

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 34(477):004

DOI <https://doi.org/10.32782/TNU-2707-0581/2026.4/09>

Кузьма Т. М.

<https://orcid.org/0000-0001-6761-4873>

Рівненський державний гуманітарний університет

ПРАВОВІ АСПЕКТИ ЗАЙНЯТОСТІ В МЕЖАХ ЦИФРОВИХ ПЛАТФОРМ: ПЕРСПЕКТИВИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА

У статті досліджено особливості правового регулювання зайнятості на цифрових платформах в умовах розвитку гіг-економіки та трансформації ринку праці. Проаналізовано сутність платформної зайнятості як особливої форми нестандартної зайнятості, сучасний стан її нормативно-правового регулювання, ключові правові виклики та прогалини в даній сфері. Особливу увагу приділено дослідженню міжнародних та європейських підходів до регулювання платформної зайнятості. В результаті Міжнародних конференцій праці в червні 2025 р. та в червні 2026 р. було визначено ключові аспекти платформної зайнятості, а Директива (ЄС) 2024/2831 визначила презумпцію трудових відносин та правила алгоритмічного управління. Запропоновані стандарти охоплюють широкий спектр питань, таких як основоположні принципи та права на роботу, справедлива оплата праці, соціальне забезпечення, безпека та гігієна праці, вплив автоматизованих систем на умови праці та доступ до роботи, захист персональних даних та конфіденційності, а також ефективні механізми вирішення спорів на цифрових трудових платформах.

Визначено, що українське законодавство як і законодавство більшості країн знаходиться на початковому етапі формування правової бази для регулювання зайнятості на цифрових платформах. Встановлено, що основними ризиками зайнятості через цифрові платформи для України є масштабування тіньової зайнятості в онлайн просторі, у зв'язку з чим відсутні правовий і соціальний захист працівників платформ, належна система оподаткування. Автор сформульовано пропозиції щодо напрямків вдосконалення законодавства з метою мінімізації притаманних платформній зайнятості ознак прекарності праці, ризиків порушень базових трудових прав працівників цифрових майданчиків, можливостей уникнення оподаткування і сплати соціальних внесків, посилення соціального захисту та розробка інструментів моніторингу і контролю.

Зроблено висновок, що формування комплексного правового механізму регулювання платформної зайнятості є необхідністю для балансу між потребами цифрової економіки та забезпечення прав учасників платформної онлайн-зайнятості.

Ключові слова: платформна зайнятість, цифрові платформи, працівник цифрової платформи, гіг-економіка, нестандартна зайнятість, трудові права.

Постановка проблеми. В останні роки в світі, і в тому числі в Україні, у зв'язку із діджиталізацією набуває популярності платформна зайнятість. Це нестандартна форма зайнятості, яка появилась під впливом глобальної тенденції цифровізації. Динамічний розвиток онлайн-платформ і взагалі дистанційної роботи відбувся під час пан-

демії коронавірусу і в Україні поглибився під час повномасштабної війни, коли економічно активне населення змогло продовжувати працювати з різних місць у зручний час. Таке посилення ринкових позицій зумовлене мінімальним залученням економічних та трудових ресурсів, використанням працівниками цифрових платформ гнучких



форм зайнятості, самостійної організації режиму праці та відпочинку, можливостей зайнятості для різних категорій населення, поєднання основного і додаткового заробітку, доступності тощо.

Однак, через свою специфіку платформна зайнятість не завжди відповідає вимогам законодавства щодо традиційної зайнятості, зокрема через підвищені ризики неформальних умов праці, що породжує нестабільний характер доходів, відсутність соціального захисту, нормованості робочого часу, дискримінаційні загрози тощо. Все це негативно впливає на стандарти гідної праці в платформній зайнятості, які активно обговорювалися на 113-ї та 114-ї сесіях Міжнародної конференції праці, що відбулися відповідно в червні 2025 та в червні 2026 років.

Під час конференцій було узгоджено ключові аспекти платформної зайнятості, розроблено форму документів, встановлено основні визначення та сферу застосування. Запропоновані стандарти охоплюють широкий спектр таких питань, як: основоположні принципи та права на роботі, справедлива оплата праці, соціальне забезпечення, безпека та гігієна праці, вплив алгоритмів і автоматизованих систем на умови праці та доступ до роботи, захист персональних даних та конфіденційності, а також ефективний доступ до вирішення спорів. На основі них було ухвалено підсумкові документи та тексти Конвенції про гідну працю в платформній економіці [5; 6].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням платформної економіки присвячено чимало праць вітчизняних науковців. Особливості платформної зайнятості досліджували Т. Перегудова, Н. Ушенко, П. Швець, О. Панькова, О. Касперович та інші, визначенню ризиків цифровізації трудової сфери присвячені праці Н.Азьмук, Н. Швець, Є. Зіменс. Однак, незважаючи на дослідницьку активність, проблема потребує подальшого вивчення у зв'язку з напрацюванням нових міжнародних стандартів, до того ж цифровий ринок зайнятості постійно розвивається, тому дане питання є динамічним і на практиці потребує як фактичного, так і правового врегулювання.

Постановка завдання. Метою дослідження є аналіз особливостей розвитку платформної зайнятості, визначення основних проблем правового регулювання та можливих шляхів їх вирішення.

Виклад основного матеріалу. Сьогодні платформна зайнятість не щось інноваційне, а звичне для нас явище. Проведення економічної діяльності через цифрові платформи виражається

широким спектром визначень: гіг-економіка, економіка сумісного користування, платформна економіка тощо. Це яскраві приклади світової тенденції трансформації економіки в умовах цифровізації, де ринок праці базується ситуативно на тимчасових проєктних завданнях у різних компаніях, а не на традиційних довгострокових трудових відносинах. Таким чином, ми можемо визначити платформну зайнятість, як явище, яке узагальнює взаємодію цифрових платформ із ринком праці.

Відповідно до Довідника з вимірювання зайнятості та праці на цифровій платформі 2023 р., платформна зайнятість включає в себе всі дії, які здійснюються особою за допомогою або на цифровій платформі з наміром отримати оплату або прибуток, і водночас: цифрова платформа або телефонний застосунок контролює та/або організовує основні аспекти діяльності, такі як доступ до клієнтів, оцінка виконаної діяльності, інструменти, необхідні для виконання роботи, спрощення платежів, розподіл і визначення пріоритетів роботи, яка буде проводитися тощо [7, с. 3–4].

Варто зазначити, що дане визначення доволі комплексне, яке охоплює різні форми платформної зайнятості: працю на цифровій платформі як самозайнятого; зайнятість на цифровій платформі як найманого працівника; неоплачувану працю стажерів на цифровій платформі; волонтерську працю стажерів на цифровій платформі; іншу робочу діяльність, що виконується на цифровій платформі або завдяки її використанню [7, с. 4]. Отже, ключовим тут є те, що зайнятість на цифровій платформі є значно ширшим поняттям і включає в себе власне саме працевлаштування на цифровій платформі, її використання для працевлаштування та інші форми зайнятості.

Платформи у цифровому середовищі є провайдерами, які виконують та певною мірою перебирають на себе функції кадрових агенцій, служб зайнятості та інших посередників ринку праці. Трудова послуга на платформі виступає як «товар», який підлягає обміну за грошову винагороду. Трудова послуга залежно від форми її реалізації може надаватися у цифровій формі (наприклад, розробка програмного забезпечення, письмовий переклад), нецифровій формі (послуги кур'єра, ремонтні послуги) та змішаній формі (комбінування видів діяльності). Суб'єктами цифрового майданчика виступають виконавці – ті надають трудову послугу та замовники – ті хто виплачують винагороду за виконане замовлення [1, с. 70].

Важливим аспектом, що підкреслює гнучкість нових форматів, є посилення ролі мобільності працівників, коли їхнє місцезнаходження більше не є суттєвим фактором для виконання роботи, що особливо актуально в умовах масової зовнішньої міграції. Як зазначають Н. Ушенко та П. Швець, змінилися не лише технологічні аспекти праці, але й сам інститут робочого місця. Традиційне уявлення про робоче місце як фізично визначений простір, де працівник виконує свої функції у межах певного часу та під безпосереднім контролем роботодавця, поступово втрачає актуальність. В умовах цифрової економіки місце роботи дедалі частіше набуває віртуального, динамічного й мережевого характеру. Внаслідок цього відбувається деконструкція просторово-часових меж праці. Така тенденція не лише змінює організаційну культуру, а й вимагає від працівників уміння самостійно організовувати свій час, добре володіти цифровими технологіями та швидко адаптовуватися до нових умов [15, с. 659].

Сучасний ландшафт платформної зайнятості, особливо в умовах нестабільності, включає в себе чимало ризиків, особливо враховуючи той факт, що такий формат роботи найчастіше включає молодь, яка не має належного життєвого досвіду для їх оцінки. Особа, яка працює на платформі може стикнутися з несправедливим ставленням, зокрема, незабезпеченням належних умов праці, недотриманням правил охорони праці та здоров'я працівників, неналежною оплатою праці, відсутністю лікарняних та відпусток, ухилення від сплати податків та ЄСВ тощо. У зв'язку з цим платформна зайнятість потребує кращого правового врегулювання.

Слід зазначити, що наразі нормативно-правова база для регламентації платформної зайнятості перебуває на стадії формування. Підходи до законодавчого унормування платформної праці у різних країнах відбувається на основі адаптації чинних та ухвалення нових нормативно-правових актів. Осмислення можливостей цифрової економіки поєднується із ризиками трансформації традиційних трудових відносин.

Н. Азьмук визначає наступні особливості діяльності цифрових платформ у трудовій сфері. По-перше, бізнес через цифрові платформи мінімізує потребу компаній у трудових ресурсах для здійснення економічної діяльності; по-друге, цифрові платформи сприяють глобальному перерозподілу робочої сили через створення можливостей отримання замовлень на виконання трудових послуг з усього світу, т.зв. транскордонний харак-

тер платформної зайнятості; по-третє, платформи створюють умови для зростання нетипової зайнятості, зокрема самозайнятості, неповної, мульти-і надзайнятості. Гнучкість виконання замовлення для таких зайнятих проявляється у нетиповому часі роботи, до прикладу, у нічний, вечірній час, у різниці часових поясів; по-четверте, платформи формують нову реальність на ринку праці – зайнятість поза межами дії національних інститутів регулювання ринків праці, зокрема, у випадку виконання послуг для замовника з іншої країни; по-п'яте, цифрові платформи віддзеркалюють вади національних ринків праці та масштабують їх у глобальному вимірі, скажімо, поширення у цифровому сегменті прихованої дискримінації за віком, статтю, країною проживання виконавця [1, с. 71, 73].

Таким чином, у зв'язку з розвитком цифрових трудових платформ формується зовсім новий вид зайнятості, який потребує також правового врегулювання як і звичайна зайнятість. Наразі флагом правового статусу зайнятості на платформах виступає Європейський Союз. В 2024 р. Європейський парламент та Рада ЄС ухвалили Директиву (ЄС) 2024/2831 щодо покращення умов праці при платформній зайнятості [14]. Директива спрямована на покращення умов праці та захист персональних даних осіб, які працюють через цифрові платформи і ґрунтується на трьох базових принципах: допомога у визначенні правового статусу зайнятості працівників платформи, забезпечення прозорості, справедливості та людського контролю за тим, як алгоритми ШІ керують роботою та покращення прозорості транскордонної зайнятості.

Директива містить ключові визначення, зокрема, «цифрова платформа праці» – це будь-який онлайн-сервіс, який пов'язує працівників із завданнями та використовує автоматизовані системи для організації або прийняття рішень щодо їхньої роботи [14]. Тобто, якщо компанія працює через додаток, веб-сайт, приймає на роботу осіб, платить за неї та ґрунтується на алгоритмах управління цією роботою, вона підпадає під визначення Директиви.

Держави-члени повинні забезпечити, щоб працівники платформ, зокрема ті, чиї трудові відносини припинилися, мали доступ до ефективного вирішення спорів та право на звернення за захистом, якщо їх права згідно Директиви порушуються. Важливо, що положення Директиви передбачають, що платформам потрібно буде переглянути, як вони класифікують осіб, що

працюють через платформи, щоб забезпечити їх відповідність новій презумпції зайнятості, якщо відносини з платформою мають ознаки трудових (скажімо, періодичність, контроль). Щоб оскаржити цю презумпцію, платформа повинна адекватно довести, що ці відносини не є трудовими. Також компанії повинні оцінити як їхні договірні відносини впливають на доступ працівників до соціального захисту (пільги, відпустки, лікарняні), у зв'язку з чим платформи можуть зіштовхнутися зі збільшенням зобов'язань щодо внесків на соціальне страхування.

Директива застосовується до усіх цифрових платформ зайнятості, які організовують роботу в ЄС, незалежно від її розташування [15]. Держави-члени повинні транспонувати положення Директиви у своє національне законодавство до 2 грудня 2026 р.

В ухваленій в червні 2026 р. в Женеві МОП Конвенції про гідну працю в платформній економіці, також наводяться визначення «цифрова трудова платформа», «працівник цифрової платформи», а також «посередник», який надає доступ до праці працівнику цифрової платформи. Документ визначає основні принципи та права працівників цифрової трудової платформи: свободи об'єднання у профспілки та дієвого визнання права на ведення колективних переговорів; викоринення всіх форм примусової чи обов'язкової праці; дієвої заборони дитячої праці; ліквідації дискримінації у сфері праці та зайнятості; безпечного та здорового виробничого середовища. Працівники отримують право на безпечні умови праці та право відмовитися від виконання роботи у разі, якщо у них є обґрунтовані підстави вважати таку роботу небезпечною для життя без ризику покарання (наприклад, безпідставного відключення від платформи). Стаття 6 передбачає захист від насильства та домагань у сфер праці, в тому числі і того, яке відбувається в інтернеті або за участю третіх сторін, таких як замовники та клієнти [6].

В сфері соціального захисту документ встановлює право на справедливую оплату (не нижче мінімальної за національним законодавством розташування платформи), покриття витрат, пов'язаних із виконанням роботи, та доступ до соціального страхування. Важливу роль у Конвенції приділяється прозорості алгоритмів, наслідків використання автоматизованих систем, захисту персональних даних недоторканності особистого життя працівників цифрових платформ, законності призупинення або деактивації облікового запису та припинення трудових відносин плат-

формою тощо [6]. Таким чином, дана Конвенція стала першим глобальним стандартом, який встановлює базові трудові права працівників цифрових платформ. Однак, її положення тепер потребують ратифікації державами членами МОП.

В межах 114-ї сесії Міжнародної конференції праці в Женеві Україна та МОП підписали Програму гідної праці для України на 2026–2029 роки. Документ визначає спільні пріоритети держави, МОП, роботодавців і профспілок для відновлення та модернізації українського ринку праці [12].

Не зважаючи на те, що цифрові платформи зайнятості все більше присутні в нашому житті, досі в Україні їх законодавче врегулювання не перебуває у належному фокусі держави. Основний недолік полягає у відсутності законодавчо закріпленого визначення таких понять, як «цифрова трудова платформа», «працівник цифрової трудової платформи (платформний працівник)», «платформна зайнятість» та інших, що сприяє прекаризації зайнятості та порушенню засад соціальної стійкості.

Врегулювання нестандартних форм зайнятості, до яких відноситься і робота на цифрових платформах, передбачена Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо трудових відносин з нефіксованим робочим часом» 2022 р., яким було додано нову ст. 21-1 до Кодексу законів про працю України [4]. Нею дозволяється укладати договори без встановлення конкретного робочого часу, роботодавець не гарантує роботу постійно, а працівник залучається лише тоді, коли виникає потреба. Заробітна плата виплачується працівникові за фактично відпрацьований час, тривалість роботи не може перевищувати 40 год. на тиждень, і не менше 32 год. протягом календарного місяця, які є гарантованими для оплати. За відрядної системи оплати праці заробітна плата виплачується працівникові за фактично виконану роботу за відрядними розцінками.

Отже, цей закон спрямований на легалізацію праці осіб, які виконують роботу нетрадиційними способами, дистанційно тощо. Логічно, що і специфіка роботи на цифрових платформах частково тут відображена, однак даний закон не врахував ключових аспектів платформної зайнятості, зокрема особливостей умов праці та змісту таких трудових договорів, тож ці норми потребують відповідних коректив і доповнень.

В Стратегії зайнятості населення України на період до 2030 року передбачена стратегічна ціль 4: стимулювання формальної зайнятості та

забезпечення гідної оплати праці, де в п. 19 операційного плану заходів передбачена необхідність правового врегулювання платформної зайнятості і прийняття в IV кварталі відповідного нормативно-правового акту [10]. Тобто, розробляються законодавчі зміни в контексті реформування і модернізації всієї галузі трудового права відповідно до викликів цифрової епохи, наслідків війни та європейської інтеграції.

Також згідно даної Стратегії, одним із ключових інструментів нової політики зайнятості стане платформа ринку праці «Обрій», яку в тестовому режимі запустять до кінця червня цього року, а повноцінно з 2027 р. За словами міністра економіки О.Соболева, це – «нова цифрова система ринку праці. Вона об'єднає людей, роботодавців, освітні можливості та державні сервіси в одному середовищі... Це цифровізація всього ринку праці в Україні... Поступово на платформах з'являтимуться нові можливості: електронне працевлаштування, розумний підбір вакансій, навчання відповідно до навичок, а також сервіси підтримки тих, хто шукає роботу» [3].

Соціально-трудові відносини у межах платформної зайнятості охоплюють чимало позитивних аспектів, як ми зазначали, гнучкість і кращий баланс між роботою та особистим життям, можливості зайнятості працівників, які через проблеми зі здоров'ям можуть працювати тільки з дому, трудових мігрантів, біженців, молоді, відносно низькокваліфікованих працівників, людей у районах з недостатньою кількістю робочих місць тощо. Однак є чимало негативних чинників у подібній зайнятості, що потребують їх законодавчого врегулювання.

Передусім – це загроза прекарізації та масштабування тіньової зайнятості через цифрові платформи; зосередження на платформах виконання мікрозавдань, де незначний розмір оплати праці спонукає працівників одночасно залучатися до кількох видів зайнятості; алгоритмічне управління цифрових платформ часто стимулюють до надмірного залучення до роботи (системи бонусів, рейтинги тощо), що порушує баланс між працею і відпочинком, призводить до професійного вигорання, погіршення здоров'я працівника та його залежності від платформи; соціальної незахищеності працівників, їх медичного страхування, оплати праці та лікарняних, умов і безпеки праці, профспілкового представництва тощо. Також проблемою є уникнення оподаткування трудових доходів платформних працівників.

Оскільки ні в чинному КЗпПУ, ні в проєктах нового Трудового кодексу не міститься положень про особливості праці працівників на цифрових платформах, наразі пропонується розробити проєкт Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання платформної зайнятості та захисту соціально-трудова прав працівників цифрових платформ», взявши за основу ключові положення Директиви ЄС про платформну працю, насамперед, щодо впровадження правової презумпції наявності трудових відносин при платформній зайнятості. Важливо в цивільному законодавстві визначити цифрову трудову платформу як одну з організаційно-правових форм юридичних осіб в Україні, запровадити обов'язкову реєстрацію цифрових трудових платформ, зробити алгоритми в управлінні працівниками платформ зрозумілими та прозорими; передбачити можливість оскаржувати автоматизовані рішення, прийняті ШІ і розробити правила деактивації облікових записів платформою.

Фахівці пропонують розробити положення, якими детально врегулювати договірні відносини між цифровою трудовою платформою та працівником такої платформи, порядок укладення трудового договору між суб'єктами платформної зайнятості, взаємні права та обов'язки, особливості зміни умов і припинення трудових відносин, оплати їх праці, гарантій захисту персональних даних працівників платформ тощо [7, с. 39–43]. Важливим є моніторинг і контроль за легальністю діяльності працівників, передусім тих, які виконують роботи, що містять ризики для життя і здоров'я, до прикладу, пасажирські перевезення тощо. Також виникає необхідність у запровадженні механізмів вирішення трудових спорів у платформній економіці.

Проблему уникнення оподаткування і сплати соціальних внесків зроблено спробу вирішити законопроектом № 4838-IX, який Парламент України прийняв в цілому 9 червня 2026 р. [9]. Він передбачає запровадження міжнародного автоматичного обміну інформацією відповідно до Модельних правил ОЕСР, що відповідають Директиві ЄС 2021/514 (DAC 7). Згідно них Державна податкова служба України щороку отримуватиме від компетентних органів іноземних юрисдикцій інформацію про доходи резидентів України, отримані через цифрові платформи, а також передаватиме аналогічну інформацію про резидентів цих країн.

Положення законопроекту встановлюють єдиний податковий платіж у розмірі 10% ПДФО, який

сплачується оператором платформи як податковим агентом, додатковий військовий збір із таких доходів не сплачуватиметься. Для порівняння, наразі податок на доходи фізичних осіб становить 18% плюс 5% військового збору, тобто разом 23% [9]. Таким чином, новий підхід, зменшуючи податкове навантаження для громадян, покликаний стимулювати детінізацію доходів цифрової економіки, в тому числі і зайнятості. Прогнозується, що більшість положень набудуть чинності з 1 січня 2027 р.

Висновки. З огляду на швидкі темпи цифровізації галузь трудового права України, зокрема і платформна зайнятість, потребують відповідного врегулювання і модернізації. Ця тенденція притаманна більшості країн світу, які адаптують своє законодавство під сучасні виклики. Трансформувалося поняття робоче місце, зміни-

лися технологічні аспекти праці, які з фізичного виміру перейшли у віртуальний.

Наразі зайнятість на цифрових платформах є недостатньо врегульованим сегментом нестандартної зайнятості, що створює умови для поширення прекарних умов праці, незахищеності трудових прав працівників платформ, ухилення від сплати податків та соціальних внесків. Все це підриває соціальну та економічну стійкість держави, особливо в умовах реалій воєнного стану. Тому невідкладним є оновлення законодавства з урахуванням цифрової специфіки та включення нових форм зайнятості у національне трудове право, з урахуванням принципів Директиви ЄС 2024/283 та стандартів гідної праці для працівників цифрових платформ, а також розробка і впровадження інструментів моніторингу та контролю за нею.

Список літератури:

1. Азьмук Н. А. Зайнятість через цифрові платформи – нова реальність сучасної економіки: виклики та стратегії адаптації. *Економічний простір*. № 152. 2019. С. 66–80. URL: <https://prostir.pdaba.dp.ua/index.php/journal/article/view/428/417>
2. Близнюк В., Бурлай Т., Гук Л. Законодавчо-правове регулювання платформної зайнятості у контексті соціальної стійкості держави. *Економічна теорія*. 2024. № 4. С. 49–84. URL: file:///C:/Users/Tania/Downloads/ecte_2024_4_5.pdf
3. В Україні з'явиться цифрова платформа для працевлаштування з грантами на навчання. *Соцпортал*. 8 червня 2026. URL: https://socportal.info/ua/news/v-ukraini-zyavitsya-tcifrova-platforma-dlya-pratcevlashtuvannya-z-grantami-na-navchannya/#google_vignette
4. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. [зі змінами]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
5. Підсумки 113-ї Міжнародної конференції праці. Національна тристороння соціально-економічна рада. URL: <https://ntser.gov.ua/novyny/pidsumky-113-mizhnarodnoyi-konferencziyi-praczi/>
6. Підсумковий документ Комітету з розробки норм з питань гідної праці у платформній економіці: Протокол Міжнародної організації праці від 11 червня 2026 р. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/2026-06/ILC114-Record-5A-%5BRELMETINGS-260522-001%5D-RU_0.pdf
7. Платформна зайнятість: зміст, специфіка і законодавчо-правове регулювання в Європейському Союзі та світі: аналітично-рекомендаційні матеріали. ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України». Київ. 2024. 52 с. URL: <https://komspip.rada.gov.ua/uploads/documents/32131.pdf>
8. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо трудових відносин з нефіксованим робочим часом: Закон України від 18 липня 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-20#Text>
9. Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законодавчих актів України щодо впровадження міжнародного автоматичного обміну інформацією про доходи, отримані через цифрові платформи, та оподаткування таких доходів: Законопроект від 8 квітня 2026 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4838-20#Text>
10. Про схвалення Стратегії зайнятості населення України на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2026 – 2028 роках: Розпорядження КМУ від 7 січня 2026 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/92-2026-p#Text>
11. Трудовий кодекс України: проект Закону України № 14386 від 16 січня 2026 р. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69516>
12. Україна та МОП підписали програму гідної праці на 2026–2029 роки. Міністерство економіки, довкілля та сільського господарства України. 12 червня 2026 р. URL: <https://me.gov.ua/News/Detail/c584f4eb-70cc-4ec1-8160-42f4307517d9?lang=uk-UA&title=UkrainaTaMopPidpisaliProgramuGidnoiPratsiNa2026-2029-Roki>

13. Ушенко Н.В., Швець П.А. Інституційні трансформації соціально-трудових відносин в Україні під впливом цифровізації. *European scientific journal of Economic and Financial innovation*. № 4(18). 2025. С. 655–667. DOI: <http://doi.org/10.32750/2025-0455>

14. European Parliament (2024, April 24). Improving working conditions in platform work. European Parliament legislative resolution of 24 April 2024 on the proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work. URL: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2024-0330_EN.pdf

15. From gig to guarantee how the EU is transforming platform work. *CMS Law Home*. 05 mar 2026. URL: https://cms.law/en/ukr/legal-updates/from-gig-to-guarantee-how-the-eu-is-transforming-platform-work?_cf_chl_tk=PrJYGkzA0tfMSQzKbP5AwDIKvv1s56IGfAvA7MrLQ7s-1777909464-1.0.1.1-wK.5fIYECsseU2Gp9X8XMfoJVnnGuj1SQtrV6MnHBcE

Kuzma T. M. LEGAL ASPECTS OF DIGITAL PLATFORM EMPLOYMENT: PROSPECTS FOR LEGISLATIVE IMPROVEMENT

The article examines the peculiarities of the legal regulation of employment through digital platforms in the context of the development of the gig economy and the transformation of the labour market. It analyzes the nature of platform employment as a specific form of non-standard employment, the current state of its legal regulation, as well as the key legal challenges and regulatory gaps in this area. Particular attention is paid to the study of international and European approaches to the regulation of platform employment. As a result of the International Labour Conferences held in June 2025 and June 2026, the key aspects of platform employment were identified, while Directive (EU) 2024/2831 established the presumption of an employment relationship and introduced rules on algorithmic management. The proposed standards cover a wide range of issues, including fundamental principles and rights at work, fair remuneration, social security, occupational safety and health, the impact of automated systems on working conditions and access to work, the protection of personal data and privacy, as well as effective dispute resolution mechanisms on digital labour platforms.

It has been established that Ukrainian legislation, similarly to the legislation of most countries, is at an early stage of developing a legal framework for the regulation of employment through digital platforms. The study demonstrates that the main risks associated with platform employment in Ukraine include the expansion of informal employment in the online environment, resulting in the absence of adequate legal and social protection for platform workers, as well as the lack of an effective taxation system. The author formulates proposals for improving legislation aimed at minimizing the precarious nature of platform employment, reducing the risks of violations of fundamental labour rights of workers engaged through digital platforms, preventing tax and social contribution avoidance, strengthening social protection mechanisms, and developing effective monitoring and enforcement tools.

It is concluded that the establishment of a comprehensive legal framework for the regulation of platform employment is essential for achieving a balance between the needs of the digital economy and ensuring the rights of participants engaged in platform-based online employment.

Keywords: platform employment, digital platforms, digital platform worker, gig economy, non-standard employment, labour rights.

Дата першого надходження статті до видання: 11.07.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 24.07.2026

Дата публікації (оприлюднення) статті: 10.09.2026