

УДК 349.2:331.526.4(477)

DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2025-50-2-189-206>

**МОДЕРНІЗАЦІЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ
В КОНТЕКСТІ НЕСТАНДАРТНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ:
НАЦІОНАЛЬНІ І МІЖНАРОДНІ ОРІЄНТИРИ**

Татаренко Г.В.

**MODERNIZATION OF UKRAINIAN LABOR LEGISLATION
IN THE CONTEXT OF NON-STANDARD EMPLOYMENT:
NATIONAL AND INTERNATIONAL GUIDELINES**

Tatarenko H.V.

У статті досліджено правову природу нестандартних форм зайнятості в умовах трансформації ринку праці, воєнного стану, цифровізації та соціальних змін в Україні. Автор аналізує теоретичні підходи до поняття нестандартної зайнятості, виокремлює її ключові різновиди (дистанційна, надомна, гнучка, тимчасова, платформна праця) та визначає основні виклики, що постають перед державою, роботодавцями і працівниками. Розкрито вплив міжнародних стандартів - Конвенцій та Рекомендацій МОП, директив ЄС - на формування національної політики у сфері регулювання нетипових форм праці.

У роботі здійснено огляд судової практики, зокрема рішення Верховного Суду України та ключових рішень іноземних судів (наприклад, справа «Uber BV v Aslam»), що впливають на кваліфікацію трудових відносин у цифровому середовищі. Автором обґрунтовано необхідність оновлення КЗпП України з урахуванням нових реалій праці, запропоновано конкретні зміни до статей Кодексу відповідно до вимог юридичної техніки. Зроблено висновок про те, що нестандартна зайнятість перестає бути периферійним явищем і перетворюється на стійкий елемент ринку праці, що вимагає справедливої, гнучкої та інклюзивної моделі правового регулювання.

Ключові слова: *віддалена робота, воєнний стан, дистанційна праця, дистанційний працівник, міжнародні стандарти, Міжнародна організація праці, нестандартна зайнятість, трудовий договір, трудові відносини, цифровізація трудових прав.*

Актуальність дослідження. Сучасний ринок праці перебуває у стані глибокої трансформації, спричиненої поєднанням глобалізаційних процесів, цифровізації та динамічного розвитку інформаційно-комунікаційних технологій. Класична модель трудових відносин, яка традиційно будувалася на безстроковому трудовому договорі з повною зайнятістю та чітко визначеним робочим місцем, дедалі частіше поступається місцем альтернативним

форматам організації праці. У світовій та вітчизняній науковій літературі ці формати позначаються як нестандартні форми зайнятості, що охоплюють широкий спектр різновидів - від дистанційної та віддаленої роботи до надомної діяльності, строкових і гнучких трудових договорів, фрілансу та гіг-контрактів.

Поява та поширення таких форм зумовлені не лише технологічним прогресом, а й необхідністю реагування на глобальні

виклики сучасності. Пандемія COVID-19 виявила значний потенціал дистанційних і гнучких форм праці, що дозволили зберегти економічну активність в умовах локдаунів та обмежень пересування. Подальшими каталізаторами стали економічні кризи, спричинені глобальною конкуренцією, енергетичними та міграційними потрясіннями, а також зростання нестабільності на міжнародній арені. У таких умовах нестандартна зайнятість почала розглядатися не лише як вимушена альтернатива традиційній моделі, а й як закономірна еволюція трудових відносин, що відповідає запитам «економіки знань» та цифрової епохи.

Особливої актуальності ця проблематика набула в Україні після 24 лютого 2022 року, коли повномасштабна збройна агресія російської федерації та введення воєнного стану кардинально змінили соціально-економічний ландшафт держави. Руйнування промислових підприємств, масова евакуація населення, тимчасова окупація частини територій, мобілізація та обмеження свободи пересування поставили перед суспільством нові виклики у сфері організації праці. Виникла нагальна потреба у збереженні трудових прав і гарантій працівників в умовах, коли виконання роботи у традиційних формах часто стало об'єктивно неможливим.

Саме в цих обставинах нестандартні форми зайнятості в Україні набули функції не лише механізму пристосування до кризових умов, а й інструмента забезпечення безперервності економічної діяльності, збереження робочих місць і підтримання соціальної стабільності. Вони перетворилися на своєрідний міст між потребами роботодавців у гнучкості та здатності адаптуватися до воєнних викликів і необхідністю захисту соціально-економічних прав найманих працівників. Таким чином,

дослідження нестандартної зайнятості в умовах воєнного стану дозволяє не лише зрозуміти особливості трансформації трудових відносин у кризових ситуаціях, а й сформулювати засади для майбутнього реформування національного трудового законодавства у відповідності до міжнародних стандартів і практики.

Метою цієї статті є комплексне дослідження нестандартної зайнятості працівників в умовах воєнного стану в Україні, аналіз національних і міжнародних стандартів правового регулювання та формулювання пропозицій щодо вдосконалення трудового законодавства з урахуванням новітніх викликів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Українські наукові дослідження у сфері нестандартної зайнятості пройшли шлях від описових характеристик «нетипових» форм праці до ґрунтовного аналізу їхнього правового регулювання та узгодження з міжнародними стандартами. На початкових етапах увага приділялася базовим гарантіям для дистанційних і надомних працівників. Так, О. О. Герасименко наголошував на подвійній природі дистанційної роботи: з одного боку вона відкриває нові можливості для мобільності та гнучкості ринку праці, з іншого - створює додаткові соціальні ризики й підвищує вразливість працівників у сфері захисту їхніх прав [1].

М. Ю. Кузнєцова звертала увагу на необхідність чіткого правового закріплення трудових і соціальних гарантій для тих, хто працює поза межами класичного офісного середовища. Її підхід акцентував на забезпеченні охорони праці, соціального страхування та рівності умов для дистанційних і надомних працівників [2].

У свою чергу, О. Ю. Тихонович докладно розкрила питання умов дистанційної праці, включно з обов'язками

роботодавця, особливостями режиму робочого часу та реалізацією права працівника на «відключення». Такий підхід засвідчує, що гнучкі формати не повинні призводити до експлуатації працівників чи розмиття меж між робочим і особистим життям [3].

О. М. Мельничук, М. О. Мельничук та І. М. Павліченко проаналізували особливості застосування дистанційної роботи в умовах воєнного стану. Вони підкреслили правомірність переведення працівників на дистанційний формат за наказом роботодавця, окреслили питання компенсацій і наголосили на потребі чіткого регулювання графіка роботи через трудові договори [4].

Внесок у розвиток тематики зробили й О. М. Ярошенко та Н. М. Вапнярчук, які показали, що для наукових і освітніх працівників дистанційна форма праці стала ключовим інструментом збереження професійної діяльності в умовах воєнного стану [5].

О. Стасів здійснив порівняльний аналіз українських моделей дистанційної праці з європейськими, виявивши наявність прогресивних положень у національному праві, але водночас наголосив на потребі у впровадженні стандартів ЄС, які гарантують прозорість, гнучкість та соціальний захист [6].

О. С. Арсентьєва та С. С. Севост'янов окреслили новий етап дослідження, наголошуючи на необхідності поєднання міжнародних стандартів МОП та ЄС з індивідуальним трудовим договором як основним інструментом захисту прав дистанційних працівників [7]. При цьому С. С. Севост'янов у своїх працях запропонував системне визначення трудового договору про дистанційну роботу, виокремив його відмінність від інших форм трудових відносин і сформулював рекомендації щодо вдосконалення КЗпП України, зокрема в

аспекті регламентації робочого часу, охорони праці та застосування інформаційно-комунікаційних технологій [8].

Логічним продовженням наукових напрацювань стало й активне обговорення проблематики нестандартної зайнятості на парламентському рівні: у 2024 році Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів ініціював розгляд питання про визначення статусу платформної праці та її законодавче закріплення [9]. Це свідчить про поступове перенесення наукових дискусій у площину правотворчості, що відкриває шлях до вироблення більш чіткої нормативної бази й створює підґрунтя для подальших наукових досліджень.

Але, незважаючи на суттєві напрацювання, тема нестандартної зайнятості в Україні залишається відкритою й потребує подальшої розробки. По-перше, чинні зміни до КЗпП поки що лише частково врегульовують дистанційну, надомну й платформну працю, залишаючи прогалини у питаннях соціального страхування, гарантій рівності та охорони праці. По-друге, воєнний стан висунув нові виклики (евакуація працівників, руйнація інфраструктури, електронні договори через «Дія.Підпис»), які вимагають адаптації правових механізмів. По-третє, інтеграція України до ЄС зумовлює необхідність гармонізації з директивами та конвенціями МОП. Подальші дослідження мають сфокусуватися на формуванні комплексної доктрини нестандартної зайнятості, яка б поєднувала національний досвід і міжнародні стандарти, закріплюючи баланс між гнучкістю ринку праці та соціальним захистом працівників.

Виклад основного матеріалу. У науковій доктрині нестандартна зайнятість визначається як сукупність форм організації праці, що відхиляються від класичної моделі безстрокового трудового договору з повною

зайнятістю на одному робочому місці. Традиційна модель зайнятості, яка домінувала протягом усього XX століття, поступово втратила універсальний характер, поступаючись місцем різноманітним гнучким формам праці, здатним адаптуватися до викликів цифровізації, глобалізації та кризових явищ сучасності. До форм нестандартної зайнятості відносять дистанційну працю, яка полягає у виконанні трудових функцій поза офісом із використанням інформаційно-комунікаційних технологій; віддалену роботу, що є більш гнучким форматом і не прив'язується до конкретного місця виконання завдань; надомну роботу, яка здійснюється за місцем проживання; строкові та гнучкі трудові договори, що дозволяють враховувати потреби ринку та специфіку виробничих процесів; гіг-контракти та фріланс як інноваційні форми зайнятості, поширені у цифровій економіці.

Міжнародна організація праці у звіті *Non-standard Employment around the World* (2016) підкреслює, що такі форми зайнятості відкривають нові можливості для підвищення гнучкості трудових відносин та інклюзії на ринку праці, проте водночас супроводжуються ризиками нестабільності, низького рівня соціальної захищеності, відсутності належного доступу до колективного представництва [10]. У відповідь на ці виклики МОП виробила низку міжнародних стандартів, які прямо чи опосередковано регулюють нестандартну зайнятість. Передусім це Конвенція МОП № 177 «Про надомну працю» (1996), яка закріплює принцип рівності прав надомних і штатних працівників [11]; Конвенція МОП № 175 «Про роботу на умовах неповного робочого часу» (1994), що гарантує неповним працівникам пропорційні трудові та соціальні права [12]; Рекомендація МОП № 198 «Щодо трудових відносин» (2006), яка спрямована на

недопущення прихованої або фіктивної самозайнятості [13]; Конвенція МОП № 181 «Про приватні агентства зайнятості» (1997), яка встановлює правила діяльності посередників у сфері працевлаштування [14]; а також низка загальних актів МОП, зокрема Рекомендація № 204 «Про перехід від неформальної до формальної економіки» (2015) [15].

В Україні питання нестандартної зайнятості поступово набуло актуальності протягом останнього десятиліття. Трудове законодавство, побудоване на засадах радянської моделі, виявилось недостатньо адаптованим до викликів цифрової доби. Відсутність гнучких норм і превалювання концепції робочого місця як територіальної локації ускладнювали врегулювання дистанційної чи надомної праці. Значним кроком стало ухвалення Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дистанційної роботи» від 4 лютого 2021 року, яким внесено істотні поправки до КЗпП [16]. Вперше було нормативно закріплено поняття дистанційної та надомної роботи, передбачено можливість укладення трудового договору про дистанційну роботу в електронній формі, врегульовано питання робочого часу та часу відпочинку дистанційних працівників, визначено їхні права на захист від надмірного контролю з боку роботодавця та право на відключення, а також встановлено обов'язок роботодавця забезпечувати дистанційного працівника необхідними ресурсами або компенсувати їх вартість.

Ці зміни означали відхід від концепції територіально прив'язаного робочого місця до сучасного розуміння праці як діяльності, що може здійснюватися незалежно від фізичного простору. У контексті воєнного стану таке оновлення стало особливо актуальним, оскільки дистанційна та віддалена робота дозволили зберегти трудові

відносини в умовах евакуації, переміщення бізнесу та руйнування інфраструктури. Таким чином, Україна крок за кроком імплементує міжнародні стандарти МОП, формуючи умови для гарантування рівних прав і соціальних гарантій для працівників, зайнятих у різних формах нестандартної зайнятості. Водночас практика застосування норм свідчить про необхідність подальшої деталізації КЗпП, особливо щодо механізмів контролю за дистанційною працею, захисту права працівника на особистий час та забезпечення рівного доступу до соціального страхування.

Прийняті в останні роки зміни до КЗпП створили нормативне підґрунтя для функціонування нестандартних форм зайнятості, однак саме повномасштабна війна стала каталізатором їх широкого застосування та перевіркою ефективності законодавчих новел. Воєнний стан зумовив прийняття спеціального Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 р., який запровадив низку обмежень і особливостей правового регулювання, що безпосередньо вплинули на організацію праці [17]. Цим Законом передбачено можливість зміни істотних умов праці за скороченою процедурою, визначено особливий порядок укладення трудових договорів, спрощено регулювання робочого часу і часу відпочинку, а також унормовано питання переведення працівників на іншу роботу чи дистанційний режим без обов'язкового дотримання звичних бюрократичних вимог. У такий спосіб законодавець намагався забезпечити баланс між інтересами працівників і роботодавців, створюючи правові умови для збереження робочих місць і водночас підтримання життєздатності підприємств в умовах війни.

Важливою віхою у формуванні сучасного розуміння організації праці стала і практика Верховного Суду, зокрема у рішенні

від 26 жовтня 2022 р. (провадження № 61-8268св22) було запропоновано функціональне визначення робочого місця як «певної зони, де працівник знаходиться і працює із застосуванням у процесі роботи різних технічних та/або інших засобів» [18]. Це формулювання принципово розширює класичне уявлення про робоче місце як виключно фізичну локацію в межах підприємства. У сучасних умовах воно охоплює і цифрове, і віртуальне середовище, що набуває особливого значення для дистанційної та віддаленої роботи.

Таким чином, воєнний стан значно прискорив тенденцію, що визрівала у вітчизняному трудовому праві ще задовго до 2022 року, а саме - поступовий відхід від просторово обмеженого розуміння трудових відносин і перехід до їх персоніфікованої та технологічно опосередкованої моделі. Якщо раніше робоче місце юридично ототожнювалося з конкретною фізичною локацією у приміщенні роботодавця, то нині законодавство та судова практика трактують його значно ширше - як будь-який простір, у якому працівник має можливість виконувати свої функції із застосуванням необхідних технічних засобів. Такий підхід має особливе значення у воєнних умовах, коли руйнування інфраструктури, релокація підприємств або вимушена евакуація працівників унеможливають класичну організацію праці. Саме завдяки новому правовому тлумаченню трудові відносини можуть зберігатися навіть у ситуаціях, коли працівник перебуває у віддалених регіонах чи за межами країни.

Воєнний стан, у свою чергу, трансформував нестандартні форми зайнятості з потенційної альтернативи традиційним моделям праці на обов'язковий та системоутворюючий елемент ринку праці. Вони стали ключовим механізмом забезпечення економічної активності,

гарантування безперервності виробничих і управлінських процесів та водночас - збереження основоположних трудових прав у надзвичайних умовах. У цьому контексті дистанційна, віддалена й надомна робота, а також електронні форми трудових договорів виступають не лише проявом гнучкості трудових відносин, а й важливим правовим інструментом адаптації суспільства до екстремальних викликів війни.

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 р., спираючись на доктринальну еволюцію трудового права, установив особливості укладення і зміни трудових договорів, гнучкі механізми організації робочого часу, спрощені процедури переведення і тимчасового зміщення функцій. Норми Закону мають чітко виражений телос: забезпечити баланс між інтересом працівника на збереження зайнятості та інтересом роботодавця на операційну стійкість підприємства, коли звичайні формальні процедури (письмові повідомлення, погодження, витримування строків) об'єктивно не працюють. Це відхід від вузько територіального підходу, який легітимізує віддалені, віртуальні та комбіновані формати виконання трудової функції, зокрема у випадках евакуації працівників, релокації бізнесу або руйнування інфраструктури.

У цьому правовому середовищі виразно окреслилися форми нестандартної зайнятості, релевантні воєнному часу. Дистанційна праця, що ґрунтується на використанні ІКТ і не потребує фізичної присутності працівника в офісі, стала «несучою конструкцією» для державного управління, освіти, фінансового сектору та ІТ. Вона мінімізує транзакційні витрати, зберігає інституційну пам'ять і забезпечує безперервність процесів попри руйнування, переміщення та обмеження пересування. Близькою за суттю, але ще гнучкішою за просторовою логікою є

віддалена робота, яка допускає виконання завдань із будь-якого місця, де забезпечено технічну можливість. Надомна робота, традиційно зорієнтована на простір домогосподарства, у воєнний період набула додаткової соціальної функції - вона сприяє поєднанню оплачуваної праці з доглядовими обов'язками, що особливо важливо для жінок, осіб із малолітніми дітьми та внутрішньо переміщених осіб. Власне «кровоносною системою» цих форматів стала електронна форма трудового договору: інструменти на кшталт «Дія.Підпис» дозволили укласти, модифікувати й припинити трудові відносини без фізичної зустрічі сторін, зменшуючи ризики правового вакууму й забезпечуючи належну ідентифікацію та фіксацію волевиявлення.

Паралельно з розширенням гнучкості законодавець підтримував мінімальні соціально-правові гарантії, які формують «захисний екран» для працівника. Зокрема, ст. 119 КЗпП закріплює гарантії для мобілізованих - збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку [19]. Це правова фікція з високим соціальним сенсом: працівник тимчасово звільняється від виконання обов'язків, але не втрачає свого правового статусу, що унеможливорює дискримінацію за ознакою виконання військового обов'язку. Для евакуйованих і тих, хто до війни вже працював дистанційно, збережено можливість виконувати роботу віддалено, якщо характер функції це дозволяє; натомість у разі руйнування підприємства або втрати зв'язку з роботодавцем чинна редакція ст. 21 КЗпП звільняє працівника від обов'язку виконувати роботу. Водночас воєнний стан об'єктивно передбачає обмеження низки прав: Україна повідомила про дерогації за міжнародними договорами у частині, що стосується, зокрема, свободи пересування та зібрань [20], [21], однак «червоні лінії» визначає ст. 64

Конституції України - не підлягають обмеженню право на життя, заборона катувань, рабства, а також право на справедливий суд [22]. Отже, законодавча модель поєднує гнучкість процедур організації праці, підтримувальну соціальну фікцію й чітко окреслені конституційні межі допустимих обмежень.

Окремо слід зупинитися на узгодженні цієї моделі з міжнародними трудовими стандартами. Норми МОП і ЄС тут не просто довідковий контекст, а «нормативний компас», що допомагає оцінити воєнні новації за критеріями необхідності, пропорційності, недискримінаційності й тимчасовості. Конвенція МОП № 177 «Про надомну працю» (1996) виходить із принципу рівності надомних і порівнянних працівників, що виконують роботу на підприємстві, за ключовими параметрами: оплата праці, охорона праці та безпека, соціальне страхування, доступ до професійного навчання, охоплення колективними договорами. Українська конструкція дистанційної/надомної праці, сформована через зміни до КЗпП і підтверджена підходом Верховного Суду, уникає зниження стандартів: статус працівника не зумовлений місцем виконання роботи, а обсяг прав - не редукується через формат організації праці. Вимоги до охорони праці, режиму робочого часу/відпочинку, відшкодування витрат на обладнання й зв'язок, а також право на «відключення» (як елемент захисту приватного життя і здоров'я) - усі ці елементи узгоджуються з рамкою Конвенції № 177 і загальними актами МОП з безпеки та гігієни праці.

Директиви ЄС також задають орієнтири «належного регулювання» гнучких форм праці. Директива 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці вимагає, щоб працівник отримував у зрозумілій формі інформацію про істотні умови трудового

договору (місце/місця роботи, режим часу, способи комунікації, процедури зміни умов тощо), забороняє надмірні обмеження на сумісництво і передбачає мінімальні стандарти прогнозованості графіка [23]. Українська практика електронного оформлення трудових відносин і спрощені воєнні процедури можуть і повинні бути з цією рамкою скоординовані: спрощення не дорівнює «мовчанню» про права і обов'язки, тож інформаційні обов'язки роботодавця мають бути виконані навіть у цифровому форматі. Директива 2019/1158 про баланс між роботою і приватним життям підтримує інструменти гнучкої організації праці (право просити гнучкий режим, дистанціювання), захищаючи водночас від прихованої дискримінації доглядових обов'язків [24]. Це цілком резонує з українською воєнною соціальною реальністю, де надомна і віддалена робота часто є єдиним способом поєднати працю і догляд у переміщених домогосподарствах. Поряд із цим рамкова Директива 89/391/ЄЕС про безпеку та гігієну праці імперативно вимагає, щоб умови ОП при дистанційній/надомній праці залишалися порівнянними з умовами на підприємстві; відповідні українські приписи про інструктажі, оцінку ризиків і обов'язки роботодавця щодо безпечних умов мають застосовуватися незалежно від «адреси» робочого місця, що узгоджується як із духом, так і з буквою права ЄС [25].

Зіставлення воєнних гарантій і обмежень із міжнародними стандартами дає кілька висновків. По-перше, рівність і недискримінація, закладені в Конвенції МОП № 177 і загальних принципах права ЄС, підтримують український підхід: дистанційність або надомність не можуть бути підставою для зменшення оплати чи позбавлення доступу до соціального страхування, відпочинку, профспілкового представництва. По-друге, вектор прозорості

і передбачуваності (Директива 2019/1152) ставить до воєнних спрощень якісну вимогу: мінімізуючи формальності, не можна мінімізувати інформованість і захищеність працівника - отже, електронні договори і повідомлення мають містити весь «ядерний» набір умов. По-третє, підхід до work-life balance (Директива 2019/1158) уможливорює інтерпретацію «права на відключення» не як привілею, а як необхідної гарантії запобігання перевтомі й вигоранню в умовах безперервної цифрової комунікації, якою пронизана дистанційна праця під час війни. По-четверте, вимоги ОП (Директива 89/391/ЄС) і стандарти МОП з безпеки праці накладають на роботодавця обов'язок оцінити ризики домашнього чи віддаленого робочого місця, забезпечити інструктаж і - за потреби - компенсувати витрати на безпечно обладнання. По-п'яте, і МОП, і ЄСПЛ/право ЄС визнають допустимість тимчасових обмежень прав у надзвичайних умовах, але за тестом необхідності та пропорційності, збереженням «ядра» прав і суворою часовою лімітацією. Українська модель дерогацій (ст. 64 Конституції, повідомлені обмеження за ЄКПЛ/МППП) відповідає цим критеріям за умови постійного перегляду обмежень і їх прив'язки до фактичних безпекових потреб.

Таким чином, форми нестандартної зайнятості - дистанційна, віддалена, надомна праця та електронні договори, - є не лише реакцією на екстремальні умови, а й проявом структурної модернізації трудового права. Вони функціонують у трикутнику «гнучкість - гарантії - міжнародні стандарти»: українські воєнні новації забезпечують адаптивність і працездатність інституцій; соціальні фікції та спеціальні гарантії захищають працівника від втрати статусу та доходу; а норми МОП і директиви ЄС задають методологічні межі для допустимих спрощень, наголошуючи на рівності, прозорості, безпеці праці та недискримінації. У післявоєнній перспективі

інтеграція цих стандартів у постійне регулювання - разом із розвитком практик інспекції праці, колективного переговорного процесу та цифрової інфраструктури трудового права - створить основу для стійкої, інклюзивної та конкурентоспроможної моделі ринку праці, в якій нестандартна зайнятість перестане бути «виключенням», але не стане «сірою зоною» поза правом.

Проте позитивний потенціал цих форм праці не знімає нагальної потреби у вирішенні низки внутрішніх проблем. Адже розвиток нестандартної зайнятості в Україні супроводжується системними прогалинами правового регулювання, недостатнім рівнем соціального захисту та нерівномірністю практичного застосування норм, що вимагає комплексного наукового аналізу та законодавчих удосконалень.

Сучасний стан правового регулювання нестандартної зайнятості в Україні позначений низкою системних проблем, що ускладнюють належний захист працівників і водночас стримують розвиток ринку праці.

Основною проблемою залишається нечіткість правових норм та суперечливість судової практики. КЗпП, попри внесені зміни, залишається зорієнтованим на класичну модель безстрокового трудового договору з повною зайнятістю, а особливості дистанційної, надомної чи гнучкої праці врегульовані лише фрагментарно. Це породжує неоднозначні тлумачення, що проявляється, зокрема, у різних судових рішеннях щодо визначення «робочого місця». Ми вже згадували про Постанову Верховного Суду від 26 жовтня 2022 року (провадження № 61-8268св22), яка містить функціональне визначення робочого місця як простору, де працівник виконує завдання із застосуванням технічних засобів [18]. Водночас інші суди залишаються на позиції територіальної прив'язки до приміщення роботодавця, що

знижує рівень правової визначеності. Вирішення цієї проблеми можливе шляхом внесення змін до статті 29 КЗпП із закріпленням універсального визначення робочого місця, яке охоплюватиме і віддалені і віртуальні формати.

У сучасній світовій практиці дедалі більшого значення набувають судові прецеденти, що стосуються визначення правового статусу працівників, зайнятих у сфері так званої платформної економіки. Найяскравішим прикладом є справа **Uber BV v Aslam (2021, UKSC)**, у якій Верховний суд Великої Британії визнав водіїв Uber не незалежними підрядниками, а працівниками (*workers*) з відповідними соціально-трудовими гарантіями [26]. Це рішення означає, що вони отримують право на мінімальну заробітну плату, оплачувану відпустку та інші базові гарантії, передбачені трудовим законодавством для найманих працівників. Таким чином, суд підтвердив, що навіть у нестандартних формах зайнятості, зокрема при роботі через цифрові платформи, не можна ігнорувати фундаментальні соціальні права.

Для України це питання набуває особливої актуальності, адже ринок нестандартної та платформної зайнятості активно зростає. Поширення сервісів доставки, таксі, онлайн-фрілансу та IT-платформ формує нові сегменти ринку праці, які на практиці часто залишаються поза межами класичного трудового регулювання. Переважно працівники укладають цивільно-правові договори, що позбавляє їх доступу до соціального страхування, оплачуваної відпустки чи гарантій охорони праці. Як наслідок, держава недоотримує податкові та соціальні надходження, а працівники залишаються вразливими перед зловживаннями роботодавців чи платформ.

Прецедент Uber може стати орієнтиром для України у виробленні власних підходів до

регулювання платформної праці. По-перше, він підкреслює необхідність чіткого законодавчого визначення статусу «працівника платформи» з віднесенням до нього мінімального пакету прав і гарантій. По-друге, досвід Великої Британії показує, що вирішення питання можливе навіть у межах судового тлумачення існуючих норм, проте для України більш ефективним буде комплексне оновлення КЗпП. Це має включати положення про електронні трудові договори, гарантії для фрілансерів і самозайнятих осіб, які фактично виконують функції найманих працівників. По-третє, інтеграція міжнародних стандартів, зокрема Конвенції МОП № 177 про надомну працю та Директиви ЄС 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці, дозволить гармонізувати українське право з європейськими підходами.

Таким чином, хоча в Україні поки що відсутні прямі аналоги справи **Uber BV v Aslam**, її значення виходить далеко за межі британської юрисдикції. Вона демонструє тенденцію до визнання того, що права людини у сфері праці не можуть бути знівельовані технологічними інноваціями чи новими бізнес-моделями. Для України, яка перебуває у стані війни й одночасно інтегрується до європейського правового простору, цей кейс має стати каталізатором для оновлення трудового законодавства з метою адекватного врегулювання нестандартних форм зайнятості та забезпечення балансу між інтересами роботодавців, держави та працівників.

Другою суттєвою проблемою є низька правова обізнаність працівників. У глобальному масштабі нестандартні формати зайнятості - особливо ті, що відбуваються поза межами традиційних форм праці (дистанційна, надомна, платформа) - значною мірою залишаються поза формальною системою соціального захисту. За оцінками

ОЕСД, близько 60 % працівників у світі не мають доступу до формального трудового захисту, що створює передумови для зловживань і правової невизначеності, особливо серед тих, хто працює в електронному режимі [27]. У 2019 році ІЛО зафіксувало масштабну гендерну диспропорцію: домашня праця охоплювала майже 8 % глобальної зайнятості, при цьому понад половину виконували жінки [28; 29]. Будь-яке спрощення процедур, що супроводжує перехід до дистанційної форми праці, не має замінювати виконання інформаційних обов'язків - інформування працівника про його права має бути обов'язковим і прозорим, навіть у цифровому форматі. Багато працівників, які укладають електронні трудові договори, не повністю розуміють свої права у сфері соціального страхування, охорони праці та компенсації понаднормової роботи. Це особливо стосується внутрішньо переміщених осіб і молоді, які вимушено погоджуються на дистанційну чи тимчасову роботу. Така ситуація створює сприятливі умови для зловживань роботодавців, що нерідко використовують цивільно-правові угоди замість трудових договорів. Для вирішення цієї проблеми необхідне розширення правопросвітництва, створення онлайн-платформ з консультацій та закріплення в законодавстві обов'язку роботодавця надавати працівнику зрозумілу інформацію про права при укладенні електронного договору.

Третьою проблемою виступає обмежена ефективність державного контролю. Державна служба з питань праці у 2023 році провела близько 18 тисяч перевірок, проте дистанційна та надомна праця залишилися практично поза сферою моніторингу. Це сприяє поширенню тіньової зайнятості: за даними Мінекономіки, у 2023 році майже 20-30% зайнятих працювали неофіційно, значна

частка з яких припадала саме на нестандартні форми [30]. Така ситуація призводить до втрат бюджету і позбавляє працівників базових гарантій. Вирішити проблему можна шляхом доповнення статті 259 КЗпП нормами про використання цифрових платформ моніторингу, а також через залучення профспілок і громадських організацій до контролю за дотриманням трудових прав. Станом на 2025 рік Державна служба з питань праці оприлюднила план перевірок, що охоплює 18 747 суб'єктів [31]. Проте у відповідності до постанови КМУ № 303, у період воєнного стану проведення планових перевірок заборонено, дозволяються лише позапланові, у випадку загрози правам працівників або наявності заяв.

Четвертою проблемою є соціальна незахищеність працівників у нестандартних формах. Роботодавці часто розглядають нестандартні форми праці як спосіб знизити витрати, позбавляючи працівників лікарняних, оплачуваних відпусток і пенсійних відрахувань. Подолати цю проблему можливо шляхом внесення змін до статті 60-2 КЗпП, передбачивши, що дистанційні й надомні працівники користуються тими ж соціальними гарантіями, що й особи з класичним трудовим договором.

П'ятою проблемою є ризики дискримінації. Жінки становлять понад 60 % дистанційних працівників і понад 70 % серед внутрішньо переміщених осіб, але їхні доходи залишаються на 20–25 % нижчими за доходи чоловіків у подібних умовах [32; 33]. Молодь до 25 років і особи з інвалідністю також переважно охоплені нестандартними форматами праці, що без належних гарантій лише поглиблює соціальну нерівність [34]. Усунути цю проблему можна через доповнення статті 2-1 КЗпП прямою заборогою обмеження прав дистанційних, надомних та гнучких працівників, а також

через включення питань рівності до колективних договорів (стаття 12 КЗпП).

Власні пропозиції щодо удосконалення правового регулювання інституту нетрадиційної зайнятості, які сприятимуть вирішенню вищенаведених проблем викладено у Таблиці 1.

Важливим напрямом удосконалення є розвиток електронних трудових договорів. У період війни вони довели свою ефективність, проте досі не мають достатньо чіткої правової регламентації. Необхідно внести зміни до статті 24 КЗпП, прирівнявши електронні договори до письмових і визначивши єдині стандарти їх укладення та зберігання. Це забезпечить прозорість і захист прав працівників, а також гармонізує українське право з Директивою ЄС 2019/1152.

Необхідною є також активізація соціального діалогу. Практика показує, що у сфері нестандартної зайнятості роль профспілок залишається слабкою, а колективні договори рідко охоплюють дистанційних і надомних працівників. Запровадження у статті 12 КЗпП положення про обов'язкове врахування умов нестандартної праці у колективних договорах дозволить збалансувати інтереси сторін.

Важливим елементом має стати посилення судового захисту. У практиці судів відсутня сталість при вирішенні спорів, що виникають з електронних трудових договорів. Тому статтю 232 КЗпП слід доповнити положенням, що спори щодо електронних і дистанційних договорів розглядаються судами за правилами, встановленими для класичних трудових відносин. Це створить передбачувану судову практику і підвищить довіру громадян.

Отже, розвиток нестандартної зайнятості в Україні має подвійний характер: з одного боку, вона сприяє гнучкості та адаптивності ринку праці, з іншого - породжує ризики правової невизначеності, тінізації та

соціальної незахищеності. Усунення цих викликів можливе лише за умови комплексного оновлення законодавства. Пропоновані зміни до КЗпП - у частині визначення робочого місця, регулювання дистанційної та надомної праці, прирівняння електронних договорів до письмових, захисту від дискримінації, розширення повноважень інспекції праці, розвитку колективних договорів і судового захисту - дозволять створити справедливую модель правового регулювання, яка відповідатиме міжнародним стандартам МОП і ЄС. Це стане основою для формування стійкої, інклюзивної та конкурентоспроможної моделі ринку праці в умовах війни та післявоєнного відновлення України.

Висновки. Отже, нестандартну зайнятість можна визначити як сукупність правових форм організації праці, що відхиляються від класичної моделі безстрокового трудового договору з повною зайнятістю на визначеному робочому місці, які застосовуються з метою забезпечення гнучкості ринку праці, економічної ефективності та індивідуалізації трудових відносин. Вона охоплює дистанційну, надомну, віддалену, тимчасову, гнучку та платформну роботу, укладення електронних трудових договорів і характеризується поєднанням адаптивних механізмів організації праці з мінімально гарантованим обсягом трудових і соціальних прав, закріплених Конституцією України, Кодексом законів про працю України, міжнародними трудовими стандартами МОП та директивами ЄС. У мирний час ці форми виконують функцію модернізації трудового права та підвищення конкурентоспроможності економіки, а в умовах воєнного стану набувають додаткового значення як правовий механізм збереження робочих місць, безперервності економічної діяльності та реалізації трудових

прав у ситуаціях, коли традиційні форми праці є об'єктивно неможливими.

Особливе місце серед таких форм посідає електронний трудовий договір – домовленість між працівником і роботодавцем про виконання трудової функції, укладена в електронній формі з використанням кваліфікованого електронного підпису або інших засобів електронної ідентифікації, передбачених законодавством, яка має рівну юридичну силу з письмовим договором, забезпечує фіксацію волевиявлення сторін, прозорість істотних умов праці та гарантує працівникові обсяг трудових прав відповідно до КЗпП України, міжнародних конвенцій МОП та директив ЄС про прозорі й передбачувані умови праці.

Нестандартна зайнятість дедалі виразніше постає не лише як супутній феномен трансформацій на ринку праці, а як його невід'ємна складова, що в умовах воєнного стану стала одним із ключових інструментів забезпечення економічної стійкості, збереження зайнятості та підтримання соціальної рівноваги. Поєднання чинників - цифровізації, зростання мобільності робочої сили, децентралізації виробничих процесів та впливу форс-мажорних обставин (зокрема воєнних дій) - сприяло виходу гнучких форматів зайнятості з периферії регуляторного поля у центр сучасної трудової моделі. У цьому контексті нестандартна праця перестає бути тимчасовим компромісом і перетворюється на сталий компонент оновленої системи трудових відносин, здатної поєднувати адаптивність економіки з гарантіями трудових прав в умовах нестабільності й кризових викликів. Разом з тим, практика реалізації таких форматів виявила численні прогалини і колізії у чинному законодавстві,

нерівномірність судової практики, обмеженість державного контролю, соціальну вразливість працівників і ризики поглиблення дискримінації. Актуальними залишаються питання належного юридичного оформлення електронних трудових договорів, рівного доступу до соціального захисту, забезпечення умов безпеки праці, а також необхідність адаптації національного трудового права до принципів гнучкості, прозорості та справедливості.

З огляду на це, подальший розвиток правового регулювання нестандартної зайнятості в Україні повинен спиратися на комплексне узгодження національних норм із міжнародними стандартами - зокрема положеннями Конвенції МОП № 177, Рекомендацій № 198, № 202, № 184, а також Директив ЄС 2019/1152, 2019/1158 і 2003/88. Потрібне чітке визначення статусу дистанційного, платформного та гнучкого працівника, запровадження правових інструментів для інспекційної перевірки таких форматів, посилення ролі колективних договорів та соціального діалогу. Водночас важливим є інституційне забезпечення правопросвітницьких та консультативних сервісів, що дозволить підвищити правову обізнаність населення, зокрема вразливих груп.

Результатом цього процесу має стати нова модель трудового права, яка забезпечуватиме баланс між економічною мобільністю, технологічним прогресом та фундаментальними трудовими правами людини. Лише за умови поєднання гнучкості форм і жорсткості гарантій можна досягти інклюзивного, справедливого та конкурентоспроможного ринку праці в післявоєнній Україні.

Таблиця

Пропозиції щодо змін до КЗпП

Стаття КЗпП	Пропозиція щодо змін
Стаття 2-1 <i>Заборона дискримінації у сфері праці</i>	Доповнити частину першу новим абзацом: «Забороняється обмеження трудових прав осіб, зайнятих у формах нестандартної зайнятості (дистанційна, надомна, гнучка, тимчасова праця), у доступі до соціальних гарантій, охорони праці, професійного розвитку та участі в колективних переговорах».
Стаття 12 <i>Колективні договори</i>	Доповнити частину другу новим абзацом: «Колективний договір може містити положення щодо організації дистанційної, надомної або віддаленої роботи, зокрема режиму робочого часу, відпочинку, порядку забезпечення засобами праці, охорони праці та соціальних гарантій».
Стаття 24 <i>Форма трудового договору</i>	Доповнити частину першу новим абзацом: «Трудовий договір може бути укладений в електронній формі із застосуванням кваліфікованого електронного підпису або інших засобів електронної ідентифікації, визначених законодавством. Електронна форма трудового договору прирівнюється до письмової».
Стаття 29 <i>Обов'язки роботодавця при укладенні трудового договору</i>	Доповнити новою частиною: «Робочим місцем працівника може вважатися будь-яке місце, де він виконує трудові обов'язки із застосуванням технічних та/або інформаційно-комунікаційних засобів, за умови відображення цієї інформації у трудовому договорі».
Стаття 60-2 <i>Дистанційна робота</i>	Доповнити частину першу новим абзацом: «Працівники, які виконують роботу дистанційно або на дому, мають право на ті самі трудові, соціальні та професійні гарантії, що й працівники, зайняті на умовах класичної зайнятості, якщо інше не передбачено трудовим договором і не впливає з характеру роботи».
Стаття 232 <i>Порядок розгляду трудових спорів</i>	Доповнити частину першу пунктом 6: «Трудові спори, що виникають у зв'язку з виконанням дистанційної, надомної або віддаленої роботи, у тому числі на підставі електронного трудового договору, розглядаються у порядку, встановленому для спорів з трудових правовідносин».
Стаття 259 <i>Державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю</i>	До частини першої після абзацу першого додати новий абзац: «Органи державного нагляду здійснюють контроль за дотриманням законодавства про працю у сфері дистанційної, надомної та віддаленої роботи, у тому числі із застосуванням інформаційно-аналітичних та цифрових засобів контролю. Інформація, отримана в ході такого нагляду, може використовуватися як доказ у суді».

Література:

1. Герасименко О. О. Дистанційна зайнятість як тренд цифрової економіки: нові можливості, нові соціальні ризики // Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та доміанти розвитку : зб. тез доп. учасників Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 23–24 жовт. 2019 р.). Київ : КНЕУ, 2019. С. 228–231.
2. Кузнєцова М. Ю. Гарантії прав працівників при виконанні роботи дистанційно (на дому) // Юридичний науковий електронний журнал. 2020. № 3. С. 159–161. URL: http://lsej.org.ua/3_2020/40.pdf (дата звернення: 25.08.2025).
3. Тихонович О. Ю. Особливості умов праці для працівників із дистанційною формою зайнятості // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. 2024. Вип. 83, ч. 2. С. 56–61.
4. Мельничук О. М., Мельничук М. О., Павліченко І. М. Правове регулювання та особливості застосування дистанційної роботи в умовах воєнного стану // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. 2022. № 70. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2022/05/39.pdf> (дата звернення: 25.08.2025).
5. Ярошенко О. М., Вапнярчук Н. М. До питання переведення наукових працівників на дистанційну форму зайнятості у зв'язку з воєнним станом // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. 2022. Вип. 72, ч. 2. С. 32–36.
6. Стасів О. Особливості правового регулювання дистанційної праці в Україні // Wrocławsko-Lwowskie Zeszyty Prawnicze. 2021. № 12. С. 128–140.
7. Арсентьєва О. С., Севост'янов С. С. Індивідуально-договірне регулювання дистанційної праці в контексті міжнародно-правових стандартів // Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2025. № 1 (49). С. 11–21. DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2025-49-1-11-21>.
8. Севост'янов С. С. Поняття та особливості трудового договору про дистанційну роботу // Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2024. № 1 (47). С. 280–289. DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2024-47-1-280-289>.
9. Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів. Аналітично-рекомендаційні матеріали: Платформна зайнятість // Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів. - 2025. - 32 с. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <https://komspip.rada.gov.ua/uploads/documents/32131.pdf>
10. International Labour Office. Non-standard employment around the world: understanding challenges, shaping prospects. Geneva : ILO, 2016. 440 p. URL: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang--en/index.htm (дата звернення: 20.08.2025).
11. Міжнародна організація праці. Конвенція № 177 про надомну працю (1996 р.) [Електронний ресурс]. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177 (дата звернення: 25.08.2025).
12. Міжнародна організація праці. Конвенція № 175 про роботу на умовах неповного робочого часу (1994 р.) [Електронний ресурс]. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C175 (дата звернення: 25.08.2025).
13. Міжнародна організація праці. Рекомендація № 198 щодо трудових відносин (2006 р.) [Електронний ресурс]. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R198 (дата звернення: 26.08.2025).
14. Міжнародна організація праці. Конвенція № 181 про приватні агентства зайнятості (1997 р.) [Електронний ресурс]. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C181 (дата звернення: 22.08.2025).
15. Міжнародна організація праці. Рекомендація № 204 про перехід від неформальної до формальної економіки (2015 р.) [Електронний ресурс]. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204 (дата звернення: 23.08.2025).

16. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу : Закон України від 04.02.2021 № 1213-IX // Законодавство України / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1213-20> (дата звернення: 25.08.2025).

17. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 25.08.2025).

18. Верховний Суд. Рішення від 26.10.2022 р. у справі № 61-8268св22 // IPlex. URL: <http://iplex.com.ua/doc.php?regnum=107050426&red=10000362f052db832ba80a7b774bb5edb22975&d=5> (дата звернення: 25.08.2025).

19. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 25.08.2025).

20. Конституція України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 25.08.2025).

21. Директива (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту та Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі // Офіційний вісник Європейського Союзу. 2019. L 186. С. 105–121. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1152> (дата звернення: 25.08.2025).

22. Директива (ЄС) 2019/1158 Європейського Парламенту та Ради від 20 червня 2019 року про баланс між професійним та приватним життям для батьків і доглядальників // Офіційний вісник Європейського Союзу. 2019. L 188. С. 79–93. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1158> (дата звернення: 25.08.2025).

23. Рамкова директива Ради 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 року про впровадження заходів щодо покращення безпеки та здоров'я працівників на робочому місці // Офіційний вісник Європейських Співтовариств. 1989. L 183. С. 1–8. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31989L0391> (дата звернення: 25.08.2025).

24. Uber BV v Aslam [2021] UKSC 5 // Supreme Court of the United Kingdom. URL: <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html> (дата звернення: 25.08.2025).

25. Organisation for Economic Co-operation and Development. Informality and Globalisation. 2023. URL: <https://www.oecd.org> (дата звернення: 25.08.2025).

26. International Labour Organization. Working from home: From invisibility to decent work. Geneva : ILO, 2021. 122 p. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765896.pdf (дата звернення: 25.08.2025).

27. U.S. Bureau of Labor Statistics. Global labor market debates in the ILO publications in the COVID-19 era // Monthly Labor Review. Oct. 2023. URL: <https://www.bls.gov/opub/mlr/2023/article/global-labor-market-debates-in-the-ilo-publications-in-the-covid-19-era.htm> (дата звернення: 25.08.2025).

28. Дегнера І. Масштаби неформальної зайнятості в Україні // Delo.ua. URL: <https://www.ukr.net/news/details/economics/97589768.html> (дата звернення: 25.08.2025).

29. Держпраці затвердила план перевірок на 2025 рік: до нього включено 18 747 суб'єктів господарювання // Дебет-Кредит. 05.12.2024. URL: <https://kadroland.com/news/3155-opublikovano-plan-zaxodiv-z-derznaglyadu-z-pitan-praci-na-2025> (дата звернення: 25.08.2025).

30. Wolters Kluwer. Ukraine's workforce gap: how can war spur women's economic inclusion? // Global Workplace Law & Policy. URL: <https://legalblogs.wolterskluwer.com/global-workplace-law-and-policy/ukraines-workforce-gap-how-can-war-spur-womens-economic-inclusion> (дата звернення: 25.08.2025).

31. UN Women Ukraine. Where we are. URL: <https://eca.unwomen.org/en/where-we-are/ukraine> (дата звернення: 25.08.2025).

32. Ulandssekretariatet. Ukraine Labour Market Profile 2025. URL: <https://www.ulandssekretariatet.dk/wp-content/uploads/2025/02/Ukraine-LMP-2025-final1.pdf> (дата звернення: 25.08.2025).

References:

1. Herasymenko O. O. Dystantsiina zainiatist yak trend tsyfrovoy ekonomiky: novi mozhlyvosti, novi sotsialni ryzyky // Sfera zainiatosti i dokhodiv v umovakh tsyfrovoy ekonomiky: mekhanizmy rehuliuвання, vyklyky ta dominanty rozvytku : zb. tez dop. uchasnykiv Mizhnar. nauk.-prakt. konf. (Kyiv, 23–24 zhovt. 2019 r.). Kyiv : KNEU, 2019. S. 228–231.

2. Kuznietsova M. Yu. Harantii prav pratsivnykiv pry vykonanni roboty dystantsiino (na domu) // Yurydychni naukovyi elektronnyi zhurnal. 2020. № 3. S. 159–161. URL: http://lsej.org.ua/3_2020/40.pdf (data zvernennia: 25.08.2025).

3. Tykhonovych O. Yu. Osoblyvosti umov pratsi dlia pratsivnykiv iz dystantsiinoiu formoiu zainiatosti // Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Serii: Pravo. 2024. Vyp. 83, ch. 2. S. 56–61.

4. Melnychuk O. M., Melnychuk M. O., Pavlichenko I. M. Pravove rehuliuвання ta osoblyvosti zastosuvannya dystantsiinoi roboty v umovakh voiennoho stanu // Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Serii: Pravo. 2022. № 70. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2022/05/39.pdf> (data zvernennia: 25.08.2025).

5. Yaroshenko O. M., Vapniarchuk N. M. Do pytannia perevedennia naukovykh pratsivnykiv na dystantsiinu formu zainiatosti u zviazku z voennym stanom // Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Serii: Pravo. 2022. Vyp. 72, ch. 2. S. 32–36.

6. Stasiv O. Osoblyvosti pravovoho rehuliuвання dystantsiinoi pratsi v Ukraini // Wrocławsko-Lwowskie Zeszyty Prawnicze. 2021. № 12. S. 128–140.

7. Arsentieva O. S., Sevostianov S. S. Indyvidualno-dohovirne rehuliuвання dystantsiinoi pratsi v konteksti mizhnarodno-pravovykh standartiv // Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka. 2025. № 1 (49). S. 11–21. DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2025-49-1-11-21>.

8. Sevostianov S. S. Poniattia ta osoblyvosti trudovoho dohovoru pro dystantsiinu robotu // Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka. 2024. № 1 (47). S. 280–289. DOI:

<https://doi.org/10.33216/2218-5461/2024-47-1-280-289>.

9. Komitet Verkhovnoi Rady Ukrainy z pytan sotsialnoi polityky ta zakhystu prav veteraniv. Analitychno rekomendatsiini materialy: Platformna zainiatist // Komitet Verkhovnoi Rady Ukrainy z pytan sotsialnoi polityky ta zakhystu prav veteraniv. - 2025. - 32 s. - [Elektronnyi resurs]. - Rezhym dostupu: <https://komspip.rada.gov.ua/uploads/documents/32131.pdf>

10. International Labour Office. Non-standard employment around the world: understanding challenges, shaping prospects. Geneva : ILO, 2016. 440 p. URL: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCM_S_534326/lang--en/index.htm (data zvernennia: 20.08.2025).

11. Mizhnarodna orhanizatsiia pratsi. Konventsii № 177 pro nadomnu pratsiu (1996 r.) [Elektronnyi resurs]. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX_PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177 (data zvernennia: 25.08.2025).

12. Mizhnarodna orhanizatsiia pratsi. Konventsii № 175 pro robotu na umovakh nepovnoho robochoho chasu (1994 r.) [Elektronnyi resurs]. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX_PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C175 (data zvernennia: 25.08.2025).

13. Mizhnarodna orhanizatsiia pratsi. Rekomendatsiia № 198 shchodo trudovykh vidnosyn (2006 r.) [Elektronnyi resurs]. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX_PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R198 (data zvernennia: 26.08.2025).

14. Mizhnarodna orhanizatsiia pratsi. Konventsii № 181 pro pryvatni ahentstva zainiatosti (1997 r.) [Elektronnyi resurs]. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX_PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C181 (data zvernennia: 22.08.2025).

15. Mizhnarodna orhanizatsiia pratsi. Rekomendatsiia № 204 pro perekhid vid neformalnoi do formalnoi ekonomiky (2015 r.) [Elektronnyi resurs]. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX_PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204 (data zvernennia: 23.08.2025).

16.Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchyykh aktiv Ukrainy shchodo udoskonalennia pravovoho rehuliuвання dystantsiinoi, nadomnoi roboty ta roboty iz zastosuvanniam hnuchkoho rezhymu robochoho chasu : Zakon Ukrainy vid 04.02.2021 № 1213-IKh // Zakonodavstvo Ukrainy / Verkhovna Rada Ukrainy. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1213-20> (data zvernennia: 25.08.2025).

17.Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu : Zakon Ukrainy vid 15.03.2022 № 2136-IKh. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (data zvernennia: 25.08.2025).

18.Verkhovnyi Sud. Rishennia vid 26.10.2022 r. u spravi № 61-8268sv22 // IPlex. URL: <http://iplex.com.ua/doc.php?regnum=107050426&red=10000362f052db832ba80a7b774bb5edb22975&d=5> (data zvernennia: 25.08.2025).

19.Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (data zvernennia: 25.08.2025).

20.Konstytutsiia Ukrainy. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-бp#Text> (data zvernennia: 25.08.2025).

21.Dyrektyva (YeS) 2019/1152 Yevropeiskoho Parlamentu ta Rady vid 20 chervnia 2019 roku pro prozori ta peredbachuvani umovy pratsi v Yevropeiskomu Soiuzi // Ofitsiinyi visnyk Yevropeiskoho Soiuzu. 2019. L 186. S. 105–121. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT>

22.Dyrektyva (YeS) 2019/1158 Yevropeiskoho Parlamentu ta Rady vid 20 chervnia 2019 roku pro balans mizh profesiinym ta pryvatnym zhyttiam dlia batkiv i dohliadalnykiv // Ofitsiinyi visnyk Yevropeiskoho Soiuzu. 2019. L 188. S. 79–93. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1158> (data zvernennia: 25.08.2025).

23.Ramkova dyrektyva Rady 89/391/YeES vid 12 chervnia 1989 roku pro vprovadzhennia zakhodiv shchodo pokrashchennia bezpeky ta zdorovia pratsivnykiv na robochomu misti // Ofitsiinyi visnyk Yevropeiskyykh Spivtovarystv. 1989. L 183. S. 1–8. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31989L0391> (data zvernennia: 25.08.2025).

24.Uber BV v Aslam [2021] UKSC 5 // Supreme Court of the United Kingdom. URL: <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html> (data zvernennia: 25.08.2025).

25.Organisation for Economic Co-operation and Development. Informality and Globalisation. 2023. URL: <https://www.oecd.org> (data zvernennia: 25.08.2025).

26.International Labour Organization. Working from home: From invisibility to decent work. Geneva : ILO, 2021. 122 p. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765896.pdf (data zvernennia: 25.08.2025).

27.U.S. Bureau of Labor Statistics. Global labor market debates in the ILO publications in the COVID-19 era // Monthly Labor Review. Oct. 2023. URL: <https://www.bls.gov/opub/mlr/2023/article/global-labor-market-debates-in-the-ilo-publications-in-the-covid-19-era.htm> (data zvernennia: 25.08.2025).

28.Dehnera I. Masshtaby neformalnoi zainiatosti v Ukraini // Delo.ua. URL: <https://www.ukr.net/news/details/economics/97589768.html> (data zvernennia: 25.08.2025).

29.Derzhpratsi zatverdyla plan perevirok na 2025 rik: do noho vklucheno 18 747 subiektiv hospodariuvannia // Debet-Kredyt. 05.12.2024. URL: <https://kadroland.com/news/3155-opublikovano-plan-zaxodiv-z-derzhnaglyadu-z-pitan-praci-na-2025> (data zvernennia: 25.08.2025).

30.Wolters Kluwer. Ukraine's workforce gap: how can war spur women's economic inclusion? // Global Workplace Law & Policy. URL: <https://legalblogs.wolterskluwer.com/global-workplace-law-and-policy/ukraines-workforce-gap-how-can-war-spur-womens-economic-inclusion> (data zvernennia: 25.08.2025).

31.UN Women Ukraine. Where we are. URL: <https://eca.unwomen.org/en/where-we-are/ukraine> (data zvernennia: 25.08.2025).

32.Ulandssekretariatet. Ukraine Labour Market Profile 2025. URL: <https://www.ulandssekretariatet.dk/wp-content/uploads/2025/02/Ukraine-LMP-2025-final1.pdf> (data zvernennia: 25.08.2025).

Tatarenko H.V. Modernization of ukrainian labor legislation in the context of non-standard employment: national and international guidelines. – Article.

The article explores the legal nature of non-standard forms of employment amid the transformation of the labor market, martial law, digitalization, and social changes in Ukraine. The author analyzes theoretical approaches to the concept of non-standard employment, identifies its key types (remote, home-based, flexible, temporary, and platform work), and outlines the main challenges faced by the state, employers, and workers. The influence of international standards—ILO Conventions and Recommendations, as well as EU directives—on the formation of national policies in the regulation of atypical forms of labor is examined.

The paper includes a review of relevant judicial practice, particularly decisions of the Supreme Court of Ukraine and landmark foreign rulings (e.g., *Uber BV v Aslam*), which impact the classification of labor relations in the digital environment.

The author substantiates the need to update the Labor Code of Ukraine in light of new labor realities

and proposes specific amendments to its articles in accordance with the rules of legal drafting. The conclusion is drawn that non-standard employment is no longer a peripheral phenomenon but a stable component of the labor market, necessitating a fair, flexible, and inclusive model of legal regulation.

Keywords: remote work, martial law, distance employment, digitisation of labour rights, remote worker, international standards, International Labour Organization, non-standard employment, labor contract, labor relations.

Авторська довідка.

Татаренко Галина Вікторівна – кандидат юридичних наук, професор кафедри публічного та приватного права, Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля, +380501589273, tatarenko@smu.edu.ua, <https://orcid.org/0000-0001-6291-4455>

Стаття надійшла до редакції 26 серпня 2025 р.