



e-ISSN 3083-6018

СОЦІАЛЬНИЙ РОЗВИТОК: економіко-правові проблеми

<https://www.eu-scientists.com/index.php/sdel>



Фріланс та гіг-контракти: правовий режим, захист прав та виклики сучасного регулювання в Україні

Ірина Ю. Слободян  ¹ * • Ганна А. Шаповалова  ²

¹ ЗВО «Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна» (Україна). Старший викладач кафедри права та гуманітарних дисциплін Івано-Франківської філії.

² Приватний заклад вищої освіти Міжнародний класичний університет імені Пилипа Орлика (Україна). Викладач, голова циклової комісії з економіки та підприємництва.

* Автор-кореспондент, e-mail: irena1983@meta.ua

СТАТТЯ

АНОТАЦІЯ

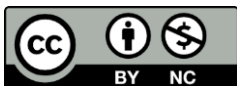
Дослідницька

DOI:

[10.70651/3083-6018/2025.6.15](https://doi.org/10.70651/3083-6018/2025.6.15)

Авторське право

© 2025 авторів



Цей твір
ліцензовано на
умовах Ліцензії
Creative Commons
«Із Зазначенням
Авторства –
Некомерційна 4.0
Міжнародна»
(CC BY-NC 4.0).



Стаття присвячена комплексному дослідженню правового режиму фрілансерів та гіг-працівників в Україні, аналізу основних проблем у сфері захисту їхніх прав та формулюванню пропозицій щодо вдосконалення чинного законодавства. У роботі проаналізовано актуальні статистичні дані, які свідчать про стрімке зростання кількості фрілансерів в Україні до 904 тисяч осіб у 2024 році, що становить зростання на 14,4 % порівняно з попереднім роком. Особливу увагу приділено тому факту, що понад 354 тисячі українців обрали фріланс після початку повномасштабної війни, що підкреслює важливість цієї форми зайнятості в кризових умовах. Дослідження виявляє критичні прогалини у чинному українському законодавстві, зокрема відсутність легального визначення понять «фрілансер», «гіг-працівник», «платформна зайнятість» у Кодексі законів про працю України. Проаналізовано проблематику кваліфікації трудових відносин, коли фактичні ознаки трудового договору маскуються під цивільно-правові конструкції, що створює ситуацію «прихованих трудових відносин». Особливу увагу приділено аналізу спроб врегулювання гіг-контрактів у межах спеціального правового режиму «Дія Сіті», який має обмежений характер і не вирішує системних проблем. У статті детально розглянуто проблеми соціального захисту фрілансерів, включаючи відсутність доступу до загальнообов'язкового державного соціального страхування, проблеми пенсійного забезпечення та механізмів колективного представництва інтересів. Проаналізовано статистичні дані про те, що три чверті онлайн-працівників не здійснюють відрахувань до пенсійної системи, що створює довгострокові соціальні ризики. Значну частину дослідження присвячено аналізу міжнародного досвіду, зокрема нещодавно прийнятій Директиві ЄС 2024/2831 про покращення умов праці у платформній роботі. Розглянуто ключові новації європейського підходу, включаючи презумпцію працевлаштування для платформних працівників, регулювання алгоритмічного управління та гарантії соціального захисту. Проаналізовано досвід окремих країн ЄС, зокрема Франції, Іспанії та Німеччини, у створенні спеціальних правових режимів для гіг-працівників. За результатами дослідження сформульовано конкретні рекомендації щодо вдосконалення українського законодавства, включаючи необхідність прийняття спеціального закону «Про платформну зайнятість», модернізації системи соціального забезпечення та створення механізмів колективного представництва для нестандартних форм зайнятості.

КЛЮЧОВІ СЛОВА

фріланс, гіг-економіка, платформна зайнятість, трудові права, соціальний захист, цифрова економіка, нестандартні форми зайнятості, правове регулювання, Директива ЄС, гіг-контракти.



e-ISSN 3083-6018

SOCIAL DEVELOPMENT: Economic and Legal Issues

<https://www.eu-scientists.com/index.php/sdel>


Freelance and Gig Contracts: Legal Status, Rights Protection and Challenges of Modern Regulation in Ukraine

 Iryna Slobodian ^{1*} • Hanna Shapovalova ²

¹ Higher Education Institution "Open International University of Human Development "UKRAINE" (Ukraine). Senior Lecturer at the Department of Law and Humanities, Ivano-Frankivsk Branch.

² Private Higher Educational Institution "Pylyp Orlyk International Classical University" (Ukraine). Lecturer, Chair of the Cycle Commission on Economics and Entrepreneurship.

* Corresponding Author, e-mail: irena1983@meta.ua

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Research Article

DOI:

[10.70651/3083-6018/2025.6.15](https://doi.org/10.70651/3083-6018/2025.6.15)

Copyright © 2025
by authors



This is an open access journal and all published articles are licensed under a Creative Commons Attribution—NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0)



This article presents a comprehensive study of the legal status of freelancers and gig workers in Ukraine, analyzing key problems in the protection of their rights and formulating proposals for improving current legislation. The research analyzes current statistical data demonstrating rapid growth in the number of freelancers in Ukraine to 904 thousand people in 2024, representing a 14.4% increase compared to the previous year. Special attention is paid to the fact that over 354 thousand Ukrainians chose freelancing after the beginning of the full-scale war, highlighting the importance of this form of employment during crisis conditions. The study reveals critical gaps in current Ukrainian legislation, particularly the absence of legal definitions of "freelancer," "gig worker," and "platform employment" in the Labor Code of Ukraine. The research analyzes the problematic nature of qualifying labor relations when actual signs of an employment contract are masked under civil law constructions, creating a situation of "disguised employment relationships." Special attention is given to analyzing attempts to regulate gig contracts within the special legal regime of "Diia City," which has a limited character and does not solve systemic problems. The article thoroughly examines problems of social protection for freelancers, including lack of access to mandatory state social insurance, pension provision issues, and mechanisms for collective representation of interests. Statistical data is analyzed showing that three-quarters of online workers do not make contributions to the pension system, creating long-term social risks. A significant portion of the research is devoted to analyzing international experience, particularly the recently adopted EU Directive 2024/2831 on improving working conditions in platform work. Key innovations of the European approach are examined, including employment presumption for platform workers, algorithmic management regulation, and social protection guarantees. The experience of individual EU countries, particularly France, Spain, and Germany, in creating special legal regimes for gig workers is analyzed. Based on research results, specific recommendations for improving Ukrainian legislation are formulated, including the need to adopt a special law "On Platform Employment," modernize the social security system, and create mechanisms for collective representation in non-standard forms of employment. The study emphasizes that in conditions of martial law and post-war reconstruction, flexible forms of employment can become an important tool for economic recovery, but this requires creating an appropriate legal environment that stimulates the development of the digital economy while ensuring adequate protection of workers' rights. The research concludes that delays in reforming legal regulation threaten not only Ukraine's loss of leadership positions in the global gig economy but also deepening social inequality and the formation of a new class of "digital precariat" – workers deprived of stability and social guarantees.

KEYWORDS

freelance, gig economy, platform employment, labor rights, social protection, digital economy, non-standard forms of employment, legal regulation, EU Directive, gig contracts.

1. Вступ

Сучасний світ праці переживає справжню революцію, яка, безумовно, не оминула і Україну. Стрімкий розвиток цифрових технологій і поширення інтернет-платформ кардинально змінили традиційні уявлення про трудові відносини, породивши нові форми зайнятості, які дедалі частіше викликають запитання щодо їх правового режиму та механізмів захисту прав працівників.

За даними останнього дослідження провідної фріланс-платформи України, кількість фрілансерів у нашій країні досягла рекордних 904 тисяч осіб станом на 2024 рік, що демонструє зростання на 14,4 % порівняно з попереднім роком [1]. Ці цифри, однак, лише вершина айсберга масштабних трансформацій у сфері зайнятості. Ще більш вражаючим є той факт, що понад 354 тисячі українців обрали фріланс після початку повномасштабної війни, що свідчить про особливу актуальність цієї форми зайнятості в кризових умовах.

Міжнародний контекст лише підтверджує значущість України у глобальній гіг-економіці. Згідно з дослідженням Міжнародної організації праці, у 2013-2017 роках наша країна посіла перше місце в Європі та четверте місце у світі за обсягом фінансових потоків і кількістю завдань, що виконуються на цифрових платформах [2]. Це досягнення, безперечно, є предметом гордості, проте воно також породжує серйозні виклики для правової системи України.

Європейський Союз, усвідомлюючи масштаби цього явища, активно працює над створенням відповідної нормативної бази. За даними Eurostat, 3 % населення ЄС віком 15-64 роки працюють на цифрових платформах, а загальна кількість таких працівників становить 28 мільйонів осіб із прогнозованим зростанням до 43 мільйонів [3]. Глобальні тенденції також демонструють стійке зростання: світовий ринок фрілансу оцінюється у \$7,33 млрд у 2024 році з очікуваним збільшенням до \$8,39 млрд у 2025 році [4].

Детальний аналіз статистичних даних розкриває надзвичайно цікаві тенденції професіоналізації фріланс-сектору в Україні. Найбільш показовою є динаміка зміни кваліфікаційної структури: частка Senior-спеціалістів зросла з 25,9 % до 32,1 % за останній рік, тоді як частка початківців (Junior) скоротилася з 35,1 % до 24,4 %. Ця тенденція свідчить про те, що фріланс перестає бути «підробітком для студентів» і перетворюється на повноцінну професійну діяльність досвідчених спеціалістів.

Особливо важливим є той факт, що 43,8 % фрілансерів є одруженими особами, а 51,8 % мають вищу освіту. Це кардинально змінює наше розуміння соціального профілю гіг-працівників і підкреслює необхідність створення адекватної системи правового захисту для цієї категорії працівників.

Водночас тривожним сигналом є те, що в умовах воєнного стану фріланс став своєрідним «рятівним кругом» для сотень тисяч українців. 60 % зростання кількості нових фрілансерів у січні 2025 року порівняно з аналогічним періодом попереднього року демонструє, наскільки важливою стала ця форма зайнятості для економічної стабільності громадян.

2. Огляд літературних джерел

Науковий дискурс щодо правової природи фрілансу в Україні характеризується певною фрагментарністю, проте останніми роками спостерігається помітне зростання дослідницького інтересу до цієї проблематики. Так, Заболотна Н.Я. у своєму ґрунтовному дослідженні слушно зауважує, що фріланс є самостійною категорією та окремою формою зайнятості, яка має специфічні особливості, що вирізняють її серед інших нетрадиційних гнучких форм трудових відносин [5]. Авторка наголошує на тому, що терміни «фріланс» і «фрілансер» досі не мають нормативно-правового закріплення в українському законодавстві, що створює правовий вакуум і змушує працівників або реєструватися як суб'єкти підприємницької діяльності, або працювати нелегально.

Плюйко А. Г., досліджуючи правову природу фрілансерів в Україні, доходить висновку про відсутність будь-якої правової бази стосовно цієї категорії працівників, що є неприйнятним в умовах сучасного розвитку економіки [6]. Особливо цінним є її порівняльний аналіз понять «фрілансер» і «надомник», який демонструє принципові відмінності між цими формами зайнятості.

Магомедова А. М. та Сахарук І. С. розглядають фріланс у контексті більш широкого процесу цифровізації праці, наголошуючи на правових та економічних засадах розвитку цифрової економіки [7]. Їхнє дослідження особливо цінне тим, що воно розкриває зв'язок між технологічним прогресом і трансформацією трудових відносин.

Аналітичні матеріали Інституту економіки та прогнозування НАН України присвячені специфічним особливостям регулювання платформної зайнятості в Україні [8]. Автори справедливо зазначають, що платформна зайнятість стала особливо поширеною в Україні ще у 2013–2017 роках, коли наша держава займала перше місце в Європі та четверте у світі за відповідними показниками.

Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики у своїх аналітично-рекомендаційних матеріалах висвітлює ключові виклики та можливості платформної зайнятості в Україні [9]. Особливо важливими є їхні рекомендації щодо необхідності створення спеціального правового режиму для регулювання цих відносин.

Алексєєнко І. зосереджує увагу на проблемах реалізації колективних трудових прав у гіг-економіці України [10]. Автор слушно зауважує, що традиційні механізми колективного захисту трудових прав потребують суттєвого переосмислення в контексті нових форм зайнятості.

Окреме місце в українській науковій літературі займають праці, присвячені загальним питанням правового регулювання фрілансерів [11]. Хоча ці дослідження мають переважно оглядовий характер, вони важливі для розуміння поточного стану правового регулювання.

Анатійчук В.В. розглядає трансформацію самого поняття «праці» з позицій розвитку нестандартних форм зайнятості [12]. Це дослідження особливо актуальне, оскільки воно торкається фундаментальних категорій трудового права в контексті сучасних викликів.

Міжнародна перспектива представлена, зокрема, дослідженням Сімутіної Я. та Венедіктова С., які аналізують тенденції та перспективи правового регулювання нестандартних форм зайнятості в Україні [13]. Автори справедливо зазначають складність перегляду трудового законодавства для внесення цілеспрямованих поправок до чинного Кодексу законів про працю, прийнятого ще у 1971 році.

Ярошенко О.М., Пишов О. та Пунтус Д. у своєму дослідженні зосереджуються на гарантіях соціального захисту для працівників, зайнятих у нестандартних формах зайнятості [14]. Їхній аналіз особливо важливий у контексті розробки комплексного підходу до захисту прав гіг-працівників.

Алексинська М. представляє широку панораму цифрової роботи в Східній Європі, включаючи Україну [15]. Її дослідження цінне тим, що воно дозволяє побачити українські процеси в регіональному контексті та порівняти їх із тенденціями в сусідніх країнах.

Урці Бранкаті М., Пезоле А. та Фернандес Масіас Е. надають детальну статистичну картину цифрових трудових платформ у Європі [16], що є важливим для розуміння масштабів явища та його порівняння з українськими реаліями.

3. Постановка завдання

Метою цього дослідження є комплексний аналіз правового режиму фрілансерів та гіг-працівників в Україні, виявлення основних прогалин у чинному законодавстві та формулювання пропозицій щодо вдосконалення правового регулювання з урахуванням сучасних викликів і міжнародного досвіду.

Для досягнення поставленої мети передбачається вирішення таких завдань:

- проаналізувати поточний стан правового регулювання фрілансу та гіг-контрактів в Україні;
- дослідити основні проблеми у сфері захисту прав фрілансерів і платформних працівників;
- розглянути міжнародний досвід правового регулювання платформної зайнятості, зокрема досвід Європейського Союзу;
- сформулювати конкретні пропозиції щодо вдосконалення українського законодавства у цій сфері.

4. Методи та матеріали

Дослідження базується на комплексному підході, що поєднує аналіз нормативно-правових актів, наукових публікацій, статистичних даних та міжнародного досвіду. Особлива увага приділяється порівняльно-правовому методу, який дозволяє виявити специфіку українського підходу до регулювання фрілансу на тлі європейських тенденцій.

Емпіричну базу дослідження становлять статистичні дані провідних фріланс-платформ України, звіти міжнародних організацій, зокрема Міжнародної організації праці та Eurostat, а також результати соціологічних досліджень щодо умов праці гіг-працівників. Використання актуальних статистичних даних дозволяє не лише констатувати масштаби явища, але й прогнозувати тенденції його розвитку.

Теоретичну основу складають праці вітчизняних та зарубіжних науковців у галузі трудового права, соціального забезпечення та цифрової економіки. Особливу цінність мають дослідження, що аналізують досвід країн Європейського Союзу у врегулюванні платформної зайнятості, зокрема нещодавно прийняту Директиву ЄС про платформну роботу.

5. Результати та обговорення

1. Правовий статус фрілансерів в Україні: колізії законодавства та прогалини регулювання

Детальний аналіз чинного українського законодавства виявляє системні недоліки у правовому регулюванні фрілансу та гіг-контрактів. Основною проблемою є відсутність легального визначення поняття «фрілансер» у Кодексі законів про працю України. Єдиним нормативним актом, що згадує цей термін, залишається Лист Міністерства праці та соціальної політики України № 105/13/116-08 від 15.05.2008 р., який має лише роз'яснювальний характер і не може слугувати повноцінним правовим підґрунтям для регулювання цих відносин [5; 6].

Ця прогалина створює правову невизначеність щодо кваліфікації трудових відносин. За відсутності спеціального регулювання фрілансери змушені оформлювати свою діяльність через наявні правові конструкції: цивільно-правові договори підряду або надання послуг (ст. 837, 901 Цивільного кодексу України), реєстрацію як фізичної особи-підприємця (Закон України «Про підприємництво»), або як представника незалежної професійної діяльності згідно з п. 14.1.226 Податкового кодексу України.

Особливо проблематичною є кваліфікація відносин, коли фрілансер систематично виконує роботу для одного замовника, використовує його технічні засоби та підпорядковується внутрішнім розпорядкам. За критеріями ст. 21 КЗпП України такі відносини мають ознаки трудового договору, проте на практиці часто оформлюються як цивільно-правові, що створює ситуацію «прихованих трудових відносин» [11; 12].

Спроба врегулювання гіг-контрактів у межах спеціального правового режиму «Дія Сіті» (Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» № 1667-IX) має обмежений характер і поширюється лише на резидентів цього режиму. Стаття 1 цього закону визначає гіг-контракт як цивільно-правовий договір, проте наділяє його окремими ознаками трудових відносин (можливість встановлення випробувального терміну, обмеження відповідальності гіг-спеціаліста), що створює правову гібридність [7; 8].

5.2. Проблеми соціального захисту та колективних прав: аналіз правових механізмів

Системний аналіз чинного законодавства у сфері соціального забезпечення виявляє суттєві прогалини щодо захисту фрілансерів та гіг-працівників. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» не передбачає спеціальних механізмів для осіб, зайнятих у нестандартних формах зайнятості, що позбавляє їх права на страхові виплати у разі тимчасової непрацездатності, безробіття чи нещасного випадку на виробництві [10; 14].

Особливо гострою є проблема пенсійного забезпечення. Згідно зі статистичними даними, три чверті онлайн-працівників не здійснюють відрахувань до пенсійної системи [2]. Це створює довгострокові ризики для системи соціального забезпечення, оскільки значна частина

економічно активного населення фактично залишається поза межами солідарної пенсійної системи.

Проблема колективного представництва інтересів фрілансерів ускладнюється відсутністю традиційних трудових відносин. Закон України «Про професійні спілки» (ст. 2) визначає право на об'єднання у профспілки для «працівників», що за буквальною тлумаченням не поширюється на осіб, які працюють за цивільно-правовими договорами. Це створює правовий вакуум у сфері колективного захисту інтересів гіг-працівників [10].

Відсутність ефективних механізмів вирішення трудових спорів також є серйозною проблемою. Комісії по трудових спорах та суди загальної юрисдикції розглядають спори, що виникають із трудових відносин, тоді як конфлікти між фрілансерами та замовниками підпадають під цивільно-правову юрисдикцію з іншими стандартами доказування та процедурами захисту прав.

Статистичні дані підтверджують практичну значущість цих проблем: 32 % працівників цифрових платформ стикалися з випадками неоплаченої роботи, що свідчить про вразливість їхнього правового становища [2]. При цьому існуючі механізми правового захисту виявляються недостатньо ефективними для специфічних умов платформної роботи.

5.3. Міжнародно-правові стандарти та імплементація європейського досвіду

Аналіз Директиви Європейського Парламенту та Ради (ЄС) 2024/2831 від 13 листопада 2024 року про покращення умов праці у платформній роботі розкриває сучасні підходи до правового регулювання гіг-економіки [17]. Визначальною новацією Директиви, на наше міркування, є запровадження «презумпції працевлаштування» (*employment presumption*) для платформних працівників за наявності щонайменше двох із п'яти критеріїв: визначення верхніх меж винагороди; вимога дотримання конкретних правил щодо зовнішнього вигляду або поведінки; нагляд за виконанням роботи; обмеження можливості організовувати робочий час; обмеження можливості будувати клієнтську базу.

Стаття 4 Директиви встановлює, що презумпція може бути спростована лише за умови доведення платформою відсутності трудових відносин. Це кардинально змінює підхід до кваліфікації правовідносин, перекладаючи тягар доказування з працівника на платформу [15; 16].

Директива також запроваджує важливі гарантії щодо алгоритмічного управління (*algorithmic management*). Стаття 8 вимагає від платформ надання працівникам інформації про автоматизовані системи моніторингу та прийняття рішень, включаючи логіку, що лежить в основі таких систем, та їхній вплив на умови праці.

Порівняльний аналіз національного законодавства країн-членів ЄС демонструє різноманітні підходи до імплементації європейських стандартів. Наприклад, французький *Code du travail* (ст. L7341-1 – L7342-6) встановлює спеціальний статус «незалежного працівника платформи» з правом на соціальний захист та колективне представництво. Іспанський *Real Decreto-ley 9/2021* запроваджує презумпцію трудових відносин для працівників платформ доставки [13; 15].

Німецький досвід особливо цікавий у контексті регулювання «роботи на вимогу». Параграф 12 *Teilzeit- und Befristungsgesetz* встановлює мінімальні гарантії для договорів з гнучким робочим часом: обов'язкове зазначення середньої тривалості робочого тижня та дня, мінімум 10 годин на тиждень за відсутності інших домовленостей, мінімум 3 послідовні години роботи на день [13].

Для України імплементація європейських стандартів потребуватиме комплексного перегляду трудового законодавства. Особливо важливими є: внесення змін до КЗпП України щодо визначення ознак трудових відносин з урахуванням специфіки платформної роботи; створення спеціального правового статусу для гіг-працівників з гарантіями соціального захисту; розробка механізмів колективного представництва для нестандартних форм зайнятості; регулювання алгоритмічного управління та захист персональних даних працівників [14; 18].

6. Висновки

Проведене правове дослідження виявляє глибокі системні проблеми у регулюванні фрілансу та гіг-контрактів в Україні, які мають не лише теоретичний, але й практичний характер, безпосередньо впливаючи на права та інтереси майже мільйона українських громадян.

Першою ключовою проблемою є концептуальна невизначеність правової природи фрілансу в системі українського права. Відсутність легального визначення понять «фрілансер», «гіг-працівник», «платформна зайнятість» у КЗпП України створює правовий вакуум, який заповнюється довільним тлумаченням правозастосовних органів. Це порушує принцип правової визначеності, закріплений у ст. 8 Конституції України, та створює підґрунтя для зловживань як з боку замовників, так і з боку контролюючих органів.

Особливо проблематичною є ситуація з кваліфікацією «прихованих трудових відносин», коли фактичні ознаки трудового договору (систематичність роботи, підпорядкованість, використання засобів виробництва роботодавця) маскуються під цивільно-правові конструкції. Це не лише порушує права працівників на соціальний захист, але й створює нечесну конкуренцію на ринку праці, дозволяючи недобросовісним роботодавцям уникати соціальних зобов'язань.

Другою не менш критичною проблемою є системна дискримінація фрілансерів у сфері соціального забезпечення. Чинна система соціального страхування, побудована на принципах індустріальної економіки ХХ століття, виявляється неадекватною для реалій цифрової економіки ХХІ століття. Відсутність доступу до загальнообов'язкового державного соціального страхування для осіб, зайнятих у нестандартних формах праці, створює багаторівневу систему соціальних прав, що суперечить принципу рівності, закріпленому у ст. 24 Конституції України.

Статистичні дані про те, що три чверті онлайн-працівників не заощаджують кошти для пенсійного забезпечення, свідчать про формування довгострокових соціальних ризиків. За відсутності адекватних реформ це може призвести до появи «покоління цифрової бідності» – осіб, які, будучи економічно активними протягом трудового життя, опиняться за межею бідності у пенсійному віці.

Третьою важливою проблемою є відсутність ефективних механізмів колективного захисту прав гіг-працівників. Традиційна модель профспілкового руху, що базується на концентрації працівників в одному місці роботи під єдиним керівництвом, виявляється неефективною для розпорошених у просторі та часі платформних працівників. Це створює ситуацію «атомізації» трудових відносин, коли працівник залишається один на один з потужними цифровими платформами, що мають значні ресурси та технологічні переваги.

Міжнародно-правовий аспект проблеми набуває особливої актуальності у світлі євроінтеграційних прагнень України. Директива ЄС 2024/2831 встановлює нові стандарти правового регулювання платформної роботи, які мають стати орієнтиром для українського законодавця. Ключовими елементами європейського підходу є: презумпція трудових відносин за наявності певних критеріїв; обов'язковість соціального захисту для платформних працівників; право на колективне представництво; регулювання алгоритмічного управління.

Імплементация європейських стандартів в українське право потребуватиме комплексного підходу. По-перше, необхідне внесення змін до КЗпП України щодо розширення поняття трудових відносин з урахуванням специфіки платформної роботи. По-друге, потрібна модернізація системи соціального забезпечення для включення нестандартних форм зайнятості. По-третє, необхідне створення спеціальних механізмів колективного представництва для гіг-працівників.

У світлі викладеного, вважаємо доцільним і дочасним прийняття спеціального закону «Про платформну зайнятість», який би визначив правовий статус різних категорій гіг-працівників, встановив критерії розмежування трудових та цивільно-правових відносин у цифровому середовищі, гарантував мінімальні соціальні стандарти. Зі свого боку, на підзаконному рівні варто розробити детальніші критерії кваліфікації платформної роботи як трудових відносин. А на інституційному рівні варто створити спеціалізований орган для нагляду за дотриманням прав платформних працівників.

Стратегічне значення вирішення цих проблем виходить далеко за межі суто правових питань. В умовах воєнного стану та подальшої повоєнної відбудови гнучкі форми зайнятості можуть стати важливим інструментом економічного відновлення та соціальної мобільності.

Проте для реалізації цього потенціалу необхідне створення правового середовища, яке буде стимулювати розвиток цифрової економіки, забезпечуючи водночас належний рівень захисту прав працівників.

Зволікання з реформуванням правового регулювання, як видається, загрожує не лише втратою Україною лідерських позицій у глобальній гіг-економіці, але й поглибленням соціальної нерівності та формуванням нового класу «цифрового прекаріату» – працівників, позбавлених стабільності та соціальних гарантій. Тому питання правового регулювання фрілансу та гіг-контрактів має розглядатися як пріоритетне завдання державної політики у сфері праці та соціального захисту.

References

1. Bondarenko, A. (2024). Portret frylansera 2024: skilky zarobliaiut ta pratsiuiut spetsialisty — doslidzhennia Freelancehunt [Portrait of a freelancer in 2024: how much do specialists earn and how much do they work — a study by Freelancehunt]. (2024). *Freelancehunt*. <https://freelancehunt.com/blog/portriet-frilansiera-2024-skilky-zarobliaiut-ta-pratsiuiut-frilansieri-doslidzhiennia-freelancehunt>
2. Aleksynska, M., Bastrakova, A., & Kharchenko, N. (2018). *Zainiatist cherez tsyfrovi platformy v Ukraini: problemy ta stratehichni perspektyvy* [Employment through digital platforms in Ukraine: problems and strategic perspectives]. Mizhnarodna orhanizatsiia pratsi. KMIS.
3. Eurostat. (2023). *Employment statistics – digital platform workers*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics_-_digital_platform_workers
4. Kumar, N. (2025). *Freelance Statistics 2025: Number of freelancers & Market Size*. DemandSage. <https://www.demandsage.com/freelance-statistics>
5. Zabolotna, N. Ya. (2022). Frilans yak nova forma zainiatosti ta trudovykh vidnosyn [Freelance as a new form of employment and labor relations]. *Yurydychnyi naukovyi elektronnyi zhurnal*, (1), 143–146. <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2022-1/34> (in Ukrainian)
6. Pliuiko, A. H. (2019). *Pravova pryroda frilansriv v Ukraini* [Legal nature of freelancers in Ukraine]. *Rozvytok-2019: zbirnyk naukovykh prats*. KhNEU im. S. Kuznetsia. <https://cdn.hneu.edu.ua/rozvytok19/thesis07-51.html>
7. Mahomedova, A. M., & Sakharuk, I. S. (2020). Tsyfrovizatsiia pratsi: pravovi ta ekonomichni zasady rozvytku [Digitalization of labor: legal and economic foundations of development]. *Ekonomika. Finansy. Pravo*, (11/3), 30–35. [https://doi.org/10.37634/efp.2020.11\(3\).7](https://doi.org/10.37634/efp.2020.11(3).7)
8. Institute of Economics and Forecasting of the National Academy of Sciences of Ukraine. (2024). *Instytut platformnoi zainiatosti: osoblyvosti rehuliuвання v Ukraini* [Institute of platform employment: regulation features in Ukraine]. <https://komspip.rada.gov.ua/uploads/documents/32132.pdf> (in Ukrainian)
9. Institute of Economics and Forecasting of the National Academy of Sciences of Ukraine. (2024). *Platformna zainiatist: zmyst, spetsyfika i zakonodavcho-pravove rehuliuвання v Yevropeiskomu Soiuzi ta sviti: Analitychno-rekomendatsiini materialy* [Platform work: Essence, specifics, and legal regulation in the European Union and the world: Analytical and recommendation materials]. Kyiv: Instytut ekonomiky ta prohnozuvannya NAN Ukrainy. <https://komspip.rada.gov.ua/uploads/documents/32131.pdf> (in Ukrainian)
10. Aleksieenko, I. (2024). Kolektyvni trudovi prava u hih-ekonomitsi Ukrainy: problemy yikh realizatsii [Collective labor rights in the gig-economy of Ukraine: Problems of their implementation]. *Scientific Bulletin of Dnipro State University of Internal Affairs*, (1), 150–158. <https://doi.org/10.31733/2078-3566-2023-1-150-158>
11. Andronova, V. A. (2020). *Pravove rehuliuвання pratsi frilanseriv* [Legal regulation of freelancers' labor]. In M. R. Arakelian (Ed.), *Proceedings of the International Scientific and Practical Conference "Legal Life of Modern Ukraine" in 3 volumes* (Odesa, May 15, 2020), Vol. 2 (pp. 184–186). Odesa: Helvetyka. <https://hdl.handle.net/11300/12772> (in Ukrainian)
12. Anatiichuk, V. V. (2025). Transformatsiia poniattia "pratsia" z pozytsii rozvytku nestandartnykh form zainiatosti [Transformation of the concept of "work" from the perspective of the development of non-standard forms of employment]. *Analytical and Comparative Jurisprudence*, 3(1), 480–490. <https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2025/06/75.pdf> (in Ukrainian)
13. Simutina, Y., & Venediktov, S. (2021). Non-Standard Forms of Employment: Trends and Prospects of Ukraine's Legal Regulation. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 10(2), 151–168. https://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls_adapt/article/view/446/1265

14. Yaroshenko, O. M., Pyzhov, O., Puntus, D., Vapnyarchuk, N., & Yaryhina, Y. (2025). Garantias de proteção social para trabalhadores que exercem formas atípicas de emprego. *Seqüência Estudos Jurídicos E Políticos*, 45(96), 1–21. <https://doi.org/10.5007/2177-7055.2024.e102171>
15. Aleksynska, M. (2021). *Digital work in Eastern Europe: Overview of trends, outcomes and policy responses* (ILO Working Paper No. 32). International Labour Organization. <https://hdl.handle.net/10419/263098>
16. Urzi Brancati, M., Pesole, A., & Fernandez Macias, E. (2019). *Digital Labour Platforms in Europe: Numbers, Profiles, and Employment Status of Platform Workers* (EUR 29810 EN). Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2760/16653>
17. European Parliament. (2024). Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work. *Official Journal of the European Union*. <https://www.europeansources.info/record/proposal-for-a-directive-on-improving-working-conditions-in-platform-work>
18. Aleksynska, M., Bastrakova, A., & Kharchenko, N. (2018). *Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives*. International Labour Organization. <https://www.ilo.org/publications/work-digital-labour-platforms-ukraine-issues-and-policy-perspectives>