

УДК 331.5

Крутилін С.І.¹¹ аспірант Державного Податкового Університету

ПРОБЛЕМИ ІНСТИТУАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПЛАТФОРМНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

Упродовж останнього десятиліття платформна зайнятість, під якою розуміється виконання роботи за допомогою цифрових онлайн-платформ, продемонструвала стрімке зростання – щонайменше у п'ять разів, [1, с. 7] що засвідчує її трансформацію з маргінального явища у вагомий сегмент глобального ринку праці. У цьому контексті Україна посідає провідні позиції на глобальному ринку платформної праці, стабільно входячи до числа світових лідерів, як за кількістю працівників платформ, так і за обсягом виконаних проєктів, а попит на послуги українських спеціалістів, що працюють на онлайн-платформах продовжує зростати навіть у воєнний час.

За оцінками Міжнародної організації праці (далі – МОП) у 2018 році не менше ніж 3% усієї робочої сили України були залучені в роботу через онлайн-платформи, а згідно з опитуваннями 18% офісних працівників в Україні або вже пробували заробляти на цифрових онлайн-платформах, або бажають повністю перейти на платформну зайнятість [2] – тобто майже кожен п'ятий. У 2021 році за різними оцінками, в Україні налічувалось від 200 тис. до 500 тис. онлайн-працівників [3, с. 5], і станом на 2025 рік ця кількість постійно зростає, незважаючи на потрясіння, пов'язані з повномасштабним вторгненням росії в Україну. Найбільша фріланс платформа в Україні Freelancehunt, у своїх дослідженнях доповідає про стале зростання кількості реєстрацій онлайн-працівників та об'ємів виконаних замовлень. Так, у першій половині 2025 року частка українців, що обрали фріланс, зросла на 83,6% у порівнянні з аналогічним періодом 2024-го [4].

Наведені показники відображають процес поступової цифрової трансформації ринку праці України, що характеризується зростанням частки зайнятості поза межами традиційних соціально-трудова відносин та інституту найманої праці.

Стрімке зростання платформної зайнятості виявило структурну неготовність системи державного регулювання праці в Україні до нових форм організації трудових відносин. Кодекс законів про працю України, успадкований з радянських часів та ухвалений ще у 1971 році, попри численні зміни досі не адаптований до реалій платформної економіки та не визначає статусу самозайнятих і платформних працівників. Законопроект 2019 року, що мав замінити чинний кодекс, не був ухвалений, а внесені у 2020 році поправки закріпили лише дистанційну роботу та гнучкий режим робочого часу для штатних працівників як відповідь на пандемію COVID-19,

залишивши поза регуляторним полем сферу платформної зайнятості. У 2023 році Верховна Рада України оголосила про наміри оновити трудове законодавство до сучасних реалій платформної економіки [5]. Однак після цієї заяви жодних реальних дій щодо інституалізації платформної праці, зокрема щодо статусу самозайнятих і платформних працівників, здійснено не було.

В українській практиці легалізація доходів у сфері платформної праці здійснюється переважно двома способами: через укладання цивільно-правових угод, що формує податкове навантаження понад 40%, або через реєстрацію фізичної особи-підприємця 3-ї групи зі ставкою 5%, яка стала найбільш поширеною серед фрілансерів завдяки простоті адміністрування та набагато меншому податковому навантаженню. Статус ФОП частково інтегрує їх у систему соціального страхування: за умови сплати єдиного соціального внеску (далі – ЄСВ) вони мають трудовий стаж, право на мінімальну пенсію, можуть отримувати виплати по вагітності та допомогу з безробіття, якщо припинять підприємницьку діяльність.

Водночас значна частина платформних працівників залишається поза межами легального поля, виконуючи завдання у статусі неформально зайнятих. Згідно опитування МОП, у 2017 році 75% працівників-платформ діяли неформально [3, с. 16]. Хоча ця частка могла дещо зменшитися останніми роками, через посилення фінансового моніторингу, тіньова зайнятість у секторі все ще велика, що в довгостроковій перспективі не забезпечує економічної стійкості. Платформні працівники зменшуючи свої поточні витрати позбавляють себе права на пенсійні та інші соціальні гарантії, а держава недоотримує податкові надходження.

На сьогодні єдиним законодавчим актом, що прямо зачіпає сферу платформної зайнятості в Україні, є Закон України № 1667 від 14 серпня 2021 року, яким запроваджено спеціальний правовий режим “Дія.City”. Цей закон уперше ввів у правове поле такі поняття, як “гіг-спеціаліст” та “гіг-контракт”, що відображають спробу адаптувати трудові відносини до потреб цифрової економіки. Водночас його дія має вузьку галузеву спрямованість, обмежуючись інформаційно-комунікаційними технологіями та регулюючи переважно діяльність юридичних осіб – резидентів “Дія.City”, а не самозайнятих працівників платформ. Таким чином, “Дія.City” постає радше як податково-правовий механізм стимулювання ІТ-галузі, ніж універсальна модель врегулювання відносин у сфері платформної праці.

Враховуючи все вищезазначене, можна констатувати, що станом на другу половину 2025 року в Україні досі відсутня цілісна стратегія розвитку та регулювання платформної зайнятості, а наявні зусилля обмежуються лише частковими заходами – окремими поправками до КЗпП чи створенням спеціальних податкових режимів для окремих галузей. Така інституціональна

фрагментарність є неприпустимою в умовах сучасних викликів, що постали перед державою, особливо з огляду на масштабне поширення платформної зайнятості в Україні та її дедалі зростаюче значення для національного ринку праці.

Беручи до уваги високий рівень неформальної зайнятості у цьому сегменті постає потреба у формуванні архітектури інституалізації соціально-трудових відносин платформної зайнятості в Україні, а саме: визначення правового статусу платформної зайнятості та видів зайнятості на платформах; поширення соціальних гарантій на осіб, що працюють через цифрові платформи; розроблення спеціальних податкових режимів для працівників платформ, з метою заохочення легалізації доходів та запровадження спрощених процедур реєстрації таких робітників, впровадження системи моніторингу і контролю такої діяльності тощо.

Такий системний підхід має забезпечити подальший розвиток соціально-трудових відносин платформної зайнятості в Україні, гарантувати базові соціальні права та створити стимули для легалізації доходів платформних працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. ILO. Digital platforms and the world of work in G20 countries: Status and Policy Action. ILO, 2021. 27 с. URL: https://g20ewgportal.org/downloads/ILO_2021_digital_platforms_and_the_world_of_work.pdf (дата звернення: 24.09.2025).
2. ILO. Work on digital labour platforms in Ukraine: issues and policy perspectives / ILO Research Repository. ILO, 2018. URL: <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/book/Work-on-digital-labour-platforms-in/995219087502676> (дата звернення: 24.09.2025).
3. ETF. New forms of employment in the eastern partnership countries: platform work – Ukraine / European Training Foundation. ETF, 2021. URL: https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2021-06/platform_work_ukraine_0.pdf (дата звернення: 24.09.2025).
4. 56 українців працюють або планують працювати на фрилансі: дослідження [Електронний ресурс]. Dev.ua, 14.08.2025. URL: <https://dev.ua/news/56-ukraintsiiv-pratsiuiut-abo-planuiut-pratsiuvaty-na-frylansi-doslidzhennia-1755177322> (дата звернення: 24.09.2025).
5. Верховна Рада України. Комітет з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів підтримав оновлення законодавства про працю [Електронний ресурс]. 2023. URL: https://www.rada.gov.ua/news/news_kom/233128.html (дата звернення: 24.09.2025).