



УДК 349.23/24

[https://doi.org/10.52058/3041-1254-2026-1\(23\)-136-153](https://doi.org/10.52058/3041-1254-2026-1(23)-136-153)

Єрофєєнко Лариса Василівна кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри правового регулювання економіки ХНЕУ ім. С. Кузнеця, м. Харків, <https://orcid.org/0000-0001-8436-2065>

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ГНУЧКИХ ТА ГІБРИДНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ: ВИКЛИКИ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ ТА ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД

Анотація. Стаття присвячена комплексному юридичному аналізу гнучких та гібридних форм зайнятості та розробці цілісної авторської концепції їх правового регулювання в Україні, адаптованої до викликів діджиталізації та гармонізованої з європейськими стандартами.

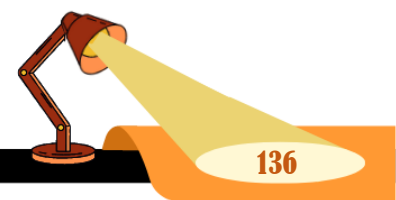
Актуальність дослідження зумовлена глибокою структурною трансформацією ринку праці, спричиненою поєднанням глобальної діджиталізації та європейської інтеграції. Ключовим викликом є масова міскласифікація платформних працівників (гіг-працівників), що призводить до системної соціально-фіскальної кризи, оскільки більшість із них не має соціальних гарантій та не здійснює пенсійних відрахувань.

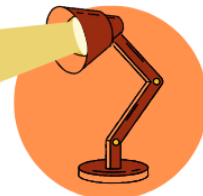
У роботі використано методи системного, порівняльно-правового та доктринального аналізу. Проведено доктринальне розмежування понять «нетипова», «гнучка» та «гібридна» зайнятість, а також оцінено ефективність новітнього українського законодавства (Закони № 1213-IX, № 2434-IX) та проведено порівняльний аналіз ключових механізмів ЄС (Директива 2024/2831, R2D).

Доведено, що чинне законодавство України є недостатньо адаптованим до реалій сьогодення, характеризується термінологічними розбіжностями та адміністративним формалізмом і критично відстає від новітніх європейських стандартів (зокрема, Директиви 2024/2831). Доведено, що єдиний ефективний спосіб боротьби з міскласифікацією, відповідно до європейської практики, – це запровадження спростовної презумпції трудових відносин.

На основі порівняльно-правового аналізу запропоновано п'ятирівневу авторську модель правового регулювання гібридної зайнятості, яка забезпечує кореляцію ступеня правового захисту зі ступенем економічної залежності та підпорядкування працівника.

Сформульовані конкретні рекомендації для законодавчої та виконавчої влади, включаючи: негайну імплементацію Директиви ЄС 2024/2831 про платформну працю та запровадження спростовної презумпції; закріплення в Кодексі законів про працю права на відключення (R2D) для працівників гнучких та





гібридних режимів; уніфікацію термінології та розробку єдиних критеріїв перекваліфікації цивільних відносин у трудові на основі цифрового контролю.

Ключові слова: гнучка зайнятість, гібридна зайнятість, платформна праця, міскласифікація, спростовна презумпція працевлаштування, право на відключення (R2D), діджиталізація, КЗпП України.

Yerofieienko Larysa PhD in Law, Associate Professor, Associate Professor of Department of Legal Regulation of Economics, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Kharkiv, <https://orcid.org/0000-0001-8436-2065>

LEGAL REGULATION OF FLEXIBLE AND HYBRID FORMS OF EMPLOYMENT IN UKRAINE: CHALLENGES OF DIGITALISATION AND EUROPEAN EXPERIENCE

Abstract. The article is devoted to a comprehensive legal analysis of flexible and hybrid forms of employment and the development of a comprehensive author's concept of their legal regulation in Ukraine, adapted to the challenges of digitalisation and harmonised with European standards.

The relevance of the study is determined by the profound structural transformation of the labour market caused by the combination of global digitalisation and European integration. The key challenge is the widespread misclassification of platform workers (gig workers), which leads to a systemic social and fiscal crisis, as most of them have no social guarantees and do not make pension contributions.

The study uses methods of systemic, comparative legal and doctrinal analysis. A doctrinal distinction is made between the concepts of 'atypical', "flexible" and 'hybrid' employment, and the effectiveness of the latest Ukrainian legislation (Laws No. 1213-IX, No. 2434-IX) is assessed and a comparative analysis of key EU mechanisms (Directive 2024/2831, R2D) was conducted.

It has been proven that the current legislation of Ukraine is insufficiently adapted to the realities of today, is characterised by terminological discrepancies and administrative formalism, and lags critically behind the latest European standards (in particular, Directive 2024/2831). It has been proven that the only effective way to combat misclassification, in accordance with European practice, is to introduce a rebuttable presumption of employment.

Based on a comparative legal analysis, a five-level author's model of legal regulation of hybrid employment is proposed, which ensures a correlation between the degree of legal protection and the degree of economic dependence and subordination of the employee.

Specific recommendations have been formulated for the legislative and executive branches, including: immediate implementation of EU Directive 2024/2831 on platform work and introduction of a rebuttable presumption; enshrinement in the



Labour Code of the right to disconnect (R2D) for workers in flexible and hybrid arrangements; the unification of terminology and the development of uniform criteria for the reclassification of civil relations as labour relations based on digital control.

Keywords: flexible employment, hybrid employment, platform work, misclassification, rebuttable presumption of employment, right to disconnect (R2D), digitalisation, Labour Code of Ukraine.

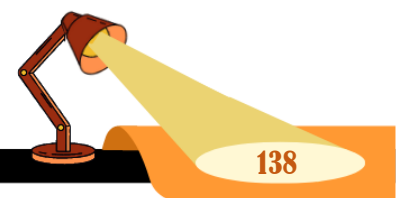
Постановка проблеми. Сучасний ринок праці переживає глибоку структурну трансформацію, спричинену поєднанням глобальної діджиталізації та європейської інтеграції. Ці процеси створюють передумови для широкого впровадження гнучких та гібридних форм зайнятості, які відходять від класичної моделі праці (повна зайнятість на фіксованому робочому місці). Діджиталізація є детермінантою, що зумовлює просторово-часову гнучкість, посилюючи запит на баланс між роботою та особистим життям.[1] В Україні ця тенденція набула критичного значення, особливо в умовах повномасштабної війни, що вимагає максимальної адаптивності трудових відносин.

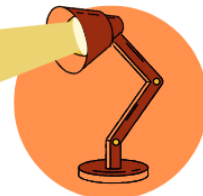
Соціально-економічна значущість гнучкої зайнятості зростає експоненційно: кількість фрілансерів в Україні, за актуальними статистичними даними, сягнула 904 тисяч осіб у 2024 році, демонструючи зростання на 14,4% за рік. Понад 354 тисячі громадян обрали цю форму праці після початку повномасштабної агресії, що підкреслює її важливість для забезпечення економічної стійкості та зайнятості в кризових умовах.[2]

Водночас, імператив європейської інтеграції вимагає системного приведення національного трудового законодавства, зокрема Кодексу законів про працю (КЗпП), у відповідність до *acquis communautaire*. Прийняття новітніх Директив ЄС, зокрема Директиви (ЄУ) № 2024/2831 про покращення умов праці в роботі на платформі, робить необхідною не просто адаптацію, а радикальну реформу підходів до визначення трудового статусу та соціального захисту.

Аналіз останніх досліджень і публікацій: Досліджувана в статті тема є надзвичайно актуальною в українській та міжнародній науці, особливо після запровадження дистанційної роботи та посилення інтеграції з правом ЄС.

В українській науці трудового права ця проблематика активно досліджується такими фахівцями: Прилипко Сергій Миколайович – досліджує нестандартні форми зайнятості, дистанційну та надомну працю. Іншин Микола Іванович – займається питаннями правового регулювання праці в умовах діджиталізації, зокрема застосуванням суперфіцію та аутсорсингу у трудовій сфері. Мельник Костянтин Юрійович – досліджує проблеми правового статусу платформних працівників (гіг-працівників) та міскласифікації трудових відносин. Венедіктова Ірина Валентинівна – як науковець, висвітлювала питання нетипових форм зайнятості та необхідності гармонізації. Ярошенко Тетяна





Миколаївна – займається питаннями гнучких режимів робочого часу та їх правового забезпечення. Чанишева Галія Інварівна – досліджує проблеми соціального захисту в нетипових трудових відносинах.

На міжнародному рівні та в рамках Європейського Союзу, де ця тема є рушійною для Директив, вагомий внесок зробили: Valerio De Stefano (Бельгія/Італія) – один із провідних світових експертів з платформної праці (Gig-Economy), автор ключових досліджень про міскласифікацію трудових відносин (спростовна презумпція). Janice R. Bellace (США) – досліджує питання міжнародного та порівняльного трудового права, вплив глобалізації та технологій на трудові відносини. Edoardo Ales (Італія) – займається аналізом європейських директив щодо гнучкості та балансу між роботою та особистим життям. Antonio Aloisi (Італія) – автор значних праць про правове регулювання алгоритмічного управління та нові форми контролю в умовах діджиталізації. Pascale Vielle (Бельгія) – експерт з питань соціального захисту та безпеки праці в нетипових формах зайнятості.

Ці дослідники створюють наукову базу для законодавчих змін в Україні, необхідних для імплементації європейських стандартів, таких як Директива ЄС 2024/2831 (про платформну працю) та Директива 2019/1152 (про прозорі умови праці).

Мета і завдання дослідження. Наукова мета дослідження полягає у розробці цілісної авторської концепції правового регулювання гібридної зайнятості в Україні, адаптованої до викликів діджиталізації та гармонізованої з європейськими стандартами.

Для досягнення цієї мети поставлено такі завдання:

Провести доктринальне розмежування понять «нетипова», «гнучка» та «гібридна» зайнятість та уніфікувати понятійно-категоріальний апарат.

Здійснити оцінку ефективності новітнього українського законодавства (Закон № 1213-ІХ, Закон № 2434-ІХ) щодо регулювання дистанційної роботи, ГРРЧ та спрощених режимів.

Проаналізувати критичні прогалини у правовому забезпеченні соціальних гарантій платформних працівників.

Провести порівняльний аналіз механізмів захисту, які впроваджені у провідних країнах ЄС (право на відключення, презумпція працевлаштування).

Сформулювати конкретні пропозиції щодо вдосконалення КЗпП та інших нормативних актів, необхідних для імплементації європейських стандартів.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини у сфері зайнятості, що характеризуються варіативністю місця, часу та правової кваліфікації, включаючи відносини, що виникають при використанні цифрових платформ.

Предметом дослідження виступають норми права, що регулюють гнучкі та гібридні форми зайнятості, включаючи положення Кодексу законів про працю України, Закону України «Про охорону праці», спеціальні правові режими («Дія





Сіті)), а також ключові Директиви ЄС та міжнародно-правові стандарти Міжнародної організації праці (МОП).

Виклад основного матеріалу. Зайнятість у постіндустріальній економіці, що характеризується домінуванням інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ), набуває нових рис. Ключовою ознакою стає просторова та часова гнучкість, яка, з одного боку, дозволяє працівникам досягати кращого балансу між роботою та особистим життям[1], а з іншого – створює ризики постійного підключення та розмивання меж робочого часу.

Аналіз української доктрини трудового права свідчить про значні термінологічні розбіжності. Науковці часто використовують як синоніми такі поняття, як «нестандартна», «нетипова», «атипова», «альтернативна», «нетрадиційна», «гібридна» та «гнучка» зайнятість. Така відсутність власної розробленої однакової термінології становить концептуальну перешкоду гармонізації законодавства. Якщо законодавець не має чітко визначеної термінології, він не може цільовим чином визначити суб'єктів, на яких поширюється правовий захист.

Зокрема, в чинному КЗпП України відсутнє легальне визначення понять «фрілансер», «гіг-працівник» та «платформна зайнятість».[2] Це прямо перешкоджає ефективній імплементації новітніх європейських стандартів, які, навпаки, оперують чіткими категоріями, наприклад, визначенням «цифрової платформи праці» та «працівника платформи» (Директива 2024/2831).[3]

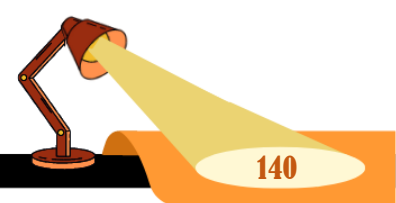
У межах цього дослідження пропонується наступне доктринальне розмежування:

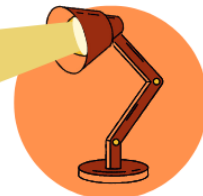
Нетипова (нестандартна) зайнятість – це найширша категорія, що охоплює всі форми, відмінні від стандартної моделі (строкова зайнятість, часткова зайнятість, аутсорсинг тощо).

Гнучкі форми зайнятості – це підвид нетипової зайнятості, який характеризується варіативністю часу та/або місця виконання роботи (дистанційна робота, гнучкий режим робочого часу, надомна робота).

Гібридна зайнятість – це сучасна модель, що поєднує елементи різних форм праці. Це може бути як поєднання роботи в офісі та дистанційної роботи, так і поєднання ознак трудових відносин (підпорядкування, контроль) з елементами цивільно-правової незалежності (особливо актуально для платформної праці).

Історично гнучкість у сфері праці, зокрема надомна робота, не є новим явищем, проте її правове регулювання в Україні донедавна залишалося архаїчним. До прийняття Закону № 1213-ІХ у 2021 році, значна частина регулювання віддаленої роботи випливала з нормативних актів радянського періоду (Постанова Державного комітету СРСР з праці і соціальних питань і Секретаріату ВЦРПС 1981 року). Сучасні законодавчі новації, що запровадили





окреме регулювання дистанційної та надомної праці, були вимушеною реакцією на карантинні обмеження, але вони заклали основу для системного розвитку гнучкості.[4]

Технологічний прогрес та діджиталізація відіграють подвійну роль. З одного боку, ІКТ роблять можливим існування гнучких моделей (дистанційна, платформна праця), сприяючи балансу між роботою та особистим життям.[1] З іншого боку, вони є джерелом нових ризиків. Внаслідок автоматизації та постійного підключення, зростає монотонність праці, нервово-емоційне напруження (техно-стрес), пов'язане з перевантаженням великим обсягом роботи, а також статичні навантаження і гіподинамія. Ці чинники вимагають негайної адаптації норм охорони праці та запровадження механізмів, що обмежують постійну доступність працівника.

Ключовою проблемою правового регулювання нових форм зайнятості в Україні є масова міскласифікація (кваліфікація фактично трудових відносин як цивільно-правових, наприклад, через договори ФОП або договори про надання послуг/підряд).[5] Ця ситуація «прихованих трудових відносин» виникає, коли фактичні ознаки трудового договору (підпорядкування, контроль, систематична винагорода) маскуються під цивільно-правові конструкції.

Відсутність легального визначення «гіг-працівника» у КЗпП України є серйозною прогалиною.[2] Ця юридична прогалина має прямі та небезпечні наслідки, які можна кваліфікувати як соціально-фіскальну кризу.

Використання цивільно-правових схем дозволяє роботодавцям мінімізувати податкове та соціальне навантаження.[5] Як наслідок, значна частина онлайн-працівників залишається без соціальних гарантій: статистичні дані показують, що три чверті онлайн-працівників не здійснюють відрахувань до пенсійної системи.[2] Ця ситуація, спричинена невизначеністю правового статусу, створює довгостроковий ризик для державної системи соціального забезпечення, оскільки сотні тисяч людей можуть у майбутньому не мати достатнього пенсійного забезпечення.

Спроби врегулювання, здійснені в межах спеціального правового режиму «Дія Сіті», запровадили поняття гіг-контрактів. Однак цей режим має обмежений характер і орієнтований виключно на ІТ-галузь, не вирішуючи системної проблеми міскласифікації у сферах доставки, таксі, клінінгу та інших, де платформна зайнятість є масовою.[6] Необхідно розробити загальносистемні критерії для обов'язкового визнання трудових відносин, що враховують сучасні реалії цифрового контролю.

Проаналізуємо Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та гнучкого режиму робочого часу» та його вплив на КЗпП.

Закон України № 1213-ІХ від 4 лютого 2021 року вніс суттєві зміни до КЗпП



та Закону України «Про охорону праці», вперше чітко розмежувавши два види віддаленої праці: дистанційну та надомну.[4]

Дистанційна робота (ст. 60-2 КЗпП) передбачає виконання роботи поза приміщенням роботодавця з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. Це більш гнучкий режим, який підходить для офісного персоналу.

Надомна робота (ст. 60-1 КЗпП) вимагає фіксованого робочого місця, часто пов'язаного з встановленням обладнання чи апаратури. Регулювання надомної праці все ще зберігає елементи, що вимагають, наприклад, обстеження робочого місця, хоча в сучасних реаліях вона є радше винятком.[4]

Обов'язковою умовою є укладення трудового договору у письмовій формі. На виконання закону Мінекономіки затвердило типові форми трудових договорів про надомну та дистанційну роботу (Наказ № 913-21).[7]

Запровадження вимоги щодо використання типових форм договорів є прикладом конфлікту гнучкості та формалізму в українському законодавстві. З одного боку, Закон № 1213-ІХ мав на меті забезпечити максимальну гнучкість для організації віддаленої роботи.[4] З іншого боку, адміністративні вимоги щодо використання затверджених типових форм можуть створювати адміністративні бар'єри та обмежувати договірну свободу, що, ймовірно, підштовхує недобросовісних роботодавців до менш регульованих цивільно-правових відносин (ФОП), посилюючи таким чином проблему міскласифікації.[5]

Особливе місце займає регулювання охорони праці. За загальним правилом, працівник, який працює дистанційно, самостійно несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на обраному робочому місці. Обов'язки роботодавця обмежуються систематичним проведенням інструктажів (зокрема, з охорони праці та протипожежної безпеки, а в умовах війни – інструктажів щодо дій під час повітряної тривоги) та забезпеченням належного технічного стану обладнання, що передається працівнику.[8]

Гнучкий режим робочого часу (ГРРЧ) регулюється статтею 60 КЗпП України. Це форма організації праці, яка допускає режим роботи, відмінний від визначеного правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої норми тривалості робочого часу за певний обліковий період (день, тиждень, місяць тощо).[9]

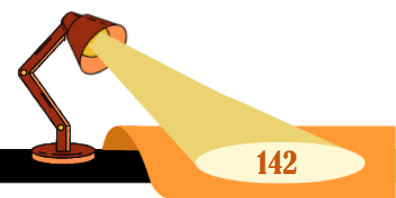
Правова конструкція ГРРЧ включає кілька складових:

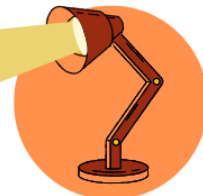
Фіксований час: період, коли працівник зобов'язаний бути на робочому місці (або підключеним до системи) і виконувати обов'язки.[10]

Змінний час: час, коли працівник може починати і закінчувати роботу на власний розсуд, дотримуючись при цьому облікової норми.

Час перерви: період для відпочинку та харчування.

Основною проблемою впровадження ГРРЧ є коректний облік робочого часу. Роботодавець повинен забезпечити облік використання робочого часу.[10] У разі





повторного порушення змінного (гнучкого) графіка працівники можуть бути переведені на загальновстановлений режим роботи із застосуванням дисциплінарного стягнення.[9]

Законодавство чітко встановлює, що положення письмового трудового договору про ГРРЧ щодо нормування, оплати праці, обсягу трудових прав та гарантій не повинні відрізнятися від тих, які встановлюються при звичайному режимі роботи.[9] Це гарантує, що гнучкість не повинна погіршувати соціальний захист працівника, включаючи право на відпустки та належну оплату праці.

Закон України № 2434-ІХ від 19 липня 2022 року «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» запровадив спрощений режим регулювання трудових відносин, який діє на період воєнного стану. Цей режим є тимчасовим законодавчим експериментом, що поширюється на добровільних засадах на суб'єктів малого та середнього підприємництва (з середньою кількістю працівників до 250 осіб) або на працівників, чия заробітна плата перевищує 8 розмірів мінімальної заробітної плати.[11]

Спрощений режим дозволяє сторонам максимально договірно врегулювати ключові питання: виникнення та припинення відносин, системи оплати праці, норми робочого часу та відпочинку. На роботодавців, які застосовують цей режим, не поширюються вимоги законодавства щодо ведення значної частини кадрової документації та прийняття локальних нормативних актів, якщо ці питання врегульовані трудовим договором.[11]

Цей закон викликає дискусії, оскільки він послаблює нормативне регулювання та адміністративний контроль[12] у контексті загальної євроінтеграційної лінії на посилення захисту працівників (Директиви ЄС). З точки зору гармонізації, такий режим має бути винятковим та тимчасовим.

Правове регулювання в ІТ-сфері в Україні традиційно базується на поєднанні цивільного та господарського законодавства, з домінуванням моделі співпраці через договори ФОП або аутсорсингу. Це створює постійний ризик перекваліфікації цивільних відносин у трудові під час податкових перевірок або перевірок Держпраці.[5]

Як уже зазначалося, запровадження гіг-контрактів у межах «Дія Сіті» є спробою легалізації. Однак цей інструмент, хоч і спрямований на стимулювання розвитку цифрової економіки, не вирішує системної проблеми розмежування трудового статусу для широкого кола платформних працівників поза ІТ-галуззю.

Європейський Союз активно реагує на трансформацію ринків праці, викликану діджиталізацією, через розвиток вторинного законодавства (директив).

Проведемо аналіз ключових Директив ЄС, зокрема Директиви про прозорі та передбачувані умови праці.

Директива (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради про прозорі та



передбачувані умови праці стала відповіддю на виникнення нових форм зайнятості, які значно відрізняються від традиційних, але сприяють інноваціям та зростанню. Ця Директива вимагає від держав-членів забезпечити мінімальні гарантії та надавати чітку, вичерпну інформацію про умови праці навіть у нових гнучких формах. Основна мета — гарантувати, що гнучкість не призводить до незахищеності працівника, зокрема через непередбачуваний режим роботи.[13]

МОП активно просуває принципи гідної праці, наголошуючи на необхідності балансу між гнучкістю та захистом, особливо у сфері соціального забезпечення та охорони праці. Ці міжнародні стандарти підкреслюють значення соціального діалогу як ключового інструменту для вирішення проблем, що виникають в умовах посилення гнучкості.

Прийняття Директиви 2024/2831 від 23 жовтня 2024 року є стратегічним зсувом регулювання в ЄС. Ця Директива є зобов'язанням для України в рамках євроінтеграції та спрямована на вирішення двох ключових проблем: неправильне визначення статусу зайнятості (міскласифікація) та відсутність прозорості в алгоритмічному управлінні.[3]

Ключова новація європейського підходу — це запровадження механізму спростовної презумпції працевлаштування (Presumption of Employment).[2] Якщо цифрова платформа праці відповідає певним критеріям контролю та підпорядкування, відносини з працівником автоматично вважаються трудовими, і платформа-роботодавець має доводити протилежне у суді. Цей інструмент є радикальним рішенням для боротьби з прихованими трудовими відносинами і є необхідною умовою для повної відмови України від поточної, фіскально орієнтованої, моделі нерегульованої платформної зайнятості (ФОП-схеми). Директива також передбачає право працівників на своєчасне, ефективне та неупереджене врегулювання спорів, а також захист від несприятливого ставлення за реалізацію своїх прав.[14]

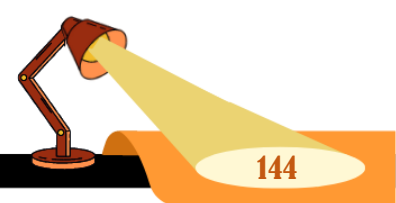
Досвід Німеччини, Франції та Іспанії у встановленні права на відключення (Right to Disconnect).

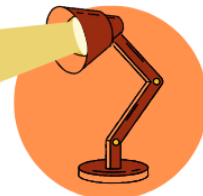
Право на відключення (R2D), або Right to Disconnect, є важливим елементом сучасного трудового права, особливо в контексті дистанційної, гібридної та гнучкої праці. Воно є необхідним юридичним інструментом для захисту психічного здоров'я працівників, які працюють дистанційно, та відновлення балансу між роботою та особистим життям. Це право означає можливість працівника не відповідати на робочі комунікації (електронні листи, дзвінки, повідомлення) поза межами встановленого робочого часу без побоювання негативних наслідків (догани, штрафу, звільнення).

Основна суть R2D:

1. Захист особистого часу: Головна мета R2D — провести чітку межу між робочим та особистим часом, запобігаючи «постійній доступності» працівника, яку уможливлюють ІКТ (інформаційно-комунікаційні технології).

2. Боротьба з перевтомою: Це право спрямоване на захист здоров'я, змен-





шення стресу та запобігання професійному вигоранню, яке часто трапляється при віддаленій роботі через нечіткі робочі межі.

3. Забезпечення оплати праці: Фактично, це право гарантує, що час, проведений поза робочим графіком, залишається неоплачуваним часом відпочинку, а не прихованим часом, проведеним за роботою.

У Європейському Союзі це питання активно обговорюється. Європейський парламент ухвалив резолюцію, що закликає Єврокомісію розробити директиву про право на відключення.

Франція є однією з країн, де R2D впроваджено давно, і його реалізація вимагає від роботодавців проактивного управління відносинами та встановлення чітких очікувань щодо «своєчасних відповідей».[15]

У таких країнах, як Іспанія, Португалія та Ірландія, вже існують законодавчі захисти або обмеження у цій сфері.[15]

Успіх R2D залежить від деталей реалізації, які краще визначаються соціальним діалогом, а не лише законом. Країни із законодавчими положеннями щодо R2D мають вищу кількість галузевих чи компанійних угод та політик, що деталізують питання підключення та відключення від роботи.[16]

Соціальний діалог в ЄС є фундаментальним елементом регулювання трудових відносин. Європейські профспілки та організації роботодавців відіграють ключову роль у формуванні єдиних стандартів, зокрема щодо гнучких форм праці. Колективно-договірне регулювання виступає як основа соціально-трудова відносин, дозволяючи конкретизувати умови праці (режим роботи, оплата, охорона праці) з урахуванням специфіки підприємства.[17]

В умовах посилення гнучкості та індивідуалізації трудових відносин зростає значення колективних договірних засобів регулювання. На індивідуальному рівні працівникові, який залежить від необхідності отримання роботи, вкрай складно протистояти роботодавцю.[18] Колективні договори виступають противагою цій індивідуальній залежності. Зокрема, у країнах ЄС механізм колективних угод використовується для деталізації R2D, встановлення компенсацій за використання власного обладнання та визначення меж контролю.

В Україні, де рівень організованої солідарності трудящих та профспілковий рух є слабким, імплементація європейських стандартів, таких як R2D, вимагає подвійного підходу: спочатку законодавче закріплення базового права, а потім обов'язкова вимога його деталізації у колективних договорах на рівні підприємств.

Українське законодавство створило парадоксальну ситуацію в сфері охорони праці при дистанційній роботі: працівник самостійно несе відповідальність за безпеку на обраному ним робочому місці. Роботодавець, фізично не маючи можливості контролювати умови праці поза своїми приміщеннями, обмежується проведенням інструктажів та забезпеченням належного стану наданого



обладнання.[8]

Це створює значні прогалини у захисті від нових, неочевидних ризиків, пов'язаних з діджиталізацією. Необхідно адаптувати законодавство про охорону праці до психосоціальних ризиків (техно-стресу, перевантаження, монотонності). Хоча роботодавець повинен розробити інструкції щодо дій під час повітряних тривог, він не може фізично гарантувати їх виконання.

В умовах дистанційної та гібридної роботи роботодавці застосовують різні методи контролю: регулярні звіти, онлайн-зустрічі, використання програм моніторингу та визначення показників ефективності.[19]

Юридична оцінка цього контролю є критичною. Чим активніше роботодавець застосовує моніторинг (онлайн-зустрічі, програмне забезпечення) для контролю[19], тим більше відносини набувають ознак трудових (підпорядкування), які мають бути захищені КЗпП. Інтенсивний цифровий контроль над часом, а не лише результатом, є прямим доказом наявності трудових відносин.

Відсутність чітких меж контролю в КЗпП України створює високий ризик неправомірного втручання у приватне життя працівника[20], що суперечить європейським стандартам захисту даних та правам людини. Необхідно законодавчо закріпити вимоги щодо прозорості, пропорційності та обґрунтованості будь-якого моніторингу, застосованого до дистанційних працівників.

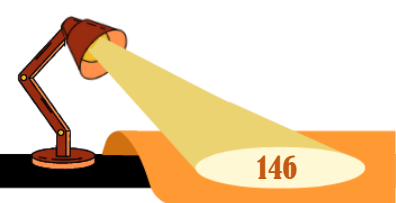
Необхідно чітко визначити межі матеріальної відповідальності працівника за обладнання, що використовується поза територією роботодавця. Оскільки роботодавець відповідає лише за технічний стан переданого обладнання[8], у випадку його пошкодження або втрати внаслідок неналежного зберігання чи використання, правовий механізм відшкодування має бути прозорим.

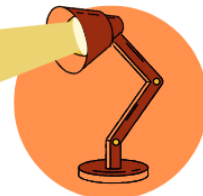
Для протидії техно-стресу та забезпечення належного часу відпочинку необхідно запровадити законодавчі норми щодо права на відключення (R2D).[16] Це право має бути закріплене в КЗпП як невід'ємна гарантія для працівників, які працюють за гнучкими та гібридними режимами. Реалізація цього права повинна включати заборону вимагати від працівника відповідати на повідомлення чи дзвінки поза робочим часом (за винятком критичних випадків, визначених договором або внутрішнім актом).

Ключовим елементом реформи має стати запровадження спростовної презумпції працевлаштування (Директива 2024/2831).[2] Для цього необхідно законодавчо закріпити «критерії залежності», за наявності яких відносини вважаються трудовими, якщо інше не доведено.

Пропоновані критерії залежності включають:

1. Фіксація оплати за час роботи, а не лише за результат.
2. Надання роботодавцем-платформою ключового обладнання чи інструментів.
3. Наявність цифрового контролю над виконанням роботи, зокрема моніто-





ринг робочого часу або поведінки.[19]

4. Обмеження права працівника самостійно обирати клієнтів або формувати власні ціни.

5. Встановлення обов'язку носити уніформу чи дотримуватися корпоративних стандартів.

Проблема соціального захисту є гострою: 75% онлайн-працівників не здійснюють пенсійних відрахувань.[2] Вдосконалення механізмів соціального страхування має відбуватися паралельно із визнанням трудового статусу.

Для осіб, чий статус визнається трудовим (через презумпцію), має бути забезпечений повний доступ до загальнообов'язкового державного соціального страхування. Для справжніх самозайнятих осіб (фрілансерів без ознак залежності) необхідна розробка гнучкої, але обов'язкової або стимулюючої системи соціального страхування (наприклад, розширений ЄСВ), що мінімізує довгострокові соціальні ризики.

Гармонізація вимагає ревізії чинного законодавства:

КЗпП України: Внести зміни до глави V (Нормування праці) та VI (Робочий час) для чіткого закріплення R2D. Створити нову главу, присвячену платформній праці та застосуванню спростовної презумпції трудових відносин, що відповідатиме Директиві 2024/2831.

Цивільний кодекс України: Встановити чіткі критерії розмежування договорів підряду/надання послуг від трудових відносин, особливо в контексті використання цифрових платформ.

Спеціальні режими: Після завершення воєнного стану необхідно переглянути Закон № 2434-IX, щоб його норми не суперечили Директиві 2019/1152 про мінімальні гарантії та прозорість умов праці. Використання договірного регулювання для СМП не повинно призводити до фактичної втрати основних трудових прав.

Пропонується запровадження п'ятирівневої моделі правового регулювання гібридної зайнятості, яка забезпечує гнучкість для бізнесу, але гарантує соціальний захист відповідно до ступеня економічної залежності та підпорядкування працівника, відповідаючи сучасним європейським стандартам.

Модель визнає, що ступінь захисту має прямо корелювати зі ступенем залежності, а не лише з формою договору.

Таблиця 1





***Модель правового регулювання гібридної зайнятості в Україні
(Авторська концепція)***

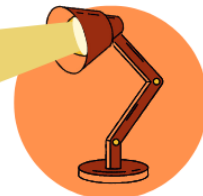
Рівень регулювання	Суб'єкт	Правовий статус	Ключовий механізм захисту
Класична трудова зайнятість	Працівник	КЗпП (повний захист)	Традиційні гарантії, визначені КЗпП.
Гнучка зайнятість (дистанційна/ГРРЧ)	Працівник	КЗпП (з гнучкістю часу/місця)	Право на відключення (R2D), чітке регулювання цифрового контролю та охорона праці.[9]
Платформна зайнятість (залежність)	Працівник платформи	Трудові відносини (через презумпцію)	Директива 2024/2831: Спростовна презумпція статусу [3]; повне соціальне страхування.[2]
Платформна зайнятість (самозайнятість)	Справжній фрілансер	Цивільно-правові відносини	Спеціальне обов'язкове або стимулююче добровільне соціальне страхування (розширений ЄСВ) для мінімізації довгострокових соціальних ризиків.
Спрощений режим (СМП)	Працівник/роботодавець	Договірне регулювання (Закон 2434-IX)	Тимчасовий, обмежений статус. Після скасування воєнного стану повинен бути переглянутий для забезпечення відповідності мінімальним гарантіям ЄС.

Ця модель забезпечує, що статус працівника платформи (Рівень 3) не може бути міскласифікований як самозайнятість (Рівень 4) за наявності ознак контролю. У цьому випадку, інтенсивний цифровий контроль, який має на меті лише моніторинг результату, фактично є доказом наявності трудових відносин і має автоматично ініціювати механізм презумпції працевлаштування за європейською моделлю.

Висновки.

Дослідження підтвердило, що правове регулювання гнучких та гібридних форм зайнятості в Україні, хоча й було оновлене Законом № 1213-IX, залишається недостатньо адаптованим до викликів діджиталізації та критично відстає від новітніх європейських стандартів.

Домінантний виклик полягає у масовій міскласифікації платформних працівників, що призводить до системної соціально-фіскальної кризи: відсутність легального статусу для гіг-працівників спричиняє масове ухилення від соціальних відрахувань, що загрожує довгостроковій стійкості пенсійної системи. Зокрема, статистичні дані свідчать, що три чверті онлайн-працівників не здійс-



нюють відрахувань до пенсійної системи.[2]

Правове регулювання в Україні є парадоксальним: воно, з одного боку, обтяжене адміністративним формалізмом (вимога типових форм договорів), що відштовхує бізнес до ЦПД, а з іншого – пропонує небезпечні ліберальні експерименти (Закон № 2434-ІХ), які послаблюють захист.

Необхідність гармонізації з правом ЄС, особливо з Директивою 2024/2831, вимагає негайної трансформації національних підходів. Європейська практика свідчить, що єдиний ефективний спосіб боротьби з міскласифікацією — це запровадження спростовної презумпції трудових відносин, що є ключем до вирішення проблеми «прихованих трудових відносин».

На основі проведеного дослідження та порівняльно-правового аналізу формулюються такі *практичні рекомендації*:

1. Законодавча влада:

Негайне запровадження спростовної презумпції працевлаштування: Імплементувати Директиву (ЄУ) № 2024/2831 шляхом внесення змін до КЗпП, закріпивши «золоті критерії» економічної залежності та контролю. Це є критичним кроком для легалізації статусу сотень тисяч платформних працівників та забезпечення їхнього соціального захисту.

Закріплення Права на Відключення (R2D): Внести зміни до КЗпП, що гарантують працівникам, зайнятим за гнучкими та гібридними режимами, право на відключення від ІКТ поза робочим часом.

Уніфікація термінології: Законодавчо закріпити поняття «платформна праця» та «гіг-працівник» для забезпечення цільового регулювання.

2. Органи виконавчої влади (Держпраці, Міністерство економіки, Пенсійний фонд):

Розробка єдиних критеріїв перекваліфікації: Створити методичні рекомендації для інспекторів праці та судів, що ґрунтуються на ознаках підпорядкування та контролю (зокрема, цифрового моніторингу)[19], а не лише на формі укладеного договору.

Реформування соціального страхування: Розробити законодавчі механізми, які забезпечать обов'язкове соціальне страхування для осіб, які працюють у нетипових формах, якщо їхня робота не відповідає критеріям самозайнятості.

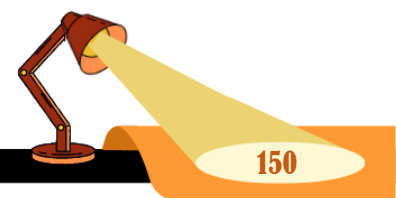
3. Суб'єкти трудових відносин:

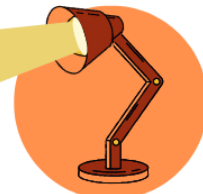
Активізація колективно-договірного процесу: Роботодавцям та профспілкам (або іншим представникам працівників) рекомендується активно використовувати колективні договори та локальні акти для деталізації механізмів реалізації R2D, встановлення чітких правил моніторингу та забезпечення охорони праці на дистанційних робочих місцях.[19]

Література:



1. Ткаченко В.С. Часова та просторова гнучкість робочого часу в країнах Європейського Союзу. «Аналітично-порівняльне правознавство». Електронне наукове фахове видання юридичного факультету ДВНЗ «Ужгородський національний університет», Випуск №3, 2024р. С. 230-238 – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2024/11/APP_03_2024-1-1.pdf
2. І. Слободян, Г. Шаповал. Фріланс та гіг-контракти: правовий режим, захист прав та виклики сучасного регулювання в Україні. Електронне наукове фахове видання: «Соціальний розвиток: економічні та правові питання», 2025р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.researchgate.net/publication/394742092_FRILANS_TA_GIG-KONTRAKTI_PRAVOVIJ_REZIM_ZAHIST_PRAV_TA_VIKLIKI_SUCASNOGO_REGULUVANNA_V_UKRAINIFREE_LANCE_AND_GIG_CONTRACTS_LEGAL_STATUS_RIGHTS_PROTECTION_AND_CHALLENGES_OF_MODERN_REGULATION_IN_UKRAINE
3. Директива (ЄС) 2024/2831 Європейського Парламенту та Ради від 23 жовтня 2024 року про покращення умов праці в платформній зайнятості (Текст, що стосується ЄЕЗ) – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://lexcovery.com/2024/11/%D0%B4%D0%B8%D1%80%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%B0-%D1%94%D1%81-2024-2831-%D1%94%D0%B2%D1%80%D0%BE%D0%BF%D0%B5%D0%B9%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%BE%D0%B3%D0%BE-%D0%BF%D0%B0%D1%80%D0%BB%D0%B0%D0%BC-2/>
4. Дистанційна і надомна робота: що насправді змінилося? Liga Zakon. Бізнес. 2021. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://biz.ligazakon.net/analitics/202187_distsantsynadomna-robota-shcho-naspravd-zmnilosya
5. ІТ-аутсорсинг в Україні: юридичні аспекти для іноземних компаній. Ілляшев та партнери. 2025. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://attorneys.ua/publication/outourcing-and-tech-in-ukraine-legal-insights-for-foreign-service-providers/>
6. Галкіна Н.М ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ІТ-ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ. Юридичний науковий електронний журнал, № 11/2022 – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://lsej.org.ua/11_2022/78.pdf
7. Відповіді на поширені запитання щодо застосування типових форм трудових договорів про дистанційну та надомну роботу. Міністерство економіки, довкілля та сільського господарства України. 2021 – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://me.gov.ua/Documents/Detail/1d3b30ad-7e5c-4707-bb4b-e6f3063996cb?lang=uk-UA&isSpecial=True&title=VidpovidNaPoshireniZapitanniaSchodoZastosuvanniaTipovikhFormTrudovikhDogovorivProDistahtiinuTaNadomnuRobotu>
8. Охорона праці при дистанційній роботі. Ок.Закон. Нормативна база. 2024 – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.isu.net.ua/news/582785-okhorona-pratsi-pri-dystantsiyniy-roboti>
9. Поняття гнучкого режиму робочого часу, особливості застосування. НСА (Вища школа адвокатури НААУ). 2024. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.hsa.org.ua/blog/poniattia-gnuckogo-rezimu-robocogo-casu-osoblivosti-zastosuvannia>
10. Гнучкий режим роботи: як запровадити на підприємстві. Кадровик-01. 2025 – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://prokadry.com.ua/article/3584-qqq-17-m3-zaprovadjennya-gnuckogo-rezimu-roboti-na-pdprimstv>
11. Спрощення режиму регулювання трудових відносин. European Business Association (ЕБА). 2022. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://eba.com.ua/sproshhennya-rezhymu-regulyuvannya-trudovyh-vidnosyn/>
12. Спрощене регулювання трудових відносин: переваги та недоліки. Головбух № 32. 2022. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://egolovbuh.expertus.com.ua/10000533>
13. Директива (ЄС) 2019/1152 європейського парламенту і ради. 2019. – [Електронний





ресурс]. – Режим доступу: https://yur-gazeta.com/content/UserFiles/Docs_new/864302e77b2025d5bfb6508f2b1b942f.pdf

14. New EU Directive Impacting Digital Platforms and Individuals Working for Them. 2024. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.crowell.com/en/insights/client-alerts/new-eu-directive-impacting-digital-platforms-and-individuals-working-for-them>

15. The Right to Disconnect: A Comparative Analysis – KSLaw.com. 2024. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kslaw.com/attachments/000/012/066/original/ca090424.pdf?1725461131>

16. Right to disconnect: Implementation and impact at company level - European Union. 2023. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://dp.tax.gov.ua/media-ark/news-ark/950143.html>

17. СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ У СФЕРІ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ. Представництво Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні. 2023. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/20502.pdf>

18. Denis Novikov. Relationship Between the Social Function of Labor Law and Social Dialogue in Solving Problems of Flexible Labor Regulation / Взаємозв'язок соціальної функції трудового права та соціального діалогу при розв'язанні проблем гнучкого регулювання праці — ResearchGate. 2021. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.researchgate.net/publication/357597965_Relationship_Between_the_Social_Function_of_Labor_Law_and_Social_Dialogue_in_Solving_Problems_of_Flexible_Labor_Regulation_Vzaemozv'azok_socialnoi_funkcii_trudovogo_prava_ta_socialnogo_dialogu_pri_roz

19. Віддалена робота: гарантії, права та ризики для працівників та роботодавців. Budni. 2025. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://budni.robota.ua/expert-thoughts/viddalena-robota-garantiyi-prava-ta-riziki-dlya-pratsivnikiv-ta-robotodavtsiv>

20. Дистанційна робота: про що треба знати роботодавцю. Державна служба України з питань праці. 2025. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://dsp.gov.ua/podolannia-nelehalnoi-zainiatosti/dystantsiina-robota-pro-shcho-treba-znaty-robotodavtsiu/>

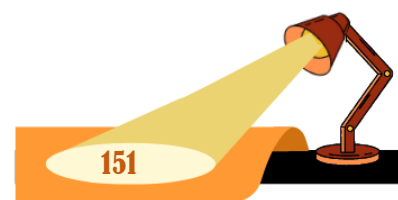
References:

1. Tkachenko V.S., (2024) Chasova ta prostorova hnuchkist robochoho chasu v krainakh Yevropeiskoho Soiuzu. [Temporal and spatial flexibility of working hours in European Union countries.] «Analitichno-porivnialne pravoznavstvo». Elektronne naukove fakhove vydannia yurydychnoho fakultetu DVNZ «Uzhhorodskiy natsionalnyi universytet», Vypusk №3, 2024r. S. 230-238 URL: https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2024/11/APP_03_2024-1-1.pdf [in Ukrainian]

2. I. Slobodian, H. Shapoval., (2025) Frilans ta hih-kontrakty: pravovyi rezhym, zakhyst prav ta vyklyky suchasnoho rehuliuвання v Ukraini. [Freelance and gig contracts: legal regime, protection of rights and challenges of modern regulation in Ukraine.] Elektronne naukove fakhove vydannia: «Sotsialnyi rozvytok: ekonomichni ta pravovi pytannia», URL: https://www.researchgate.net/publication/394742092_FRILANS_TA_GIG-KONTRAKTI_PRAVOVIJ_REZIM_ZAHIST_PRAV_TA_VIKLIKI_SUCASNOGO_REGULUVANNA_V_UKRAINIFREELANCE_AND_GIG_CONTRACTS_LEGAL_STATUS_RIGHTS_PROTECTION_AND_CHALLENGES_OF_MODERN_REGULATION_IN_UKRAINE [in Ukrainian]

3. Dyrektyva (IeS) 2024/2831 Yevropeiskoho Parlamentu ta Rady vid 23 zhovtnia 2024 roku pro pokrashchennia umov pratsi v platformnii zainiatosti (Tekst, shcho stosuietsia YeEZ) (2024) [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)] URL: <https://lexcoverey.com/2024/11/%D0%B4%D0%B8%D1%80%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%B0-%D1%94%D1%81-2024-2831-%D1%94%D0%B2%D1%80%D0%BE%D0%BF%D0%B5%D0%B9%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%BE%D0%B3%D0%BE-%D0%BF%D0%B0%D1%80%D0%BB%D0%B0%D0%BC-2/> [in Ukrainian]

4. Dystantsiina i nadomna robota: shcho naspravdi zminylosia? (2021) [Remote and home-





based work: what has really changed?] Liga Zakon. Biznes. URL: https://biz.ligazakon.net/analytics/202187_distantyna--nadmna-robota-shcho-naspravd-zmnilosya [in Ukrainian]

5. IT-outsorsynh v Ukraini: yurydychni aspekty dlia inozemnykh kompanii. (2025) [IT outsourcing in Ukraine: legal aspects for foreign companies.] Illiashev ta partnery. URL: <https://attorneys.ua/publication/outsourcing-and-tech-in-ukraine-legal-insights-for-foreign-service-providers/> [in Ukrainian]

6. Halkina N.M, (2022) PRAVOVE REHULIUANNIA TRUDOVYKH VIDNOSYN IT-PRATSIVNYKIV V UKRAINI. [LEGAL REGULATION OF LABOUR RELATIONS OF IT EMPLOYEES IN UKRAINE] Yurydychni naukovyi elektronnyi zhurnal, № 11/2022 URL: http://lsej.org.ua/11_2022/78.pdf [in Ukrainian]

7. Vidpovidi na poshyreni zapytannia shchodo zastosuvannia typovykh form trudovykh dohovoriv pro dystantsiinu ta nadomnu robotu. (2021) [Answers to frequently asked questions regarding the use of standard forms of employment contracts for remote and home-based work.] Ministerstvo ekonomiky, dovykillia ta silskoho hospodarstva Ukrainy. URL: <https://me.gov.ua/Documents/Detail/1d3b30ad-7e5c-4707-bb4b-e6f3063996cb?lang=uk-UA&isSpecial=True&title=VidpovidiNaPoshyreniZapytanniaSchodoZastosuvanniaTipovykhFormTrudovykhDohovorivProDystantsiinuTaNadmnuRobotu> [in Ukrainian]

8. Okhorona pratsi pry dystantsiinii roboti. (2024) [Occupational safety in remote work] Ok.Zakon. Normatyvna baza. URL: <https://zakon.isu.net.ua/news/582785-okhorona-pratsi-pry-dystantsiyniy-roboti> [in Ukrainian]

9. Poniattia hnuchkoho rezhymu robochoho chasu, osoblyvosti zastosuvannia. (2024) [The concept of flexible working hours, features of application] HSA (Vyshcha shkola advokatury NAAU). URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/poniattia-gnuchkogo-rezimu-robocogo-casu-osoblivosti-zastosuvannia> [in Ukrainian]

10. Hnuchkyi rezhym roboty: yak zaprovadyty na pidpriemstvi. (2025) [Flexible working arrangements: how to implement them in your company.] Kadrovyk-01. URL: <https://prokadry.com.ua/article/3584-qqq-17-m3-zaprovdjennya-gnuchkogo-rezimu-roboti-na-pdprimstv> [in Ukrainian]

11. Sproshchennia rezhymu rehuliuвання трудових відносин. (2022) [Simplification of the labour relations regulation regime] European Business Association (EBA). URL: <https://eba.com.ua/sproshchennia-rezhymu-reguljuvannja-trudovyh-vidnosyn/> [in Ukrainian]

12. Sproshchene rehuliuвання трудових відносин: perevahy ta nedoliky. (2022) [Simplified regulation of labour relations: advantages and disadvantages] Holovbukh № 32. URL: <https://egolovbukh.expertus.com.ua/10000533> [in Ukrainian]

13. Dyrektyva (IeS) 2019/1152 yevropeiskoho parlamentu i rady. (2019). [Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council] URL: https://yur-gazeta.com/content/UserFiles/Docs_new/864302e77b2025d5bfb6508f2b1b942f.pdf [in Ukrainian]

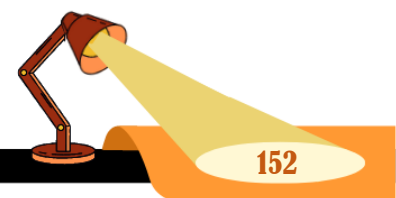
14. New EU Directive Impacting Digital Platforms and Individuals Working for Them. (2024). URL: <https://www.crowell.com/en/insights/client-alerts/new-eu-directive-impacting-digital-platforms-and-individuals-working-for-them>

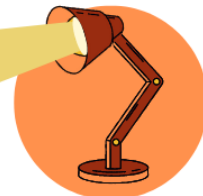
15. The Right to Disconnect: A Comparative Analysis (2024). KSLaw.com. URL: <https://www.kslaw.com/attachments/000/012/066/original/ca090424.pdf?1725461131>

16. Right to disconnect: Implementation and impact at company level (2023). European Union. URL: <https://dp.tax.gov.ua/media-ark/news-ark/950143.html>

17. SOTSIALNYI DIALOH U SFERI KOLEKTYVNO-DOHOVIRNOHO REHULIUANNIA V UMOVAKH VOIENNOHO STANU. (2023). [SOCIAL DIALOGUE IN THE FIELD OF COLLECTIVE AGREEMENT REGULATION UNDER MARTIAL LAW] Predstavnytstvo Fondu im. Fridrikha Eberta v Ukraini. URL: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/20502.pdf> [in Ukrainian]

18. Denis Novikov. (2021). Vzaiemozviazok sotsialnoi funktsii trudovoho prava ta sotsialnoho





dialohu pry rozviazanni problem hnuchkoho rehuliuвання pratsi [Relationship Between the Social Function of Labor Law and Social Dialogue in Solving Problems of Flexible Labor Regulation]. ResearchGate. URL: https://www.researchgate.net/publication/357597965_Relationship_Between_the_Social_Function_of_Labor_Law_and_Social_Dialogue_in_Solving_Problems_of_Flexible_Labor_Regulation_Vzaemozvazok_socialnoi_funkcii_trudovogo_prava_ta_socialnogo_dialogu_pri_roz [in Ukrainian]

19. Viddalena robota: harantii, prava ta ryzyky dlia pratsivnykiv ta robotodavtsiv. (2025). [Remote work: guarantees, rights and risks for employees and employers] Budni. URL: <https://budni.robota.ua/expert-thoughts/viddalena-robota-garantiyi-prava-ta-riziki-dlya-pratsivnykiv-ta-robotodavtsiv> [in Ukrainian]

20. Dystantsiina robota: pro shcho treba znaty robotodavtsiu. (2025). [Remote work: what employers need to know] Derzhavna sluzhba Ukrainy z pytan pratsi. URL: <https://dsp.gov.ua/podolannia-nelehalnoi-zainiatosti/dystantsiina-robota-pro-shcho-treba-znaty-robotodavtsiu/> [in Ukrainian]