

УДК 341.1.8

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.91.5.17>

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ГІГ-ПРАЦІ В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

Задорожний Б.Ю.,
*доктор філософії,
старший викладач кафедри
конституційного та адміністративного права
Національного транспортного університету,
адвокат, міжнародний експерт з питань євроінтеграції*

Задорожний Б.Ю. Правове регулювання гіг-праці в Україні у контексті європейської інтеграції.

У статті проаналізовано сучасний стан та перспективи розвитку правового регулювання гіг-працівників в Україні у контексті євроінтеграційних процесів. Визначено ключові аспекти національного підходу, зокрема майже повне виключення цієї категорії працівників зі сфери дії трудового законодавства, що зумовлює обмежений рівень їх соціального захисту та відсутність належних гарантій реалізації трудових прав.

Проаналізовано реакцію на ці новації з боку науковців, експертів і профспілок, які розглядають українську модель як крок до дерегуляції, що суперечить європейським тенденціям розширення трудових прав працівників.

Розглянуто підходи ЄС та окремих європейських країн до регулювання платформної зайнятості. Проаналізовано прийняття Директиви (ЄС) 2024/2831 Європейського Парламенту і Ради від 23 жовтня 2024 року «Про покращення умов праці при виконанні роботи через платформи» та досвід Франції, Німеччини й Іспанії щодо надання трудових прав працівникам цифрових платформ. Зазначено, що для гармонізації українського законодавства зі стандартами ЄС необхідно переосмислити базові поняття трудового права (зокрема статус працівника, форма трудового договору) та посилити соціальні гарантії працівників у гіг-секторі.

За результатами дослідження встановлено, що для наближення України до європейської моделі регулювання гіг-економіки слід запровадити такі зміни: переглянути правовий статус осіб у гіг-секторі і, за можливості, визнати їх найманими працівниками з повним набором трудових прав; трансформувати гіг-контракт у різновид трудового договору або ввести спеціальний гнучкий трудовий договір для сфери ІТ та платформної зайнятості замість суто цивільно-правового договору; гарантувати особам у гіг-секторі базові трудові права та мінімальні соціальні стандарти (оплату праці, тривалість робочого часу, періоди відпочинку, страхування на випадок безробіття та нещасних випадків тощо); впровадити законодавчі механізми контролю алгоритмічного управління працею (забезпечити прозорість використання даних, право на оскарження рішень, ухвалених автоматизованими системами, а також обов'язковий людський нагляд); адаптувати спеціальний правовий режим «Дія City» та пов'язані з ним нормативні акти до вимог права ЄС з метою забезпечення балансу між інноваційністю гіг-економіки та соціальною справедливістю у сфері гіг-праці.

Запровадження цих змін сприятиме гармонізації національного регулювання гіг-праці зі стандартами ЄС, посилить соціальний захист працівників гіг-сектору та забезпечить баланс між інноваційністю гіг-економіки і соціальною справедливістю. Реалізація запропонованих змін сприятиме гармонізації національного регулювання гіг-праці зі стандартами ЄС, посилить соціальний захист гіг-працівників та забезпечить баланс між інноваційністю гіг-економіки і соціальною справедливістю.

Ключові слова: гіг-економіка, гіг-праця, гіг-працівник, гіг-контракт, трудові права, платформна зайнятість, європейська інтеграція, міжнародне законодавство, міжнародне право.

Zadorozhnyi B.Y. Legal regulation of gig work in Ukraine in the context of European integration.

The article examines the current state and prospects for the development of legal regulation of gig workers in Ukraine in the context of European integration processes. The key features of the national approach are identified, in particular the almost complete exclusion of this category of persons from the scope of labour legislation, which results in a limited level of social protection and the absence of adequate guarantees for the realization of labour rights.

The article analyses the reaction to these innovations from scholars, experts, and trade unions, who view the Ukrainian model as a step toward deregulation that contradicts European trends toward expanding workers' labour rights.

The article examines the approaches of the European Union and individual European states to regulating platform employment. The present study analyses the adoption of Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions for platform workers, and the experience of France, Germany, and Spain in granting labour rights to gig workers.

It is acknowledged that in order to align Ukrainian legislation with EU standards, a re-evaluation of fundamental concepts in labour law (employee status, form of employment contract) and an augmentation of social guarantees for gig workers are imperative..

The study posits that in order to align Ukraine with the European model of gig economy regulation, the following changes should be implemented: a review of the legal status of gig workers is recommended, with a view to recognising them as employees with full labour rights, where is feasible; it is recommended that gig contracts be transformed into a type of employment contract, or that a special flexible employment contract be introduced for the information technology and platform employment sectors, in order to replace purely civil law contracts; it is imperative that gig workers be guaranteed fundamental labour rights and minimum social standards. Such rights should encompass remuneration, working hours, rest periods, unemployment insurance, and accident insurance, among others; the introduction of legislative mechanisms to control the management of work by algorithms is required, with the following mechanisms being recommended: transparency of data use, the right to appeal against automated decisions, and the requirement for mandatory human oversight; in order to ensure a balance between innovation and social justice in the field of gig work, it is necessary to adapt the special legal regime «Diia City» and related regulations to EU law requirements.

The introduction of the proposed changes will contribute to the harmonisation of national regulation of gig work with EU standards, strengthen the social protection of gig workers, and ensure a balance between the innovation of the gig economy and social justice.

Key words: gig economy, gig work, gig worker, gig contract, labor rights, platform employment, European integration, international legislation, international law.

Постановка проблеми. Однією із нових форм трудової зайнятості є гіг-праця – особлива форма виконання роботи через цифрові платформи, які формально не мають статусу роботодавця та виступають у сфері гіг-економіки лише посередниками між замовниками послуг і виконавцями.

Загалом термін «гіг-економіка» увійшов в обіг у 2009 році і його первісне публічне вживання пов'язують зі статтею Тіни Браун «The Gig Economy» [1]. Явище платформної зайнятості сформувалося із появою перших платформ для «краудворку», зокрема запуску Amazon Mechanical Turk у 2005 році [2].

Україна в 2013–2017 роках посіла перше місце в Європі та четверте у світі за рівнем зайнятості на цифрових платформах (за обсягом фінансових потоків і кількістю виконаних завдань), проте тривалий час це явище залишалося майже невидимим у національному законодавстві, яке не містило спеціальних дефініцій чи режимів для «платформної» праці, тому ці правовідносини здебільшого оформлялися як цивільно-правові, без набуття статусу офіційних трудових відносин [3]. Проте Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» від 15 липня 2021 року № 1667-IX (далі – Закон № 1667-IX) запровадив спеціальний правовий режим «Дія City» для ІТ-індустрії та вперше унормував поняття «гіг-контракт» як «цивільно-правовий договір, за яким гіг-спеціаліст зобов'язується виконувати роботи та/або надавати послуги відповідно до завдань резидента Дія Сіті як замовника, а резидент Дія Сіті зобов'язується оплачувати виконані роботи та/або надані послуги і забезпечувати гіг-спеціалісту належні умови для виконання робіт та/або надання послуг, а також соціальні гарантії, передбачені розділом V цього Закону» та «гіг-спеціаліст» як «фізична особа, яка за гіг-контрактом є підрядником та/або виконавцем» [4].

Норми Кодексу законів про працю України від 10 грудня 1971 р. (далі – КЗпП) на гіг-спеціалістів не поширюються, натомість Закон № 1667-IX передбачив для таких осіб низку соціальних стандартів: мінімальну винагороду (заробітну плату) у розмірі, еквівалентному 1200 євро за офіційним курсом НБУ, максимальну тривалість робочого дня – 8 год, а робочого тижня – 40 год, а також щорічну оплачувану перерву в роботі тривалістю 17 робочих днів. Крім того, режим «Дія City» запровадив соціальний захист гіг-спеціалістів. Так, резиденти «Дія City» зобов’язані нараховувати та сплачувати єдиний внесок на загальнообов’язкове державне соціальне страхування за гіг-спеціалістів. Це забезпечує гіг-спеціалістам страхування на випадок тимчасової втрати працездатності та право на отримання ними допомоги по тимчасовій непрацездатності у порядку та розмірах, встановлених Законами України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування» від 23 вересня 1999 р. № 1105-XIV і «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування» від 8 липня 2010 р. № 2464-VI.

Водночас національний підхід до регулювання праці гіг-працівників має суттєві недоліки. По-перше, чинне законодавство України охоплює достатньо обмежену категорію гіг-працівників. Встановлені Законом № 1667-IX соціальні гарантії поширюються виключно на гіг-спеціалістів, які уклали гіг-контракти з резидентами спеціального режиму «Дія City». Проте резиденти «Дія City» становлять невелику частку ринку платформної зайнятості, відтак, більшість гіг-працівників, котрі співпрацюють з іншими міжнародними чи вітчизняними платформами, залишаються поза межами такого регулювання, тому позбавлені права навіть на «базові» трудові і соціальні гарантії.

По-друге, правовідносини з тими гіг-працівниками, що не охоплені режимом «Дія City», і здебільшого продовжують регулюватися Цивільним кодексом України від 18 березня 2004 року № 1618-IV (далі – ЦК України). Проте ЦК України прийнятий до появи сучасних форм цифрової праці, а його норми не зазнали змін і доповнень, пристосованих до сучасної специфіки гіг-економіки.

По-третє, КЗпП також орієнтований на глибоко традиційні форми трудових відносин. Проте реальне економічне життя та структура ринку праці істотно змінилися через глобальну цифровізацію, поширення платформної зайнятості й появу нових форм організації праці. Як наслідок виникла суттєва невідповідність між чинною нормативно-правовою базою України та реальними умовами праці на цифрових платформах. «Невідповідність» законодавства економічним вимогам сьогодення спричиняє правову невизначеність та посилює соціальні ризики для гіг-працівників, створює бар’єри для розвитку гіг-економіки тощо. Відтак, актуальним завданням України є системне оновлення правового регулювання гіг-праці з урахуванням сучасних економічних реалій і міжнародних стандартів у сфері праці.

Проблема правового статусу працівників гіг-економіки є надактуальною не лише для України, а й для низки країн-членів ЄС. Наразі в Європі триває дискусія щодо правового регулювання платформної праці з метою досягнення оптимального балансу між гнучкістю зайнятості та належним соціальним захистом. Особливу увагу приділено проблемі класифікування зайнятості (misclassification) особи, яка фактично перебуває у стані економічної залежності та контролю з боку платформи, проте юридично оформлена як самозайнята. Як наслідок, вона втрачає гарантовані трудові права й соціальні гарантії (мінімальна заробітна плата, оплачувана відпустка, захист від незаконного звільнення тощо).

Щоправда у відповідь на ці виклики ЄС ухвалив спеціалізовану Директиву (ЄС) 2024/2831 Європейського Парламенту та Ради від 23 жовтня 2024 року про покращення умов праці в платформній зайнятості (далі – Директива (ЄС) 2024/2831), ключовим сегментом якої є запровадження спростовної правової презумпції існування трудових відносин між цифровою платформою та особою, яка виконує роботу на платформі [5]. Директива (ЄС) 2024/2831 визначає алгоритмічне адміністрування на платформах, зокрема встановлює мінімальні вимоги до прозорості використання цифровими платформами автоматизованих систем моніторингу та прийняття рішень. Працівникам платформ гарантується право отримувати інформацію про режим функціонування таких систем, можливість контролю за автоматизованими рішеннями, право оскаржувати автоматичні рішення як такі, що істотно впливають на умови праці. Директива запровадила обмеження щодо обробки персональних даних у межах автоматизованих систем, зокрема використання інформації про расове чи етнічне походження, політичні погляди, стан здоров’я тощо. Отже, з огляду на євроінтеграційні прагнення України, норми Директиви (ЄС) 2024/2831 є ключовими орієнтирами

для адаптації національного законодавства до права ЄС у сфері захисту трудових і соціальних прав працівників цифрових платформ.

Метою дослідження є здійснення комплексного аналізу тенденцій і особливостей розвитку правового регулювання праці гіг-працівників в Україні в умовах поглиблення євроінтеграційних процесів та інтеграції до спільного європейського ринку праці. Важливо з'ясувати: чи відповідає сучасним європейським стандартам українська модель правового регулювання праці гіг-працівників. Якщо ні, то які кроки має зробити національний законодавець для усунення можливих розбіжностей у цій сфері правовідносин для належного забезпечення прав гіг-працівників.

Стан опрацювання проблематики. У національній правничій думці переважає критична оцінка до правил регулювання гіг-економіки в Україні. Так, Д.О. Новіков і О.М. Лук'янчиков наголошують, що спроба легалізувати нестандартну зайнятість в ІТ-сфері шляхом ухвалення Закону № 1667-ІХ фактично призвела до масового проникнення цивільно-правових елементів у сферу праці. Гіг-контракт (який не належить ані до трудових, ані до класичних цивільно-правових договорів), виводить значну кількість платформних працівників з під дії трудових гарантій [6]. Так, Людмила Зверева, дослідивши концепцію гіг-контрактів у законопроекті № 4303 (що передував Закону № 1667-ІХ), дійшла висновку, що законодавець намагався «одночасно застосовувати і не застосовувати» трудове право до гіг-працівників, що призвело до появи своєрідного «гіг-Франкенштейна» – внутрішньо суперечливої моделі з нечіткими дефініціями. Вона зазначає, що автори проєкту, прагнучи вирішити проблему прихованих трудових відносин (коли найм маскується під цивільні договори з ФОПами), створили нові проблеми. Так, проєкт фактично звільнив резидентів «Дія City» від відповідальності за допуск працівників до роботи без офіційного оформлення, що ставить під сумнів забезпечення дотримання статті 24 КЗпП щодо укладення трудового договору. Залишилися неврегульованими питання належної оплати та порядку розірвання гіг-контрактів, а мінімальні трудові стандарти (гарантії оплати праці, нормальна тривалість робочого часу, право на відпочинок і відпустки, захист від звільнення тощо) не були забезпечені. У результаті гіг-працівники є більш вразливі порівняно зі штатними найманими особами, базові умови праці яких визначаються лише фактично роботодавцем [7].

Теоретичні аспекти правової природи гіг-контракту проаналізовано у працях В.А. Іващенко, А.С. Колісника та О.А. Кульбашної. Вони зазначають, що поняття «гіг-контракт» є цивільно-правовим договором, проте його зміст значною мірою відтворює риси трудового договору. Автори підкреслюють, що гіг-контракт має ознаки змішаного договору, поєднуючи елементи трудових та цивільних угод. Водночас законодавець формально відніс його до цивільно-правових, що спричинило певну колізію в правозастосуванні. Вимоги до укладення гіг-контракту прописані майже так, як і для укладення трудового договору, але всі гарантії і захист для гіг-спеціаліста залишено на рівні цивільно-правового регулювання. На думку В. Іващенко, дві з трьох можливих моделей регулювання праці в цифровій економіці – серед них і та, яку обрала Україна, – окреслюють тенденцію до легалізації обмеження трудових прав аж до їх повного нівелювання нормативними актами роботодавця [8].

Крім академічних публікацій, критичну оцінку законодавчим новаціям щодо гіг-спеціалістів дали також експертні організації та представники профспілок, які вказали, що проєкт закону № 4303 фактично узаконює неофіційне працевлаштування, обходячи норми КЗпП, та містить значні ризики зловживань з боку роботодавців (безконтрольне укладення короткострокових договорів, одностороннє «звільнення» гіг-працівника без обґрунтованих причин, тотальний електронний моніторинг роботи гіг-працівника тощо [9].

Проте держава має забезпечити справедливі умови праці для працівників усіх сфер [10], зокрема й сфери зростаючої цифрової економіки.

Виклад основного матеріалу. Окремі європейські держави ще до появи регулювання платформної зайнятості на рівні ЄС, напружували власні підходи у цій сфері правовідносин. Французька судова доктрина зближує статус платформних виконавців зі статусом штатних працівників. Як приклад, вкажемо на прецедентне рішення 2020 року Касаційного суду Франції у справі *Uber*: відносини між платформою та водієм визнано трудовими на підставі факту субординації та контролю, натомість статус самозайнятого водія визнано фіктивним [11]. Паралельно на законодавчому рівні Франція запровадила окремі трудові та соціальні гарантії навіть для самозайнятих виконавців платформ, зокрема обов'язкове страхування від нещасних випадків на виробництві, право на професійне навчання тощо.

Цікаво, що німецькі державні органи особливу увагу звертають на проблему прихованих трудових відносин таких платформ. Коаліційна угода уряду ФРН у сфері трудового права (2025) визначила впровадження презумпції трудових відносин для платформних працівників. Окремої категорії для гіг-робітників у німецькому праві немає. Водночас опрацьовуються перспективи імплементації в німецьке законодавство спростовної презумпції статусу працівника для виконавців платформ – відповідно до вимог права ЄС. Отже, це свідчить про готовність Німеччини адаптувати класичну трудову доктрину до нової економічної реальності.

Іспанія обрала найрадикальніший шлях реагування на виклики гіг-економіки. Вона є першою державою в світі, яка законодавчо зобов'язала платформи оформляти з виконавцями трудові відносини. «Закон про райдерів», тобто Королівський декрет-закон № 12/2021 від 11 травня 2021 р. [12], закріпив презумпцію наявності трудового договору для працівників служб доставки, які працюють через цифрові платформи, а також зобов'язав укладати трудові договори з кур'єрами, якщо тільки платформа не доведе, що конкретний виконавець є повністю автономно самозайнятим. І критерієм такої автономності визначена відсутність алгоритмічного контролю з боку цифрової платформи. Другою важливою новацією закону стало право профспілок на інформацію про алгоритми, які впливають на умови праці працівників платформ.

Спочатку частина платформ негативно відреагувала на такі нововведення. Утім, вже за кілька місяців основні гравці ринку (Glovo, Uber Eats тощо) підтвердили готовність працювати за новими правилами, тобто офіційно працевлаштовувати кур'єрів і виконувати вимоги щодо прозорості алгоритмів, зокрема компанія Glovo у 2024 році перевела на трудові договори 14 тисяч своїх кур'єрів в Іспанії [13]. Отже, іспанський досвід продемонстрував, що надання працівникам гіг-економіки статусу найманих є реальним кроком, здатним посилити їхній правовий захист і не знищити бізнес-модель цифрових платформ.

Презумпція трудових відносин у платформній економіці – ключовий блок змін, який передбачений Директивою (ЄС) 2024/2831, як презумпція трудових відносин у платформній економіці. Ця Директива, як зазначено, запровадила *спростовну презумпцію* трудових відносин між платформою та виконавцем послуг. Суть цієї презумпції полягає в тому, що статус відносин визначається не формальним договором, а фактичними ознаками підпорядкування і контролю. Інакше кажучи, якщо цифрова платформа реально контролює процес виконання роботи, визначає розмір винагороди, розподіляє завдання між виконавцями, оцінює результати їхньої роботи, отже, між платформою та виконавцем де-факто існують трудові відносини, незалежно від назви укладеного ними договору. Такий підхід відображає принцип *primacy of facts* (пріоритет реального змісту відносин над їхньою юридичною формою) і відповідає гаслу «рівні права за рівну працю», яке відтепер поширюється і на платформну економіку. Презумпція має процедурний характер і не означає автоматичного перетворення всіх виконавців платформ на штатних працівників. Вона лише змінює розподіл тягаря доведення, до прикладу, платформа зберігає право довести, що конкретний виконавець насправді є незалежним самозайнятим і не відповідає критеріям найманого працівника. Важливо, що саме платформі доведеться наводити такі докази, тоді як виконавець позбавлений необхідності самостійно «виборювати» визнання свого трудового статусу. Директива (ЄС) 2024/2831 зобов'язує держав-членів ЄС до 2026 року імплементувати ефективні механізми реалізації цієї презумпції, забезпечивши її застосування у всіх судових та адміністративних процедурах щодо визначення статусу платформних працівників. Отже, принцип *primacy of facts* стосовно всіх платформних працівників має бути активований і в Україні.

Алгоритмічне управління працею на платформах – другий ключовий блок змін, що передбачений Директивою (ЄС) 2024/2831. Базовими новаціями цієї Директиви є права та гарантії для працівників платформної економіки:

1) право на інформацію про алгоритми управління працею. Платформа зобов'язана надавати користувачам-виконавцям вичерпну інформацію про використання автоматизованих систем моніторингу та ухвалення рішень. Працівнику мають повідомлятися всі параметри і дані, які платформа збирає та відстежує (геолокація, кількість виконаних замовлень, рейтинги чи відгуки клієнтів тощо), мета збору цих даних та спосіб, у який вони впливають на рішення алгоритму. Крім того, платформа повинна розкривати працівникам основні принципи функціонування своїх алгоритмічних систем управління, які фактори визначають розподіл замовлень, тарифи, черговість отримання завдань, формування рейтингу, але комерційні деталі алгоритмів не розголошуються;

2) обмеження на збір і обробку даних. Директива прямо забороняє платформам збирати надмірні дані про працівників та використовувати їх у спосіб. Автоматизований моніторинг не повинен втручатися у приватне життя працівника більше, ніж це об'єктивно необхідно для організації трудового процесу. Під заборобою є застосування біометричних технологій для стеження за працівником (наприклад, систем розпізнавання обличчя для контролю присутності чи уваги), якщо тільки використання таких технологій прямо не передбачено законодавством (про безпеку на транспорті тощо);

3) обов'язковість людського нагляду за функціонуванням платформи та оскарження автоматичних рішень. Будь-яке значиме рішення, що істотно впливає на права чи інтереси працівника, має переглядатися людиною. Ними є: відключення виконавця від платформи (деактивація облікового запису), фактичне звільнення чи відсторонення від замовлень, істотне зниження рейтингу або рівня оплати – усі подібні санкції не можуть покладатися виключно на алгоритм. Директива встановлює: рішення про призупинення чи припинення доступу працівника до платформи або будь-яке інше негативне для нього рішення повинно ухвалюватися з участю відповідальної посадової особи, а не суто автоматично. Працівникові гарантується право отримати від платформи пояснення з приводу такого рішення, а також право вимагати перегляду ситуації людиною (а не лише комп'ютерною програмою чи ботом). По суті, закріплюється нове трудове право – право на оскарження алгоритмічних рішень, що відображає принцип «людиноцентризму» в умовах цифрової економіки.

Таким чином, ЄС установив мінімальні вимоги до діяльності платформних компаній, які покликані гарантувати прозорі і справедливі умови праці в цифровій економіці. Хоча Директива (ЄС) 2024/2831 наразі не є обов'язковою для України, проте цей документ становить стратегічний орієнтир для законодавця в процесі зближення національного законодавства з правом ЄС.

І ще, імплементація Директиви (ЄС) 2024/2831 вимагатиме від українського законодавця перегляду чинної моделі правового регулювання гіг-праці, яка реалізується через правовий режим «Дія City». Вкотре зауважимо, що ця модель мінімізує втручання держави у відносини між цифровими платформами і виконавцями, натомість європейська доктрина ґрунтується на протилежному підході – поступовому поширенні на платформних працівників гарантій, традиційно притаманних суб'єктам трудових правовідносин. Зауважу, що жодна з розвинених країн ЄС не вдалася до зменшення обсягу соціально-трудоових гарантій працівників платформної зайнятості.

Порівняльний аналіз національного та європейського підходів у сфері правового регулювання гіг-праці свідчить про потребу перегляду регулювання гіг-праці в Україні і в контексті реалізації євроінтеграційного процесу.

По-перше, є потреба змістовного оновлення поняття «працівник». У законодавстві України термін «працівник» пов'язаний фактом укладення трудового договору (стаття 21 КЗпП). Відповідно, гіг-спеціалісти, які співпрацюють із резидентами «Дія City» виключно на підставі цивільно-правових гіг-контрактів, формально не визнаються найманими працівниками. Водночас значна частина цих фахівців фактично перебуває у відносинах найму: виконують роботу під контролем іншої сторони, отримують регулярну платню (винагороду, аналогічну заробітній платі), інтегровані в бізнес-процеси роботодавця тощо. Отже, КЗпП фактично не охоплює правовим регулюванням гіг-працівників. Європейський підхід базується на функціональному визначенні статусу: той, хто економічно залежний від іншої особи та підконтрольний їй, має розглядатися як найманий працівник – незалежно від формального найменування договору. Цей принцип закріплений у Рекомендації МОП № 198 (2006) [14] та відображений у Директиві (ЄС) 2024/2831 [5].

Отже, для України рано чи пізно постане питання про визнання гіг-спеціалістів «працівниками» у розумінні КЗпП і, як результат, держава або визнає їх найманими працівниками з повним спектром трудових прав або ж вони й надалі залишатимуться у «сірій зоні» без належних трудових прав і гарантій.

Інший важливий аспект цього дослідження – форма гіг-контракту. У пошуках балансу між гнучкістю та захищеністю праці український законодавець запровадив гіг-контракт як особливу форму договору, що поєднує елементи цивільно-правового договору про виконання робіт/надання послуг та трудового договору. Попри наявність низки рис, які роблять цей договір подібним до класичного трудового (письмова форма, особисте виконання роботи, регулярна виплата винагороди, можливість встановлення правил щодо робочого часу та дисципліни тощо), гіг-контракт офіційно вважається цивільно-правовим. Це призводить до розмиття меж між трудовим і цивільним правом та створює правову невизначеність щодо застосування низки імперативних норм.

Цікаво, що в Італії застосовується інститут *collaborazioni organizzate dal committente* (так званий *lavoro etero-organizzato*): за наявності ознак організації праці замовником до таких відносин *ex lege* застосовується дисципліна трудового договору, попри цивільно-правову форму [15]. У Великій Британії існує проміжна категорія *worker (limb worker)*, до якої належать і частина виконавців цифрових платформ; цій категорії гарантуються, зокрема, національна мінімальна заробітна плата, оплачувана відпустка та обмеження робочого часу [16] тощо. Водночас в національній системі права гіг-контракт спирається на свободу сторін у визначенні умов співпраці, мінімізуючи роль державних гарантій. З точки зору гармонізації з правом ЄС Україні варто імплементувати в національне трудове законодавство спеціальний різновид трудового договору для сфери ІТ чи платформної зайнятості, який зберіг би необхідну гнучкість (наприклад, передбачив проєктну або погодинну зайнятість, гнучкий графік тощо), але законодавчо гарантував би працівникові певний обсяг прав. Це дозволило б усунути дуалізм, коли за формою договір є цивільним, а за змістом – по суті трудовим.

Надважливий аспект належної організації функціонування цифрових платформ – соціальний захист гіг-спеціалістів. Зауважимо, що гіг-спеціалісти в Україні фактично випадають із державних систем соціального страхування та гарантій. Вони не мають права на допомогу з безробіття або у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, не забезпечені державними гарантіями мінімальної заробітної плати, оплачуваних відпусток, нормальної тривалості робочого часу тощо. Фактично, ризики, пов'язані з втратою заробітку, хворобою чи нещасним випадком, покладені на самого працівника. Натомість європейська соціальна політика спрямована на максимальне охоплення нестандартних працівників системами соціального захисту. Отже, особи, які працюють в країнах ЄС поза типовими трудовими відносинами (в т. ч. самозайняті, працівники гіг-економіки тощо), включені до базових страхових систем.

Правове регулювання алгоритмів трудового контролю є невід'ємним складником ефективного функціонування цифрових платформ. Активне використання цифрових технологій у платформній економіці спричинило появу автоматизованих систем контролю за працівниками. Так, алгоритми можуть самостійно розподіляти роботу, «оцінювати» ефективність виконавців і навіть ухвалювати рішення про припинення співпраці (блокування облікового запису працівника) без участі людини тощо. Відтак, це зумовлює й обґрунтовані занепокоєння щодо належного дотримання права працівників на приватність, на повагу і справедливе поводження з ним, на ефективний захист у разі спору тощо.

Національне законодавство в цьому аспекті потребує ґрунтовного опрацювання, зокрема варто ухвалити окремий закон про захист прав працівників у цифровому середовищі, а також доповнити КЗпП спеціальною главою про особливості контролю за працівниками із застосуванням інформаційних технологій. Законодавець повинен визначити, які саме дані роботодавець має право збирати про працівника та яким чином вони можуть бути використані, хто матиме доступ до такої інформації, а також передбачити процедуру оскарження автоматичних рішень. Наприклад, у разі автоматичного розірвання контракту (деактивації облікового запису працівника) слід гарантувати йому право вимагати перегляду цього рішення уповноваженою посадовою особою. Впровадження таких гарантій підвищить упевненість осіб, зайнятих на платформах, що їх не буде свавільно «відключено» від роботи або несправедливо покарано алгоритмом. Зважаючи на проголошений стратегічний курс України на діджиталізацію (концепція «держава в смартфоні» тощо), захист прав працівників у цифровому середовищі є невід'ємним складником європейської моделі «прозорості і чесної цифрової економіки».

Висновки. Проаналізувавши алгоритм нормативного регулювання гіг-праці в Україні, доходимо таких висновків:

1) законодавство України істотно поступається європейському в частині гарантій трудових прав платформних працівників. Національний підхід побудований на логіці дерегуляції та винятковості, натомість європейські тенденції спрямовані на інклюзивність і розширення базових гарантій для всіх працівників, зокрема й зайнятих у нетипових формах. Наближення України до права ЄС неминуче вимагатиме перегляду ключових положень щодо платформної зайнятості та переорієнтації законодавства з фокусом на соціальні, трудові права людини, а не лише на стимулювання інвестицій;

2) правове регулювання інституту гіг-працівників реалізоване в Україні через спеціальний режим «Дія City». У межах цього режиму гіг-контракти укладаються як цивільно-правові договори.

Такий підхід, з одного боку, забезпечує гнучкі умови для ІТ-бізнесу, сприяє залученню інвестицій, а з іншого – фактично виводить платформних працівників за межі гарантій трудового законодавства. Український формат «гіг-контрактів» позбавляє гіг-працівників низки базових трудових гарантій (право на мінімальну заробітну плату, оплачувана відпустка, нормований робочий час, захист від безпідставного звільнення тощо). Такий підхід суперечить конституційним засадам і міжнародним зобов'язанням України у сфері праці, тому викликає гостру критику науковців та експертів;

3) Україна повинна розширити правовий захист гіг-працівників відповідно до вимог Директиви (ЄС) 2024/2831, які передбачають спростовну презумпцію існування трудових відносин між цифровою платформою та виконавцем, і запровадити комплекс нових правил щодо алгоритмічного управління працею;

4) досвід європейських країн підтверджує тенденцію до зближення статусу гіг-працівників зі статусом найманих працівників. На противагу Україні, яка створила окрему категорію гіг-працівників зі скороченим обсягом трудових прав, держави ЄС інтегрують платформних працівників у існуючу систему трудових відносин або ж надають їм еквівалентні базові трудові права та соціальні гарантії;

5) потребує оновлення понятійно-категоріальний апарат: а) визначення поняття «працівник» має висновуватися з фактичних трудових відносин, а не з формально-юридичних критеріїв. Це відповідає принципу пріоритету реальних обставин (*primacy of facts*), закріпленому у стандартах ЄС та рекомендаціях МОП; б) доцільно визначати «гіг-контракт» різновидом трудового договору або запровадити окремий гнучкий правовий режим, що гарантуватиме платформним виконавцям основоположні трудові права і соціальні гарантії;

6) необхідно забезпечити залучення гіг-працівників до систем загальнообов'язкового державного соціального страхування (включно зі страхуванням на випадок безробіття та від нещасного випадку на виробництві), встановити мінімальні стандарти оплати праці та відпочинку, поширити державний нагляд (інспекцію праці) на умови їхньої роботи;

7) законодавчо слід урегулювати використання автоматизованих систем у сфері праці – визначити допустимі межі збору й обробки даних про працівників, запровадити вимоги прозорості щодо функціонування алгоритмів та обов'язкового «живого» контролю за їх рішеннями, гарантувати право працівника на оскарження автоматичних рішень, що впливають на його права;

8) розвиток правового регулювання гіг-праці в Україні має відбуватися шляхом зближення з європейською соціально-правовою моделлю, а не через дерегуляцію. Правове регулювання гіг-праці має розвиватися як інтегральна складова сучасного трудового права України, що поєднує інноваційність цифрової економіки із соціальною справедливістю та ефективним захистом прав платформних працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Brown, T. The Gig Economy. The Daily Beast. 12.01.2009. URL: <https://www.thedailybeast.com/the-gig-economy> (дата звернення: 22.08.2025).
2. International Labour Organization. World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Режим доступу: <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/role-digital-labour-platforms-transforming-world-work> (дата звернення: 28.08.2025).
3. Алексинська М., Бастркова А., Харченко Н. Зайнятість через цифрові платформи в Україні. Проблеми та стратегічні перспективи. URL: https://www.kiis.com.ua/materials/pr/15082018_ILO_report/wcms_ukr.pdf?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 28. 08. 2025).
4. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні: Закон України від 15 липня 2021 р. № 1667-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/166720?find=1&text=%D0%B3%D1%96%D0%B3#Text> (дата звернення: 29. 08. 2025).
5. Директива (ЄС) 2024/2831 Європейського Парламенту та Ради від 23 жовтня 2024 року про покращення умов праці в платформній зайнятості. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj/eng> (дата звернення: 29. 08. 2025).
6. Новіков Д.О., Лук'янчиков О.М. Про перспективи трудового права у гіг-економіці. Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення: тези доповідей

- IX міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 11 жовт. 2019 р.) / за ред. О.М. Ярошенка. Харків: Право, 2019. С. 220–224.
7. Зверева Л. До чого призведе невдала спроба виведення гіг-контрактів з-під дії КЗпП. *Закон і Бізнес*. 2020, № 48 (1502). URL: zib.com.ua.
 8. Іващенко В.А., Колісник А.С., Кульбашна О.А. До питання правової природи гіг-контракту. *Юридичний вісник*. 2022, № 4. С. 42 – 51.
 9. Сандул Г., Кудінська І. Держава в державі: кіберпанк у Дія Сіті. ГО «Трудові ініціативи». Аналітика, 2020. Режим доступу: trudovi.org.ua/analytics/derzhava-v-derzhavi-kiberpank-u-diya-siti.
 10. Задорожня Г.В., Задорожний Ю.А. Принцип bona fides: від доктрини римського права до національного правосуддя. Слово Національної школи суддів України. 2023, № 1. С. 22–29.
 11. Cour de cassation, chambre sociale, 4 mars 2020, n 19-13.316. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000042025162>.
 12. Royal Decree-Law №. 12/2021 of 11 May 2021. Boletín Oficial del Estado, № 113, 12.05.2021. URL: https://boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-7840.
 13. El HuffPost. Glovo cambia su modelo de los ‘falsos autónomos’ y contrata a 14.000 repartidores en España (12 dec. 2024). URL: huffingtonpost.es/economia/glovo-cambia-modelo-falsos-autonomos-contrata-14000-repartidores-espanabr.html.
 14. Recommendation concerning the Employment Relationship, № 198. International Labour Organization, 95th Session, Geneva, 15.06.2006. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535.
 15. Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 144 від 24.06.2015 (Suppl. Ord. n. 34). URL: <https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.codiceRedazionale=15G00095&atto.articolo.numero=2> (дата звернення: 30.08.2025).
 16. Employment Rights Act 1996, s. 230. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/230> (дата звернення: 14.08.2025).