

УДК 340

DOI: 10.15587/2523-4153.2026.360399

ІСТОРИЧНІ ТА ПРАВОВІ АСПЕКТИ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ГРОМАДЯН УКРАЇНИ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ ЗА КОРДОНОМ

Л. І. Купчення, П. В. Коломієць

A historical and legal analysis of the legal regulation of labor relations, namely the application scope of labor of Ukrainian citizens abroad, was carried out. At first, the educational literature on the history of labor legal regulation in Ukraine was studied, it was found that in different historical periods this happened differently. Then, the features of legal support for labor activity in the context of membership of states in international communities, in particular in the EU, were identified. Since human labor is used quite often in adverse conditions, EU directives were studied, concerning the exposure of workers to hazardous substances (in particular, crystalline silica), manual handling of loads, work with visual displays, etc. It is obvious that this impact is inevitable, but international agreements are aimed at mitigating it. Next, the decision of the European Court of Human Rights (ECHR) on the use of labor in the gig-economy is analyzed. The expediency of applying labor law to self-employed persons in this sphere is argued. The correlation between the concepts of "employee" and "self-employed person" in accordance with the legislation of Ukraine, EU law, and decisions of the ECHR is clarified.

The article analyzes the scientific literature on the legal regulation of cross-border relations of self-employed individuals who find opportunities for earning money through technological platforms. The characteristics that determine whether such self-employed individuals should be considered employees are presented.

The content of individual legal documents on the subject under study is clarified, such as the EU Directive on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work; the Agreement on the protection of the health of workers through the proper handling and use of crystalline silica and products containing it; as well as the laws of Ukraine "On private international law", "On the professional development of employees". The ECHR norms of the extension of labor law norms to self-employed persons are given.

This article is about to harmonize Ukrainian law with the law of international communities in terms of defining the concept of "employee" and outlining the scope of application labor law norms to cross-border relations, taking into account international trends in the digitalization of labor.

Keywords: history of labor law, private international law, EU law, cross-border relations

How to cite:

Kupchenia, L., Kolomiets, P. (2026). Historical and legal aspects of regulation of labor relations for Ukraine's citizens working abroad. ScienceRise: Juridical Science, 2 (34), 4–8. <http://doi.org/10.15587/2523-4153.2026.360399>

© The Author(s) 2026

This is an open access article under the Creative Commons CC BY license

1. Вступ

Так склалося історично, що багато українців емігрували і створили потужні діаспори в багатьох країнах світу. Причинами були війни, репресії, бідність, і талановитість, трудолюбивість, вміння працювати водночас. Нині ми спостерігаємо нову хвилю виїзду за кордон наших громадян задля безпеки своєї, своїх близьких і просто пошуку кращого життя без війни. Разом з тим праця за кордоном вимагає володіння іноземними мовами, фінансову грамотність, сплату певних фіскальних платежів, дотримання законів держави. Все це свідчить про важливість дослідження правових документів, що регламентують транскордонні відносини у сфері застосування праці.

2. Літературний огляд

Джерелом інформації для цієї праці є історичні та правові дослідження питань застосування праці громадян України, що працюють за кордоном, їх правової регламентації національним та міжнародним приватним правом. Так, в навчальній літературі визначено характерні риси трудового права України різних історичних періодів [1], якими у значній мірі обумовлюються тенденції правового регулювання трудових відносин. Слід відмітити, що деякі з засобів правової регламентації

трудових відносин, що були дієвими раніше, нині є неефективними, зокрема у зв'язку з глобалізаційними процесами. Тому вагомим є вплив сучасних міжнародно-правових зобов'язань, оскільки наша держава однією з перших зазвичай приєднувалась до різного роду правових домовленостей, була своєрідним експериментальним майданчиком, адже мала взаємні зв'язки з низкою країн і міжнародних організацій, чому сприяло входження її земель у склад різних держав. З огляду на зазначене, проаналізовано окремі правові документи ЄС щодо використання праці мігрантів [2, 3]. Стосуються вони охорони здоров'я працівників загалом та специфічних сфер застосування праці, як-от використання кристалічного кремнезему. Використано й дослідження науковців про працю в ЄС [4], присвячені питанням підлеглої зайнятості та самозайнятості. При цьому невирішеним залишилось питання співвідношення понять «зайнятість», «підлегла зайнятість» та «самозайнятість», їх правової характеристики, оскільки у грудні 2017 року Європейський суд з прав людини прийняв рішення, згідно з яким самозайнятих працівників, що знаходять собі заробіток через мобільні додатки, слід вважати працівниками. В спеціальній літературі проаналізовано й інші актуальні питання регламентації трудових відносин у сфері гіг-економіки [5], застосування нових технологій [6] в процесі побудови інформаційного суспільства [7]. Однак згідно з директивами ЄС самозайняті особи не є працівниками, тож така суперечність між правовими нормами ЄС та рішенням Європейського суду з прав людини свідчить про доцільність проведення дослідження правового регулювання праці громадян України за кордоном в історичному та правовому аспектах.

3. Мета та завдання дослідження

Метою роботи є дослідити історичні та правові аспекти регламентації трудових відносин громадян України, які працюють за кордоном.

Досягненню зазначеної мети посприє виконання таких завдань:

1. Проаналізувати історичний досвід застосування норм міжнародного приватного права до регламентації трудових відносин громадян України, що працюють за кордоном.
2. З'ясувати співвідношення таких понять, як «працівник» та «самозайнятий працівник».
3. Дослідити вплив рішень Європейського суду з прав людини на правове забезпечення праці в сучасних умовах.

На особливу увагу заслуговують колізійно-правові норми міжнародного приватного права як важливий правовий інструмент вирішення суперечностей між окремими нормами трудового права, що містяться в директивах ЄС та рішеннях Європейського суду з прав людини.

4. Матеріали та методи

Методологічною основою проведеного дослідження є загальнонаукові та спеціальні методи наукового пізнання, зокрема історичний, догматичний, формально-логічний, порівняльно-правовий. Історичний метод дозволив простежити еволюцію правового регулювання громадян, що працюють за кордоном. Догматичний метод посприяв з'ясуванню змісту правових документів ЄС та Європейського суду з прав людини у сфері застосування праці. Формально-логічний метод застосовано при уточненні сутності окремих понять, як-от поняття «працівник». Порівняльно-правовий метод дослідження був у нагоді при визначенні специфіки документів України, інших держав, директив ЄС.

5. Результати дослідження та їх обговорення

Розпочати дослідження доцільно з аналізу визначення «працівник», що у національному законодавстві України, праві ЄС та рішеннях Європейського суду з прав людини розуміється порізному. Так, відповідно до статті 3 Директиви ЄС 89/391/ЕЕС 1989 року працівник – це будь-яка особа, яка працює за наймом, включаючи стажерів та учнів, але за винятком домашніх працівників та самозайнятих осіб [8]. Разом з тим у своєму рішенні по справі щодо Uber Європейського суду з прав людини визнав міжнародну технологічну компанію Uber не як посередника, а як прямого постачальника транспортних послуг, і дійшов до висновку, що діяльність, яку виконують працівники гіг-економіки, підпадає під сферу застосування трудових відносин, а не самозайнятості [5]. Тобто самозайняті особи також є працівники у разі, якщо вони знаходять собі працю через компанії типу Uber, оскільки такі платформи:

- 1) встановлюють мінімальні стандарти, яким повинні відповідати працівники;
- 2) контролюють виконання цих стандартів за допомогою автоматизованих механізмів оцінювання;
- 3) здійснюють нагляд за якістю праці через відгуки клієнтів [5].

Слід пояснити, що слово гіг-економіка позначає послуги та діяльність, що надаються або виконуються через технологічні платформи (такі як додатки для смартфонів). Особливістю цих видів роботи є суттєва роль, яку відіграють технологічні платформи. Оскільки ці платформи представля-

ють основу бізнесу, що працює в певній сфері, більшість працівників гіг-економіки кваліфікуються як самозайняті працівники. У спеціальній літературі слушно відмічено, що немає чіткої відповіді на питання про кваліфікацію працівників гіг-економіки як працівників чи самозайнятих працівників, і потрібен аналіз кожного конкретного випадку [5]. Таким чином, відповідно до правових норм ЄС самозайняті у сфері гіг-економіки особи не є суб'єктами трудових відносин. А от згідно з правовими нормами, джерелом яких є рішення Європейського суду з прав людини, навпаки.

Що ж до українського правового поля, то відповідно до ст. 1 Закону України від 12 січня 2012 року «Про професійний розвиток працівників» працівником є фізична особа, яка працює за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі та організації незалежно від форми власності та виду діяльності або у фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю [9]. Тобто підхід до регулювання реалізації свого права на працю в Україні залишається незмінним. Звісно, перехід від командно-адміністративної до ринкової моделі господарювання вимагає внесення змін до трудового законодавства і низку важливих оновлень можемо відмітити. В навчальній літературі з цього приводу наводяться такі важливі трансформації, як зміна порядку укладення колективних договорів [1, с. 649]. З огляду на міжнародні тенденції врегулювати трудові відносини переважно за допомогою індивідуальних трудових договорів, що не містять норм права, на відміну від локальних правових актів (серед них і колективні угоди та договори), доцільно переглянути сучасні підходи до колективної нормотворчості в Україні у цій сфері. Також це посприє поширенню дії норм трудового права України на самозайнятих працівників, що мають потреби соціального захисту, медичного забезпечення, пенсійного страхування тощо.

Наступне важливе питання дослідження, це правове забезпечення рівних можливостей працівників. Так, в навчальній літературі зазначено, що з метою забезпечення рівноправності з чоловіками трудове законодавство незалежної України розширило жінкам пільги і надало їм додаткові гарантії трудових прав [1, с. 649]. Це дозволило виправити ті порушення, що були спричинені прагненням надмірної експлуатації жінок задля “загального блага” і нарешті визнати природні відмінності чоловіків та жінок, особливості у фізіології та психології жінки, що дає їй змогу бути гарною матір'ю і дружиною. І це узгоджується з правом ЄС [3]. Разом з тим слід враховувати, що на міжнародному рівні також існувала проблема застосування дешевої жіночої праці, адже це надавало конкурентну перевагу окремим країнам-членам ЄС. Тому у 1970-х роках прийняли норми стосовно рівних прав і можливостей у зайнятості та соціальному забезпеченні чоловіків та жінок [10, с. 615].

Окрім директиви ЄС стосуються конкретних небезпек на роботі (таких, як вплив небезпечних речовин або фізичних впливів), конкретних завдань (наприклад, ручне переміщення вантажів, робота з візуальними дисплеями), робочих місць з високим рівнем ризику (як-от тимчасові робочі місця, видобувна промисловість, рибальські судна) та вразливих груп (як приклад, вагітних жінок та матерів, які годують грудьми) [8].

Принагідно слід нагадати, що відповідно до Закону України «Про міжнародне приватне право» до трудових відносин застосовується право держави, у якій виконується робота, якщо інше не передбачено законом або міжнародним договором України. Винятки із цього правила передбачені ст. 53 цього Закону, згідно з якою трудові відносини громадян України, які працюють за кордоном, регулюються правом України, якщо громадяни України працюють у закордонних дипломатичних установах України; громадяни України уклали з роботодавцями – фізичними або юридичними особами України трудові договори про виконання роботи за кордоном, у тому числі в їх відокремлених підрозділах, якщо це не суперечить законодавству держави, на території якої виконується робота; і якщо це передбачено законом або міжнародним договором України [11]. З наведених положень робимо висновок, що у переважній більшості випадків українцям, що виїхали працювати в держави ЄС, слід керуватися правом ЄС, іншими міжнародними домовленостями і у разі нерегульованості певних питань, правом держави, де реалізується трудова функція.

Слід зауважити, що у цій праці, з огляду на особливості застосування праці в Україні, сфери й напрями її застосування, згадувалось, однак не було ґрунтовно проаналізовано питання адаптації українського законодавства до міжнародного у такій сфері, як охорона здоров'я працівників від шкідливого впливу кремнезему [2]. Також окремого дослідження потребує питання співвідношення поняття «зайнятість» згідно з нормами трудового права України та європейських країн, де виділяють «підлеглу зайнятість» та «самозайнятість» [4]. Звісно, використання іноземних джерел, зокрема офіційних сайтів та документів ЄС, передбачає певні обмеження у сприйнятті оригінальних текстів іноземною мовою, а їх переклад ускладнюється різними підходами до використання правової лексики. Так як передбачити майбутні трансформації транскордонних відносин у сфері праці складно, зокрема з огляду активізацію регіональних воєнних конфліктів, подальші дослідження окресленої проблематики є досить перспективними.

6. Висновки

Дослідження історико-правових аспектів регламентації трудових відносин громадян України, які працюють за кордоном, дає підстави зробити такі висновки:

1. Історичний досвід правотворення на теренах нашої держави свідчить про успішну гармонізацію права України та міжнародного приватного права у царині правової регламентації трудових відносин громадян України, що працюють за кордоном.

2. З огляду на сучасні тенденції, закладені нормотворчістю Європейського суду з прав людини, самозайнятих осіб, зокрема у сфері гіг-економіки, слід віднести до категорії працівників.

3. Рішення Європейського суду з прав людини здійснюють своєчасний вплив на правове забезпечення праці в умовах динамічних змін на глобалізаційних викликів.

Конфлікт інтересів

Автори декларують, що не мають конфлікту інтересів стосовно даного дослідження, в тому числі фінансового, особистісного характеру, авторства чи іншого характеру, що міг би вплинути на дослідження та його результати, представлені в даній статті.

Фінансування

Дослідження проводилося без фінансової підтримки.

Доступність даних

Рукопис не має пов'язаних даних.

Використання засобів штучного інтелекту

Автори підтверджують, що не використовували технології штучного інтелекту при створенні представленої роботи.

Подяки

Щиро вдячні редакції журналу «ScienceRise: Juridical Science» за якісний супровід і сприяння у публікації статті у цей складний час збройної агресії РФ.

Внесок авторів

Лідія Купчєня: концептуалізація, методологія, нагляд, адміністрування проекту; **Павло Коломієць:** перевірка, формальний аналіз, написання – підготовка чернетки, написання – рецензування та редагування.

Література

1. Гончаренко, В. Д., Єрмолаєв, В. М., Рум'янцева, В. О.; Гончаренко, В. Д. (Ред.) (2013). Історія держави і права України. Харків: Право, 704.
2. Agreement on Workers Health Protection through the Good Handling and Use of Crystalline Silica and Products containing it (2006). Official Journal of the European Union, 279. Available at: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:42006A1117\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:42006A1117(01))
3. Annex XVIII Health and safety at work, labour law, and equal treatment for men and women (1994). Agreement on the European Economic Area. Official Journal, 484–491. Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:21994A0103%2868%29>
4. Barnard, C. (2012) EU Employment Law. OUP Oxford, 800. Available at: https://books.google.com.ua/books/about/EU_Employment_Law.html?id=dkkKKvocLCgC&redir_esc=y
5. Callegari, G., Roma, G., Basilio, I. (2017). Does the ECJ Uber ruling stand alone, or will it have an impact over the employment relationships of the so-called gig-economy? Lexology. Available at: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=dca3aaa9-944d-48cc-a0b7-c723924be64c>
6. Coelho Moreira, T. (2017). The impact of new technologies in balancing private and family life with working time. Labour and Law Issues, 3 (1), 1–5. Available at: https://portaal-nlib-ee-primo.hosted.exlibrisgroup.com/primo-explore/fulldisplay?docid=TN_doaj_soai_doaj_org_article_c154e95312264b9098020d631b036c82&context=PC&vid=372NLE_V1&search_scope=all_scope&tab=default_tab&lang=et_EE
7. Green paper – Living and working in the information society (1996). Office for Official Publications of the European Communities, 29. Available at: https://books.google.com.ua/books/about/Living_and_Working_in_the_Information_So.html?id=РуcyAQAAIAAJ&redir_esc=y
8. Brück, C., Schmitz-Felten, E. (2013). General principles of EU OSH legislation. OSHwiki. Available at: https://oshwiki.eu/wiki/General_principles_of_EU_OSH_legislation
9. Про професійний розвиток працівників (2012). Закон України № 4312-VI. 12.01.2012. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text>

10. Bell, M.; Craig, P., de Búrca, G. (Eds.) (2010). The principle of equal treatment: widening and deepening. The Evolution of EU Law. Oxford University Press, 611–639. Available at: <http://www.tara.tcd.ie/bitstream/handle/2262/73140/The%20principle%20of%20equal%20treatment.pdf;sequence=1>
11. Про міжнародне приватне право (2005). Закон України № 2709-IV. 23.06.2005. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2709-15#Text>

Received 07.04.2026

Received in revised form 27.04.2026

Accepted 05.05.2026

Published 29.05.2026

Лідія Іванівна Купчення*, кандидат юридичних наук, доцент, кафедра підприємництва і права, Полтавський державний аграрний університет, вул. Сковороди 1/3, м. Полтава, Україна, 36003
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4504-8158>

Павло Віталійович Коломієць, доктор юридичних наук, доцент, кафедра підприємництва і права, Полтавський державний аграрний університет, вул. Сковороди 1/3, м. Полтава, Україна, 36003
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3155-0393>

**Corresponding author: Lidia Kupchenia, e-mail: lidiia.kupchenia@pdau.edu.ua*