

**Світлана ГУЦУ,**

кандидат юридичних наук, доцент,  
професор кафедри права, професор XAI  
Національний аерокосмічний університет  
«Харківський авіаційний інститут», Харків, Україна  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1373-6079>  
e-mail: [s.gutsu@khai.edu](mailto:s.gutsu@khai.edu)

DOI: <https://doi.org/10.32620/pls.2025.8.08>

## КЛЮЧОВІ ВИКЛИКИ ІНТЕГРАЦІЇ ГІГ-ПРАЦІВНИКІВ У СИСТЕМУ СОЦІАЛЬНОГО Й ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ УКРАЇНИ

**Анотація.** Стаття аналізує виклики інтеграції гіг-працівників та фрілансерів у систему соціального й пенсійного страхування України в умовах швидкого зростання платформеної зайнятості. Показано масштаби цифрової трансформації ринку праці та окреслено ключові проблеми: правову невизначеність статусу гіг-працівників, відсутність належного регулювання платформ, нестабільність доходів, обмежений доступ до соціальних гарантій і недостатню цифрову інфраструктуру обліку праці. Проаналізовано українське законодавство, європейські підходи (зокрема Директиву ЄС 2024/2831) та прогалини, що унеможливають повноцінний соціальний захист. Обґрунтовано необхідність реформ, спрямованих на забезпечення справедливих соціальних і пенсійних прав гіг-працівників.

**Ключові слова:** цифрові платформи; платформена зайнятість; гіг-працівники; фріланс; соціальний захист; пенсійне забезпечення; правовий статус працівника; цифровий облік зайнятості; трудові права; алгоритмічне управління.

**Вступ.** Трансформація ринку праці, спричинена цифровізацією, розвитком платформеної економіки та поширенням нестандартних форм зайнятості, зумовлює необхідність переосмислення традиційних підходів до системи пенсійного та соціального забезпечення працюючих в цьому секторі громадян. МОП відзначає збільшення загальної кількості цифрових платформ зі 193 у 2010 р. до 1070 у 2023 р. В свою чергу експерти Світового банку станом на 2022 р. зазначили, що у 63 країнах функціонує 545 найкрупніших Інтернет-платформ, а працівники та клієнти платформ знаходяться у 186 країнах. В Україні сьогодні налічується понад 40 цифрових платформ для працевлаштування (Freelancehunt.com, Freelance.ua, Work.ua, Robota.ua, Jooble.org, Novelsxo.net) [1]. Згідно з даними останнього аналітичного звіту однієї з провідних українських фріланс-платформ, станом на 2024 рік кількість фрілансерів в Україні сягнула 904 тис. осіб, що на 14,4 % більше, ніж у попередньому році [1]. Проте ці показники відображають лише поверхневий шар глибинних трансформацій на ринку праці. Особливо показовим є те, що понад 354 тис. українців перейшли до фрілансу вже після початку повномасштабної війни, що підкреслює значне зростання ролі та актуальності цієї форми зайнятості в умовах соціально-економічної

нестабільності [2]. Отже, гіг-праця, фріланс, самозайнятість, короткотермінові контракти та інші форми нетипової зайнятості стають важливою складовою сучасної економіки, створюючи нові можливості для працівників, але водночас формуючи істотні прогалини у соціальних гарантіях. В умовах, коли класична модель соціального і пенсійного страхування в Україні історично базується на стандартній найманій праці та регулярних страхових внесках, включення гіг-працівників до цієї системи постає складним, але стратегічно необхідним завданням.

**Виклад основного матеріалу.** Інтеграція гіг-працівників (freelancers, платформені працівники) у систему соціального й пенсійного страхування в Україні стикається з низкою значних викликів, які суттєво ускладнюють забезпечення стабільного соціального захисту цієї категорії осіб. Аналіз чинного українського законодавства у сфері праці, пенсійного та соціального захисту виявляє системні недоліки у правовому регулюванні фрілансу та гіг-контрактів [3]. Можна з упевненістю констатувати, що правове регулювання фрілансу в Україні залишається фрагментарним і неповним. На думку експертів, основними чинниками, що перешкоджають забезпеченню правової та соціальної захищеності платформних працівників є:

1) правова невизначеність статусу суб'єктів трудових платформ (79.1% опитаних);

2) правова невизначеність статусу, ролі, сфери відповідальності самої платформи як комунікативного майданчика взаємодії робітника та роботодавця (66.4% експертів);

3) небажання працівників «виходити з тіні», офіційно реєструватись та декларувати свої додаткові доходи (63.6% респондентів);

4) взаємна ізолюваність платформних працівників, індивідуалізованість та конкурентність їх діяльності на платформах (39.1% експертів);

5) невизначеність колективного представництва інтересів зайнятих на платформах (36.4% опитаних);

6) сприйняття платформними працівниками своєї зайнятості як тимчасової (36.4% експертів);

7) географічна дистанція, неможливість робітникам об'єднатись фізично для реалізації тих чи інших колективних дій в «реальному» світі (24.5% відповідей) [4].

При визначенні основних викликів інтеграції гіг-працівників у систему соціального захисту доцільно виходити з того, що соціальний захист зайнятих на цифрових платформах – це конституційна функція держави, спрямована на встановлення системи правових і соціальних гарантій, які забезпечують реалізацію конституційних прав і свобод, задоволення матеріальних і духовних потреб зайнятих на цифрових платформах відповідно до особливого виду їх трудової діяльності. Це право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття через незалежні від них обставини, у старості, а також в інших випадках, передбачених законом. Реалізувати такий захист платформним працівникам можна за наявності правового забезпечення [5]. Нажаль, на сьогодні законодавство України все ще не містить чіткого визначення термінів: гіг-працівника, цифрової платформи, платформеної зайнятості.

Наукова доктрина та аналітичні звіти (зокрема, EU-Scientists, 2022) підкреслюють, що гіг-працівники перебувають «поза межами класичного трудового права», оскільки виконують роботу через цифрову платформу, але не мають статусу найманого працівника. Водночас вони й не є типовими самозайнятими – адже не контролюють значну частину процесу праці, який регулюється алгоритмами. Юридично ця група залишається у «сірій зоні» між трудовим і цивільним правом. Таке становище ускладнює застосування механізмів соціального страхування, які традиційно прив'язані або до договору найму, або до реєстрації ФОП.

Європейські дослідження (наприклад, Publications Office EU, 2023) наголошують, що

неправильна класифікація працівників (misclassification) є однією з головних перешкод для доступу до соціальних гарантій. Україна стикається з тією ж проблемою: платформи найчастіше наполягають, що їхні виконавці – самозайняті, уникаючи обов'язків роботодавця.

В цьому контексті варто звернутися до європейського досвіду регулювання праці платформних працівників. Так, Директива Європейського Парламенту та Ради 2024/2831 від 23 жовтня 2024 року щодо покращення умов праці на платформі встановлює правила, спрямовані на сприяння визначенню правильного статусу зайнятості осіб, які виконують роботу на платформі, та на покращення умов праці та прозорості щодо роботи на платформі, зокрема в транскордонних ситуаціях, а також на захист працівників у контексті алгоритмічного управління. Зокрема, текст має визначення таких понять як:

«особа, яка виконує роботу на платформі» – означає особу, яка виконує роботу на платформі, незалежно від характеру договірних відносин або визначення цих відносин залученими сторонами; «працівник платформи» означає будь-яку особу, яка виконує роботу на платформі та має або вважається такою, що має трудовий договір або трудові відносини, як це визначено законодавством, колективними договорами або практикою, чинною в державах-членах. Крім того, ст.5 Директиви встановлює правову презумпцію яка полягає в наступному: «Договірні відносини між цифровою платформою праці та особою, яка виконує роботу на платформі через цю платформу, юридично вважаються трудовими відносинами, якщо виявлено факти, що вказують на керівництво та контроль, відповідно до національного законодавства, колективних договорів або чинної практики в державах-членах та з урахуванням прецедентного права Суду. Якщо цифрова платформа праці намагається спростувати правову презумпцію, саме цифрова платформа праці повинна довести, що відповідні договірні відносини не є трудовими відносинами, як це визначено законодавством, колективними договорами або чинною практикою в державах-членах, з урахуванням прецедентного права Суду» [6].

В чинному законодавстві України визначення термінів «фрілансер» чи «гіг-працівник» наразі відсутні. На сьогодні цей термін згадується лише у Листі Міністерства праці та соціальної політики № 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. Це створює правову невизначеність у кваліфікації відносин між фрілансером та замовником.

В юридичній літературі зазначається, що на практиці фрілансери змушені використовувати наявні правові конструкції – цивільно-правові

договори підряду та послуг, реєстрацію фізичної особи-підприємця або статус незалежного професіонала згідно з Податковим кодексом. Найбільші колізії виникають у випадках, коли характер співпраці має ознаки трудових відносин (регулярність роботи, підпорядкування внутрішнім правилам, використання ресурсів замовника), але фактично оформлюється як цивільно-правова угода. Це призводить до поширення прихованих трудових відносин [7].

Певною спробою нормативного врегулювання гіг-зайнятості став спеціальний правовий режим «Дія Сіті» (Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» № 1667-IX). Однак його дія поширюється лише на резидентів цього режиму, що суттєво обмежує сферу його застосування. Стаття 1 Закону визначає гіг-контракт як різновид цивільно-правового договору, проте водночас наділяє його окремими елементами, характерними для трудових відносин (зокрема, можливістю встановлення випробувального терміну та обмеження відповідальності гіг-спеціаліста), що створює специфічну правову «гібридність» цього інституту [8]. Отже, гіг-працівники фактично перебувають у системі подвійних взаємин:

- з платформою, яка надає інструменти, алгоритмічно керує роботою, встановлює рейтинг, приймає рішення про доступ до замовлень;

- з державою, яка повинна забезпечити їм соціальні права.

Проте юридично платформа може формально не визнавати себе роботодавцем, а працівник не має можливості впливати на умови праці. Так, наприклад, платформи (Glovo, Bolt, Uklon, Freelance.ua тощо) не визнаються роботодавцями у розумінні трудового законодавства, а самі виконавці зазвичай працюють як фізичні особи-підприємці або взагалі без будь-якої юридичної форми. Це визначає їхню модель соціального страхування та обсяг пенсійних прав. Це створює ситуацію «прихованої залежності» – проблеми, яка полягає в алгоритмічному контролі і відсутності прозорості ухвалення рішень (розподіл замовлень, блокування облікових записів, встановлення вартості послуг). Це робить гіг-працівника залежним від цифрової системи, але не забезпечує гарантій, властивих трудовим відносинам (можливість захистити свої права; право на справедливі умови праці; доступ до соціальних гарантій тощо).

Таким чином, нормативна база залишається несистемною, а прогалини у регулюванні обмежують соціальний захист осіб, зайнятих поза традиційною моделлю найманої праці. Для України це питання набуває особливої актуальності в контексті реформування пенсійної

системи, модернізації соціального страхування та імплементації європейських стандартів. Відсутність чіткої правової рамки для регулювання праці гіг-спеціалістів може створити додаткові ризики соціальної незахищеності значної частини економічно активного населення та посилити дефіцит Пенсійного фонду. Тому інтеграція нестандартно зайнятих осіб та працівників цифрових платформ у національні системи пенсійного й соціального забезпечення є важливим напрямом наукового аналізу та вироблення відповідних державних політик.

Ще однією з найсуттєвіших рис гіг-зайнятості є відсутність стабільного, прогнозованого та рівномірного доходу. Гіг-працівники часто працюють одночасно на кількох платформах або виконують короткострокові завдання для різних замовників (ride-hailing, delivery, IT-фриланс, контент-виробництво тощо). Це створює ситуацію, за якої доходи суттєво коливаються між місяцями; не мають сталого джерела; надходять дрібними, епізодичними платежами; можуть бути частково неформалізованими.

За даними досліджень Інституту соціології НАН України, понад 40 % працівників, зайнятих у нестандартних формах, мають «нестійкі або нерегулярні доходи», що унеможливорює систематичну сплату страхових внесків та накопичення пенсійного стажу (ІС НАНУ, 2023). Подібні висновки містяться і в аналітиці Міжнародної організації праці, яка вказує, що гіг-економіка призводить до «підвищеної волатильності доходів», що прямо підриває механізм внескової системи соціального страхування. Для України це має ще один вимір: нерегулярні соціальні внески (ЄСВ) означають зменшення страхового стажу та прогалини в майбутніх пенсійних правах. Унаслідок цього формується група працівників, які фактично є економічно активними, але майже «невидимі» для системи соціального захисту. За умов нестабільного доходу більшість гіг-працівників неодноразово стають перед вибором: сплачувати внески чи забезпечувати поточні витрати. Це формує низьку мотивацію до участі у солідарній системі соціального і пенсійного страхування. Так, OECD (Організація економічного співробітництва та розвитку) у звіті *Policy Responses to New Forms of Work* (2023) зазначає, що для груп із нерегулярними доходами внескова система є «фінансово обтяжливою, недостатньо гнучкою і неадаптованою до циклічності доходів». [9] Дослідження МОП також свідчать, що у країнах без механізму мікровнесків або пропорційних платежів частка незастрахованих працівників у гіг-економіці перевищує 60 %. Україна наразі має схожий тренд.

Основним актом, який регулює пенсійні права працівників незалежно від форми зайнятості, є Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» №1058-IV (2003 р.) [10].



Закон визначає, що право на пенсію залежить від страхового стажу, сформованого шляхом сплати єдиного соціального внеску (ЄСВ) (ст. 24). Водночас він не містить спеціальних положень щодо цифрової або платформної зайнятості, фактично прирівнюючи таких осіб до самозайнятих.

Сплата ЄСВ регулюється законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (2010 р.). [11] Для ФОП, які становлять основну частину працівників цифрових платформ, встановлений фіксований розмір ЄСВ, що дорівнює 22% від мінімальної заробітної плати (ст. 4, 8 Закону про ЄСВ).

Це означає, що незалежно від реального доходу платформи (який часто є низьким і нестабільним) такий працівник сплачує мінімальний страховий внесок, що забезпечує лише мінімальний коефіцієнт страхового стажу і, відповідно, мінімальний розмір майбутньої пенсії. Навіть якщо гіг-працівник сплачує ЄСВ як самозайнята особа або через окремі механізми, він отримує лише мінімальний, а не повний спектр соціального страхування. За аналізом українських правознавців у таких громадян, як правило:

- відсутній доступ до страхування на випадок безробіття;
- відсутні гарантії на випадок нещасного випадку на роботі;
- не існує реальних механізмів відшкодування через алгоритмічні рішення платформ;
- пенсійні права накопичуються вкрай повільно через нерегулярні внески.

Це створює ситуацію фактичної соціальної незахищеності, коли десятки тисяч працівників формують лише мінімальні пенсійні права, а у випадку неформальної роботи – не формують їх зовсім.

Однією з ключових системних проблем, що перешкоджає ефективному пенсійному забезпеченню працівників цифрових платформ в Україні, є відсутність сучасної цифрової інфраструктури обліку трудової діяльності, здатної фіксувати обсяг, інтенсивність та фактичний характер платформної зайнятості. Наявна модель обліку страхового стажу ґрунтується виключно на сплаті ЄСВ, а не на реальному виконанні робіт, що є суттєвою прогалиною для сфери, де праця має гнучкий, фрагментований і позастандартний характер. Оскільки кур'єри, водії чи виконавці онлайн-завдань часто працюють одночасно на кількох платформах, у нерегулярному режимі та з варіативним доходом, традиційні інструменти звітності (зокрема подання платниками декларацій та сплата фіксованого ЄСВ) не відображають фактичну інтенсивність трудової активності. Це створює ситуацію, коли значний обсяг економічно значущої праці залишається

невидимим для держави, не генерує відповідних соціальних прав і не формує достатнього пенсійного стажу.

Крім того, в Україні відсутні легальні цифрові механізми верифікації зайнятості, які б дозволили: підтверджувати факт виконання робіт на платформі; фіксувати реальний обсяг та тривалість трудової активності; забезпечити автоматичну передачу інформації про зайнятість до Пенсійного фонду чи органів соціального страхування.

Більшість цифрових платформ володіють детальними даними про роботу виконавців (кількість поїздок, відпрацьовані години, обсяг доходу, геолокаційні дані щодо виконаних замовлень), однак ці дані не інкорпоровані в державні реєстри та не використовуються у процесі призначення чи обліку пенсійних прав. Відсутність нормативних вимог щодо передачі таких даних у поєднанні з нерозвиненими технічними протоколами інтеграції створює інформаційну асиметрію між цифровими платформами та державою.

Таким чином, правова неврегульованість цифрових форм обліку веде до того, що обсяг трудових прав працівника цілком залежить від його власної здатності добровільно сплачувати внески. При цьому наявність чи відсутність реальної зайнятості жодним чином не впливає на розмір або гарантії пенсійних прав, що суперечить принципам соціальної справедливості та страхового характеру пенсійної системи.

Дослідження Естонії та Нідерландів (2021–2024), які запровадили цифрові реєстри платформної зайнятості, показують, що інтеграція платформ із державною системою дозволяє автоматично фіксувати: кількість виконаних завдань; заробіток за період; сплачені податки й внески. В Україні аналогічна система поки відсутня, що є однією з ключових перешкод модернізації сфери цифрової зайнятості.

Отже, відсутність цифрового обліку зайнятості та механізмів її верифікації створює подвійну проблему: з одного боку – держава не може об'єктивно оцінити масштаб платформної праці та включити її до системи соціального страхування, а з іншого – працівники залишаються позбавленими можливості формувати адекватні права на майбутню пенсію. Ця ситуація вимагає створення єдиної цифрової системи реєстрації зайнятості, інтегрованої з платформами та органами соціального страхування, із чіткими стандартами передачі, захисту та використання даних.

**Висновки.** В Україні відсутня інституційна, цифрова та нормативна основа, яка дозволила б повноцінно інтегрувати гіг-працівників у систему соціального й пенсійного захисту. Головні проблеми – нерегулярні доходи, розмитий правовий статус, фіскальна неадаптивність,

алгоритмічна залежність та слабкість цифрового обліку. Усі ці чинники потребують комплексної реформи, що поєднує податкові, соціальні, юридичні й цифрові інструменти.

Сучасні дослідження наголошують, що неврегульованість статусу працівників цифрових платформ, нестабільність доходів, відсутність гарантій мінімальних соціальних стандартів, а також фрагментарність законодавчих підходів ускладнюють їх інтеграцію до існуючих соціально-страхових схем. Водночас європейські тенденції демонструють активний пошук моделей адаптації соціального забезпечення до нових реалій, зокрема через запровадження спеціальних режимів страхування, комбінованих фондів, обов'язкових чи добровільних внесків для гіг-працівників, а також через цифрові рішення обліку зайнятості.

Для України це питання набуває особливої актуальності в контексті реформування пенсійної системи, модернізації соціального страхування та імплементації європейських стандартів. Відсутність чіткої правової рамки для регулювання праці гіг-спеціалістів може створити додаткові ризики соціальної незахищеності значної частини економічно активного населення та посилити дефіцит Пенсійного фонду. Тому інтеграція нестандартно зайнятих осіб та працівників цифрових платформ у національні системи пенсійного й соціального забезпечення є важливим напрямом наукового аналізу та вироблення відповідних державних політик.

#### Бібліографічні посилання

1. 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]. URL: <https://komspip.rada.gov.ua/uploads/documents/32132.pdf> (in Ukrainian).
2. Бондаренко, А. (2024). Портрет фрілансера 2024: скільки заробляють та працюють спеціалісти — дослідження Freelancehunt. (2024). Freelancehunt. URL: <https://freelancehunt.com/blog/portret-frilansiera-2024-silki-zarobliaut-ta-pratsiuit-frilansieri-doslidzhiennia-freelancehunt>
3. Соціально-трудові права і виклики цифровізації: монографія / кол. авт.; за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. 348 с.
4. Oksana Pankova and Oleksandr Kasperovych (2021). Problems, obstacles and opportunities for the formation of a system of social and legal protection of platform workers in Ukraine: expert assessments. Social and labour relations: theory and practice, 11(2), 49-64. doi:10.21511/sltp.11(2).2021.05
5. Панькова О. В., Касперович О. Ю. Проблеми соціальної та правової захищеності платформних зайнятих і пріоритети регуляторної політики України в умовах воєнного стану. Економіка промисловості. 2(98) (2022). С. 91-117.

6. Consolidated text: Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work (Text with EEA relevance). <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831>.

7. Slobodian, I., & Shapovalova, H. (2025). FREELANCE AND GIG CONTRACTS: LEGAL STATUS, RIGHTS PROTECTION AND CHALLENGES OF MODERN REGULATION IN UKRAINE. Social Development: Economic and Legal Issues, (6). <https://doi.org/10.70651/3083-6018/2025.6.15>

8. Маромедова, А. М., & Сахарук, І. С. (2020). Цифровізація праці: правові та економічні засади розвитку. Економіка. Фінанси. Право, (11/3), 30–35. Doi: [https://doi.org/10.37634/efp.2020.11\(3\).7](https://doi.org/10.37634/efp.2020.11(3).7) <http://efp.in.ua/uk/journal-article/536>

9. OECD (2023). Policy Responses to New Forms of Work. URL: [https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/03/policy-responses-to-new-forms-of-work\\_f24e7f9f/0763f1b7-en.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/03/policy-responses-to-new-forms-of-work_f24e7f9f/0763f1b7-en.pdf)

10. Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» №1058-IV. // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003, №№ 49-51, ст. 376. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text>

11. Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2011, № 2-3, ст.11. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text>

#### S.Gutsu

Key challenges of integrating gig workers into Ukraine's social and pension insurance system.

**Abstract.** The article examines the challenges of integrating gig workers and freelancers into Ukraine's system of social and pension insurance amid the rapid expansion of platform-based employment. It highlights the scale of the digital transformation of the labour market and identifies key issues, including the legal ambiguity of gig workers' status, the lack of platform regulation, income instability, limited access to social guarantees, and the insufficient digital infrastructure for recording employment. The study analyses Ukrainian legislation, European approaches (including EU Directive 2024/2831), and existing gaps that hinder adequate social protection. It substantiates the need for reforms aimed at ensuring fair social and pension rights for gig workers.

**Keywords.** digital platforms; platform work; gig workers; freelance; social protection; pension provision; worker legal status; digital employment records; labour rights; algorithmic management.

#### Зразок для цитування:

Гуцу С. Ключові виклики інтеграції гіг-працівників у систему соціального й пенсійного страхування України. Пропілі права та безпеки, 2025. №8. С. 58-62. DOI: <https://doi.org/10.32620/pls.2025.8.08>.