilans ta hih-kontrakty: pravovyj rezhym, zakhyst prav ta vyklyky suchasnoho rehuliuвання v Ukraini. *Science and Development of European Law*. 2024. № 4. pp. 112–128.

4. Johnson, M. and Smith, J. "EU acts on platform work: what protection for the self-employed?" *Wolters Kluwer Global Workplace Law and Policy Blog*, 2024. [Online]. Available: <https://legalblogs.wolterskluwer.com/global-workplace-law-and-policy/eu-acts-on-platform-work-what-protection-for-the-self-employed/>. [Accessed: Oct. 29, 2025].

5. Kovalenko, I. P. "Models of social protection for gig workers," *Science of Law*, no. 3, pp. 89–105, 2024.

6. Lisovska, M. A. "Changes in the employment system in Ukraine: the growth of gig contracts," *Economic Space*, no. 195, pp. 28–33, 2024.

7. Petrenko, O. V. "Employment in the field of digital platforms in the context of decent work," *Economy of Ukraine*, vol. 2, pp. 45–62, 2025.

8. Simutina, Y. "Flexibility or insecurity? Exploring the concept of gig-contracts," *Hungarian Labour Law Journal*, vol. 2, pp. 78–95, 2023.

**Abstract.** *The article presents a comprehensive study of the legal status of digital platform workers in Ukraine and substantiates directions for improving national legislation in the field of platform employment. The relevance of the study is conditioned by the rapid growth of the platform economy: as of 2024, Ukraine has over 904 thousand freelancers, with more than half starting their activities after February 2022. Meanwhile, current Ukrainian labor legislation exhibits critical obsolescence and lacks basic definitions of “platform worker”, “gig contract”, or “digital labor platform”, thereby creating a deep legal vacuum in regulating relations between platforms, workers, and service customers. The main problem is that platform employment represents a qualitatively new form of labor activity characterized by algorithmic management, absence of a traditional employer, schedule flexibility, and creation of tripartite legal relations, yet the existing regulatory system is inadequate to regulate such relationships.*

*The research revealed that the actual characteristics of platform relations are considerably closer to labor relations than to civil law contracts, despite their formal categorization as the latter. Analysis of international experience identified three main models of legal regulation of platform work: full equalization of platform workers with employees (EU model), preservation of self-employed status with expanded guarantees, and creation of a “third category” of dependent self-*



employed workers. The European Union demonstrated the most consistent approach by adopting the Directive on Platform Work (2024/2831), which introduces a presumption of employment relationships and establishes strict requirements for algorithmic management transparency. The United States is characterized by a fragmented approach, while Latin American countries are developing a “third category” worker concept with adapted social guarantees.

The main research finding is the substantiation that the most promising model for Ukrainian circumstances is creating a “third category” – dependent self-employed workers with hybrid legal status combining elements of both labor and civil law. This model accommodates the specifics of platform work while balancing flexibility with necessary social protection levels. A comprehensive set of measures is proposed to improve legal regulation: legislative consolidation of platform workers' status, introduction of minimum social guarantees (including mandatory social insurance, health insurance, and pension provision), expansion of state labor inspection authorities' powers and technical resources, establishment of mechanisms controlling algorithmic management, and development of social dialogue among all stakeholders.

The study confirms that platform employment in Ukraine requires immediate and comprehensive legal regulation. The authors conclude that successful implementation of new regulatory mechanisms is possible only by taking into account the positions of all interested parties – workers, platforms, state, and civil society – and finding compromise solutions that would ensure effective protection of workers' rights while preserving the innovative potential of the platform economy.

**Keywords:** platform employment, gig economy, labor rights, social protection, digital platforms, legal regulation, precariat, dependent self-employed.