УДК 349.3
DOI https://doi.org/10.51989/NUL.2026.4.15

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКАМИ ЦИФРОВИХ ПЛАТФОРМ В УКРАЇНІ

Трунова Галина Анатоліївна,
orcid.org/0000-0002-1829-2561
кандидатка юридичних наук, доцентка,
старша наукова співробітниця відділу цивільно-правових наук
Інституту держави і права імені В. М. Корецького
Національної академії наук України



Стаття присвячена аналізу проблем реалізації права на соціальний захист працівників цифрових платформ, що актуалізується в умовах поширення нестандартних форм зайнятості. Наголошується, що проблематика платформної зайнятості виходить за межі національного контексту та є предметом активного правового регулювання як в країнах ЄС, так і в інших державах світу.

Проаналізовано положення нещодавно прийнятої Конвенції МОП № 193 про гідну працю в платформній економіці у частині ключових дефініцій та соціального захисту працівників цифрових платформ, зокрема їхнього доступу до соціального забезпечення на умовах не менш сприятливих, ніж ті, що застосовуються до інших працівників з аналогічним статусом у сфері зайнятості.

Досліджено законодавство ЄС у сфері унормування праці працівників цифрових платформ та їх доступу до ефективного соціального захисту. Окрема увага приділена положенням Директиви (ЄС) 2024/2831 про покращення умов праці в платформній зайнятості, проаналізовано перспективи соціального захисту у світлі положень відповідної Директиви.

Наведено судову практику держав-членів ЄС у сфері перекваліфікації самозайнятих працівників платформ, зокрема кур'єрів та водіїв, у найманих працівників. Акцентовано увагу на відсутності усталеної загальноєвропейської тенденції до перекваліфікації самозайнятих працівників у найманих працівників, оскільки відповідна судова практика переважно стосується окремих категорій платформних працівників та певних видів платформної діяльності.

Окреслено вітчизняну практику у сфері соціального захисту працівників платформ, яка відображає загальносвітові тенденції, що характеризуються обмеженим доступом до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування та відсутністю формалізованого статусу осіб, зайнятих на цифрових платформах.

Проаналізовано програмні документи Уряду України щодо повоєнного відновлення, відбудови і модернізації країни у контексті обов'язкового унормування праці платформних працівників та їх доступу до ефективного соціального захисту.

Зроблено висновки та надано окремі рекомендації щодо вирішення проблем реалізації права на соціальний захист працівників цифрових платформ в Україні.

Ключові слова: *соціальний захист, платформна зайнятість, працівник, ЄС, європейські стандарти, реалізація права, суд, страхування, законодавство, повоєнне відновлення.*

Trunova Halyna. Problems in the realization of the right to social protection by digital platform workers in Ukraine

The article is devoted to an analysis of the problems surrounding the exercise of the right to social protection by digital platform workers, which have become increasingly relevant amid the spread of non-standard forms of employment. It is emphasized that the issue of platform work extends beyond the national context and is subject to active legal regulation both in EU Member States and in other countries worldwide.

The provisions of the recently adopted ILO Convention No. 193 concerning decent work in the platform economy are analysed with regard to key definitions and the social protection of digital platform workers, in particular their access to social security on terms no less favourable than those applicable to other workers with a similar employment status.

EU legislation governing the employment of digital platform workers and their access to effective social protection is examined. Particular attention is paid to the provisions of Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work, and the prospects for social protection are analysed in light of the provisions of the respective Directive.

The judicial practice of EU Member States concerning the reclassification of self-employed platform workers, including couriers and drivers, as employees is presented. Attention is drawn to the absence of an established Europe-wide trend towards the reclassification of self-employed workers as employees, as the relevant judicial practice predominantly concerns particular categories of platform workers and specific types of platform work.

The national practice in the field of social protection of platform workers is outlined, reflecting global trends characterised by limited access to the system of compulsory state social insurance and the absence of a formalised status for persons engaged in work through digital platforms.

The policy documents of the Government of Ukraine concerning the post-war recovery, reconstruction and modernisation of the country are analysed in the context of the mandatory regulation of platform work and platform workers' access to effective social protection.

Conclusions are drawn and specific recommendations are provided regarding the resolution of problems related to the exercise of the right to social protection by digital platform workers in Ukraine.

Key words: *social protection, platform work, worker, EU, European standards, exercise of the right, court, social insurance, legislation, post-war recovery.*

Цифрова трансформація зумовлює суттєві зміни на ринку праці України, зокрема через поширення цифрових трудових платформ та нових форм організації трудової діяльності. Платформна зайнятість створює додаткові можливості для доступу до ринку праці, отримання доходу та гнучкої організації роботи, водночас породжуючи нові правові й соціальні виклики, особливо у сфері забезпечення соціального захисту платформних працівників. Для України ця проблематика є особливо актуальною, оскільки платформна зайнятість уже набула значного поширення, тоді як належна нормативно-правова база її регулювання відсутня. За даними Міжнародної організації праці, Україна ще у 2013–2017 роках посідала одне з провідних місць у Європі за масштабами зайнятості на цифрових платформах, а щонайменше 3 % української робочої сили були залучені до онлайн-роботи [1]. Сучасні дослідження також свідчать про значну кількість осіб, які надають послуги через цифрові трудові платформи в Україні [2], що актуалізує питання їхнього правового статусу та доступу до належного соціального захисту. Водночас проблематика платформної зайнятості виходить за межі національного контексту та є предметом активного правового й інституційного розвитку в країнах Європейського Союзу та інших державах світу.

12 червня 2026 року відбулася історична подія, адже була прийнята Конвенція МОП № 193 про гідну працю в платформній економіці. У відповідності до Конвенції термін «цифрова трудова платформа» означає юридичну особу або, якщо це передбачено національним законодавством, фізичну особу, яка за допомогою цифрових технологій та з використанням автоматизованих систем ухвалення рішень: організовує виконання роботи та/або сприяє виконанню роботи окремими особами за винагороду чи оплату з метою надання послуг на запит отримувача послуг або сторони, яка замовляє такі послуги; незалежно від того, чи виконується така робота онлайн, чи в певному географічному місці. Термін «працівник цифрової платформи» означає особу, яка працює за наймом або залучається до виконання роботи: з метою надання послуг, організованих цифровою трудовою платформою та/або наданих за її сприяння; за винагороду чи іншу оплату; незалежно від класифікації її статусу щодо наявності трудових правовідносин. Особливо важливо наголосити, що у відповідності до статті 12 цієї Конвенції кожна держава-член вживає заходів для забезпечення того, щоб працівники цифрових платформ мали доступ до соціального захисту на умовах, не менш сприятливих, ніж ті, що застосовуються до інших працівників з аналогічною класифікацією статусу щодо наявності трудових правовідносин [3].

На рівні ЄС уже тривалий час посилюється вектор розвитку соціальної політики у напрямі забезпечення належного та

ефективного соціального захисту. Відповідно до принципу 12 Європейського стовпа соціальних прав, незалежно від виду та тривалості трудових відносин працівники та, за порівнянних умов, самозайняті особи мають право на належний соціальний захист [4]. Для реалізації цієї політичної мети у 2019 році Рада ухвалила Рекомендацію 2019/C 387/01 від 8 листопада 2019 р. про доступ до соціального захисту для працівників і самозайнятих осіб [5].

Одним із ключових викликів нині є невизначеність правового статусу працівників цифрових платформ у сфері зайнятості та проблема фіктивної самозайнятості. На рівні законодавства ЄС спостерігається тенденція до подолання зловживання статусом самозайнятих осіб. Значним кроком у цьому напряму стало ухвалення Директиви 2019/1152 від 20.06.2019 про прозорі та передбачувані умови праці в ЄС [6]. У 2024 році в ЄС була ухвалена Директива 2024/2831 про покращення умов праці на платформах як відповідь на сучасні виклики, пов'язані із розвитком платформної зайнятості [7].

Директива про платформну працю містить спростовну презумпцію наявності трудових відносин залежно від ступеня контролю та керівництва з боку платформи щодо виконання роботи. Це визначається з урахуванням фактичних обставин відповідно до національного законодавства, колективних договорів або практики, чинних у державах-членах, а також з урахуванням практики Суду Європейського Союзу. Правильне визначення статусу зайнятості може опосередковано покращити рівень соціального забезпечення платформних працівників. Хоча Директива про платформну працю підкреслює, що вона лише встановлює обов'язок застосовувати правову презумпцію в усіх відповідних адміністративних або судових провадженнях, не покладаючи на держави-члени обов'язку застосовувати цю презумпцію у провадженнях щодо соціального забезпечення (з огляду на обмежені повноваження ЄС щодо втручання у сферу соціального забезпечення, ст. 153 ДФЄС), застосування такої презумпції у сфері соціального забезпечення водночас заохочується [8, с. 81–82].

Протягом останніх чотирьох років судова практика в багатьох країнах ЄС, особливо практика судів вищих інстанцій (апеляційних судів та верховних судів), продемонструвала тенденцію до перекваліфікації самозайнятих працівників платформ, таких як кур'єри та водії доставки, у найманих працівників. Водночас результати судових проваджень щодо прибиральників та працівників, які виконують мікрозавдання, є більш неоднозначними, і чіткої тенденції до перекваліфікації самозайнятих працівників у найманих працівників не спостерігається. Паралельно частка судових спорів щодо статусу зайнятості інших категорій платформних працівників залишається дуже незначною. Інакше кажучи, судова практика переважно охоплює дуже вузьке коло платформних працівників [9, с. 136–138].

Деякі держави-члени вже поширили соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві на всіх або окремі категорії працівників платформ (наприклад, кур'єрів), незалежно від їхнього статусу зайнятості (зокрема, Франція та Італія). У Бельгії Законом від 13 червня 2024 року було додатково розширено законодавство щодо страхування від нещасних випадків та компенсацій для самозайнятих працівників платформ. Таке регулювання підтверджує доцільність розширення соціального захисту на основі належності до однієї професійної групи [9, с. 152].

Стосовно вітчизняної ситуації у сфері соціальних прав працівників цифрових платформ науковці висловлюють переважно скептичні міркування. Водночас, відзначаючи певні прояви соціальної відповідальності бізнесу, акцентуючи увагу на діяльності окремих кур'єрських служб, зокрема, Glovo, яка із 1 вересня 2019 р. почала страхувати своїх кур'єрів, яких інколи називають гловерами [10, с. 447]. На онлайн-сторінці GlovoRiders вказано, що у вартість користування застосунком включено страхування, страхове покриття якого діє з моменту початку сесії в застосунку Glovo Rider і припиняється через одну годину після її завершення. Передбачене страхування охоплює медичні витрати, пов'язані з дорожньо-транспортною пригодою, щоденне відшкодування у разі тимчасової втрати працездатності внаслі-

док ДТП, компенсацію у разі повної або часткової втрати працездатності, а також відшкодування збитків, заподіяних третім особам [11]. Водночас важливо наголосити, що зазначені гарантії мають характер приватного страхування і не є складовою державної системи соціального страхування, а тому не можуть ототожнюватися із соціальними правами, що виникають у межах офіційних трудових або соціально-страхових відносин.

У цьому контексті платформна зайнятість є показовим прикладом розриву між традиційними механізмами соціального захисту та сучасними формами організації праці. Особи, які виконують роботу через цифрові платформи, можуть формально не визнаватися працівниками, хоча фактично зазнають економічної залежності, нестабільності доходів та інших соціальних ризиків, притаманних трудовій діяльності. Саме тому забезпечення належного соціального захисту осіб, зайнятих через цифрові платформи, слід розглядати як складову забезпечення рівності соціальних прав та адаптації системи соціального захисту до трансформацій сучасного ринку праці.

Відповідно до Плану України, схваленого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 18 березня 2024 р. № 244, в рамках проекту «Ukraine Facility» [12] реформи у сфері покращення соціального забезпечення допоможуть збільшити пропозицію робочої сили на ринку праці та забезпечити доступ до соціального захисту для всіх типів працівників, що сприятиме створенню рівних умов для підприємств і підвищенню адекватності та сталості соціального захисту та допоможе зміцнити державні фінанси та зменшити рівень бідності [13].

Стратегією відновлення, сталого розвитку та цифрової трансформації малого і середнього підприємництва на період до 2027 року операційною ціллю визначено підтримку розвитку електронної комерції та колаборативної економіки шляхом приведення через законодавче регулювання понять колаборативної економіки, платформної економіки та платформної зайнятості у відповідність із стандартами ЄС, а також вжиття стимулювальних заходів для розвитку цієї сфери [14].

Водночас у Стратегії зайнятості населення України на період до 2030 року окремо акцентовано на проблемі невідповідності чинного законодавчого регулювання динаміці розвитку ринку праці. Зокрема, наявне законодавче регулювання відстає від динаміки ринку праці і не забезпечує належного регулювання гнучких форматів зайнятості (платформної, дистанційної, надомної роботи, гнучких графіків, роботи на умовах неповного робочого часу, тимчасової (агентської) зайнятості, строкових трудових договорів). Разом із тим у межах стратегічної цілі щодо стимулювання формальної зайнятості та забезпечення гідної оплати праці передбачено необхідність розроблення нормативної бази для сучасних форм праці, зокрема платформної, шляхом запровадження прозорих правил, визначення статусу працівників і роботодавців, вимог до обліку та сплати внесків, а також захисту прав у сфері охорони праці. Реалізація зазначених цілей сприятиме зростанню частки формальної зайнятості (особливо в секторах підвищеного ризику, таких як домашня праця, сільське господарство, сезонні роботи, тимчасове розміщення та організація харчування, охоронна діяльність, ремонт автотранспортних засобів, будівництво, торгівля), скороченню масштабів використання праці без оформлення трудових відносин, підвищенню якості трудового життя, збільшенню доходів бюджетів і пенсійної системи. Стратегія чітко визначає необхідність правового регулювання платформної зайнятості, виокремлюючи відповідний напрям – «Правове регулювання платформної зайнятості». Його реалізація передбачає нормативне врегулювання зайнятості через цифрові платформи, зокрема визначення правового статусу платформних працівників, встановлення гарантій їх соціального захисту та врегулювання особливостей застосування автоматизованих систем управління працею [15].

Зазначені стратегічні напрями розвитку законодавства у сфері соціальних прав відповідають конституційним положенням щодо права на соціальних захист гарантованого статтею 46 Основного Закону України. До того ж Конституційний Суд України акцентував увагу, що закріплюючи на конституційному рівні право на соціальний за-

хист кожного громадянина, без будь-яких винятків, держава реалізує положення статті 24 Конституції України, відповідно до яких громадяни мають рівні конституційні права і не може бути обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками [16].

Таким чином, зважаючи на вищевикладене, можна зробити висновок, що платформна зайнятість є невід'ємною складовою сучасного ринку праці в Україні та світі, однак її поширення супроводжується низкою проблем у сфері трудових прав та соціального захисту працівників. Гнучкий і нестандартний характер платформної праці, недостатня визначеність правового статусу осіб, які здійснюють трудову діяльність через цифрові платформи, а також обмежені можливості їхньої участі у системах соціального забезпечення зумовлюють проблеми з доступом до ефективного соціального захисту відповідної категорії осіб. Вирішення зазначених проблем має здійснюватися з урахуванням конституційних гарантій права на соціальний захист, європейських стандартів у сфері праці та соціального захисту, а також стратегічних ініціатив Уряду України, спрямованих на повоєнне відновлення та модернізацію ринку праці України. Сукупність зазначених орієнтирів зумовлює необхідність належного правового врегулювання та ефективної реалізації прав у сфері соціального захисту осіб, зайнятих через цифрові платформи.

Розв'язання окреслених проблем потребує комплексного міжгалузевого та міжінституційного підходу, який передбачає вдосконалення трудового, податкового законодавства та законодавства у сфері соціального захисту, а також налагодження ефективної взаємодії між державними органами та цифровими платформами. Одним із ключових напрямів забезпечення соціального захисту платформних працівників є формалізація платформної праці та належне визначення правового статусу осіб, які її здійснюють у трудовому законодавстві. Однак необхідним є також пристосування механізмів соціального захисту та критеріїв набуття права на соціальне забезпечення до особливостей платформної праці, яка може мати гнучкий, нерегулярний та змінний характер.

Перспективними напрямами подальших наукових досліджень є не лише питання доступу платформних працівників до соціального захисту, а й визначення належного рівня такого захисту у випадку настання соціальних ризиків, передбачених статтею 46 Конституції України. Окремої уваги потребує соціальний захист самозайнятих осіб, які отримують дохід через цифрові платформи, від короткострокових та довгострокових соціальних ризиків. Також важливою складовою розвитку системи соціального захисту платформних працівників є соціальний діалог, як європейський стандарт та механізм реалізації соціальних прав у контексті євроінтеграції України. Розвиток колективних переговорів, представництва інтересів платформних працівників та укладення відповідних актів соціального партнерства можуть стати додатковими механізмами захисту від соціальних ризиків для осіб, зайнятих через цифрові платформи.

Інформація про використання штучного інтелекту. Під час підготовки статті інструменти штучного інтелекту використовувалися виключно для мовного редагування, перевірки граматики, перекладу або інших допоміжних завдань, без використання згенерованих ними об'єктів як результатів академічної діяльності.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Алексинська М., Бастракова А., Харченко Н. Зайнятість через цифрові платформи в Україні: проблеми та стратегічні перспективи. Міжнародна організація праці. 2018. URL: https://www.ilo.org/travail/WCMS_635371/lang--en/index.htm (дата звернення: 18.08.2026).

2. Цифрові трудові платформи в Україні: економічні можливості та регулювання. Інститут економіки та прогнозування Національної академії наук України. Київ. 2025. URL: https://me.gov.ua/view/948619a1-a542-4994-b168-fcf07f920449 (дата звернення: 18.08.2026).

3. Convention concerning decent work in the platform economy, 2026 (No. 193). International Labour Conference, 114th Session, Geneva, 12 June 2026. ILC.114/Convention No. 193.

URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/2026-06/ILC114-Instrument%20C.193-EN.pdf (дата звернення: 18.08.2026).

4. European Commission (2017). European Pillar of Social Rights. Brussels: European Commission. URL: https://commission.europa.eu/document/download/e03c60e7-4139-430b-9216-3340f7c73c20_en?filename=social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf (дата звернення: 18.08.2026).

5. Council Recommendation of 8 November 2019 on access to social protection for workers and the self-employed (2019/C 387/01). URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=oj:JOC_2019_387_R_0001 (дата звернення: 18.08.2026).

6. Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union. URL: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj/eng (дата звернення: 18.08.2026).

7. Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work. URL: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj/eng (дата звернення: 18.08.2026).

8. Schoukens P., Bruynseraede C. Recent EU Developments Addressing Challenges of Platform Workers. In U. Becker, O. Chesalina (eds.), Social Law 4.0: Update: Innovative Approaches to Ensuring and Financing Social Protection for Platform Workers in Europe, Nomos, 2025. P. 77–90. Baden-Baden: Nomos, 2025. DOI: 10.5771/9783748960584-77.

9. Becker U., Chesalina O. Social Protection of Platform Workers in a Comparative and European Perspective. In U. Becker, O. Chesalina (eds.), Social Law 4.0: Update: Innovative Approaches to Ensuring and Financing Social Protection for Platform Workers in Europe, Nomos, 2025 P. 117–182. DOI:10.5771/9783748960584-117.

10. Шумило М. М. Презумпція зайнятості в нестандартних трудових відносинах на цифрових платформах. *Правова держава.* Випуск 34 (2023). С. 445–456. DOI: 10.33663/1563-3349-2023-34-445-456.

11. Доступні привілеї. GlovoRiders 14.02.2025. URL: https://riderhub.glovoapp.com/ua/blog/available-perks/ (дата звернення: 18.08.2026).

12. Інструмент «Ukraine Facility». Європейська Комісія. URL: https://commission.europa.eu/topics/eu-solidarity-ukraine/eu-assistance-ukraine/ukraine-facility_uk (дата звернення: 18.08.2026).

13. План України схвалений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 18 березня 2024 р. № 244. URL: https://www.ukrainefacility.me.gov.ua/wp-content/uploads/2024/03/plan-ukraine-facility.pdf (дата звернення: 18.08.2026).

14. Про схвалення Стратегії відновлення, сталого розвитку та цифрової трансформації малого і середнього підприємництва на період до 2027 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2024–2027 роках: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2024 р. № 821-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/821-2024-%D1%80 (дата звернення: 18.08.2026).

15. Про схвалення Стратегії зайнятості населення України на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2026–2028 роках: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 7 січня 2026 р. № 92-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/92-2026-%D1%80#Text (дата звернення: 18.08.2026).

16. Рішення Коснтитуційного Суду України від 7 жовтня 2009 року № 25-рп/2009. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v025p710-09#Text (дата звернення: 18.08.2026).

Дата першого надходження статті до видання: 20.08.2026
Дата прийняття статті до друку після рецензування: 15.09.2026
Дата публікації (оприлюднення) статті: 03.11.2026

Стаття поширюється на умовах ліцензії відкритого доступу (CC BY 4.0)