

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

КАЗІМИРОВА О. О.,
orcid.org/0009-0003-9185-8933
аспірантка кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
(Національний університет «Одеська
юридична академія»)

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2025.6.20>

**ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НЕТИПОВИХ ФОРМ
ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ**

У статті здійснено комплексний аналіз національного законодавства України, що формує сучасні підходи до регулювання нетипових форм зайнятості в умовах динамічних соціально-економічних змін. Розглянуто конституційні гарантії свободи праці, рівності та права кожного на вільний вибір форми зайнятості як основу нормативного закріплення нетипових форм зайнятості.

Проаналізовано норми Закону України «Про зайнятість населення», які суттєво розширюють зміст поняття «зайнятість», охоплюючи не лише традиційні трудові відносини, а й виконання робіт чи надання послуг на підставі цивільно-правових договорів. Акцентовано увагу на тому, що Податковий кодекс України містить положення, відповідно до яких середньооблікова кількість працівників включає осіб, які залучені за цивільно-правовими договорами, що фактично визнає нетипові форми зайнятості, як складову сучасних трудових правовідносин.

Окрема увага приділена впливу правового режиму воєнного стану на організацію праці та адаптацію роботодавців і працівників до нових умов. Проаналізовано Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який запровадив спеціальні механізми для функціонування дистанційної роботи, що зобов'язує сторін підтримувати постійну комунікацію та повідомляти про зміну місцезнаходження, що в свою чергу сприяє стабільному застосуванню дистанційної роботи.

Зроблено висновок, що законодавчі зміни, ухвалені в умовах воєнного стану, не лише реагують на актуальні виклики, а й сприяють подальшому інституційному зміцненню нетипових форм зайнятості, формуючи підґрунтя для модернізації трудового права України.

Ключові слова: *зайнятість, нетипові форми зайнятості, дистанційна робота, надомна робота, трудове законодавство України, цивільно-правові договори, воєнний стан, аутстафінг, гіг-контракт, гіг-економіка, трудові правовідносини.*

Kazimyrova O. O. Problems of legal regulation of atypical forms of employment in Ukraine

The article provides a comprehensive analysis of the national legislation of Ukraine that shapes modern approaches to regulating atypical forms of employment in the context of dynamic socio-economic transformations. Constitutional guarantees of freedom of labor, equality, and the right of every person to freely choose their



type of employment are examined as the foundation for the normative recognition of atypical forms of employment.

The norms of the Law of Ukraine “On Employment of the Population” are analyzed, as they significantly expand the content of the concept of “employment,” covering not only traditional labor relations but also the performance of work or the provision of services on the basis of civil-law contracts. Attention is drawn to the fact that the Tax Code of Ukraine contains provisions under which the average number of employees includes persons engaged under civil-law contracts, which effectively recognizes atypical forms of employment as an integral part of modern labor relations.

Special attention is given to the impact of the legal regime of martial law on the organization of labor and the adaptation of employers and employees to new conditions. The article analyzes the Law of Ukraine “On the Organization of Labor Relations under Martial Law,” which introduced special mechanisms for the functioning of remote work, obliging the parties to maintain constant communication and to notify each other of changes in their location, thereby contributing to the stable application of remote work.

It is concluded that the legislative changes adopted under martial law not only respond to current challenges but also promote further institutional strengthening of atypical employment forms, forming the basis for the modernization of Ukraine’s labor law.

Key words: *employment, atypical forms of employment, remote work, home-based work, labor legislation of Ukraine, civil-law contracts, martial law, outstaffing, gig contract, gig economy, labor relations.*

Вступ. Сьогодні країни Європейського Союзу активно реформують сферу трудових відносин, прагнучи адаптувати її до нових економічних і соціальних реалій. Осучаснення трудових відносин здійснюється через внесення актуальних змін до законодавства, розширення застосування гнучких форм зайнятості, цифровізацію процедур укладання та обліку договорів. Такі кроки дозволяють урядам досягати важливих стратегічних цілей:

- скорочення масштабів тіньової економіки;
- легалізація незадекларованої праці;
- розширення соціального захисту населення;
- підвищення гнучкості ринку праці;
- посилення конкурентоспроможності національної економіки.

Таким чином, нетипові форми зайнятості вже не сприймаються як другорядне явище, а поступово закріплюються в законодавстві та стають невід’ємною частиною сучасної системи організації праці.

Постановка завдання. Метою статті є здійснення аналізу правового регулювання нетипових форм зайнятості в Україні, визначення їх нормативних засад, виявлення чинних колізій та прогалин у законодавстві, а також окреслення напрямів удосконалення правового механізму регулювання дистанційної, надомної роботи, аутстафінгу та гіг-контрактів в умовах трансформації ринку праці та під час дії воєнного стану.

Результати дослідження. Аналіз національного законодавства, що регулює нетипові форми зайнятості, варто розпочати з Основного закону – Конституції України. Адже, як підкреслює Ю. М. Тодика, «серед численних нормативних актів, що діють у державі, Конституція вирізняється тим, що є головним джерелом конституційного права, в якому в систематизованій формі закріплені найважливіші правові норми держави. На відміну від інших галузевих законів, Конституція України регулює надзвичайно широке коло суспільних відносин» [1, с. 55].

Варто зазначити, що стаття 43 Конституції України підсилює позиції нетипових форм зайнятості на ринку праці, оскільки її зміст містить низку фундаментальних



положень, які безпосередньо створюють конституційні підстави для їх існування та розвитку.

Насамперед, гарантоване кожному право на працю включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Тобто немає обмеження у виборі лише класичних, традиційних форм зайнятості, а навпаки – передбачено право людини вільно обирати найбільш прийнятну для себе форму зайнятості. Крім того, обов'язок держави створювати умови для повного здійснення права на працю та гарантувати рівні можливості у виборі професії і роду трудової діяльності фактично означає підтримку не лише традиційних, а й нетипових форм зайнятості, які відповідають потребам окремих категорій населення та умовам сучасного ринку праці [2].

Отже, конституційні гарантії свободи праці та рівних можливостей створюють необхідну основу для формування сучасних підходів до регулювання трудових відносин, включно з нетиповими формами зайнятості. У цьому контексті варто згадати про принцип справедливості, який визначає соціальний зміст трудового права та обумовлює його динамічний характер.

Як зазначає Р.І. Шабанова у дисертаційному дослідженні: «Справедливість є однією з ключових властивостей трудового права, адже саме вона розкриває його соціальний зміст – у центрі правового регулювання перебуває людина, її потреби, інтереси та свобода праці» [3, с. 255].

Відповідно до статті 5 Конституції України, справедливість, рівність у правах і свобода як змістоутворюючі принципи державності трансформуються у право через волю соціальних груп і народу в цілому. Основою такої волі є загальнонародний інтерес, уособлений у правових приписах, який визначає спрямованість і зміст правового регулювання [2].

Саме під впливом цього принципу та суспільної волі до справедливості відбувається поступова еволюція трудового законодавства, спрямована на узгодження правових норм із реальними соціально-економічними процесами.

Завдяки відображенню в законодавстві інтересів народу та його запиту на гнучкість, рівність і свободу праці формується нове бачення організації трудових відносин, у межах якого з'являються й закріплюються нетипові форми зайнятості. Вони стають проявом прагнення держави та суспільства забезпечити баланс між економічними потребами роботодавців і правами працівників, відповідаючи сучасним тенденціям розвитку ринку праці.

Отже, принцип справедливості, що випливає зі змісту норм Конституції України, не лише визначає ціннісні орієнтири трудового права, а й виступає основою для оновлення та адаптації законодавства до потреб сучасного суспільства. Поява нетипових форм зайнятості в цьому контексті є природним наслідком демократичного розвитку правової системи, що орієнтується на реальні інтереси людини та забезпечення її свободи праці.

Логічним продовженням конституційних положень є Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-V, у якому розкривається зміст поняття «зайнятість», як «незаборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих і суспільних потреб із метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їхній власності, у тому числі безоплатно» [4].

Отже, законодавець закріплює широке тлумачення зайнятості, яке охоплює як традиційну найману працю, так і господарську діяльність, а також діяльність, що здійснюється на підставі цивільно-правових договорів.

Таке законодавче тлумачення зайнятості узгоджується і з підходом, закріпленим у Податковому кодексі України (далі – ПКУ). Зокрема, відповідно до п. 14.1.227 ПКУ, при визначенні середньооблікової кількості працівників до цієї категорії включаються не лише наймані працівники, а й особи, які виконують роботи чи надають послуги на підставі цивільно-правових договорів. Такий підхід є показовим, адже законодавець фактично прирівнює участь осіб, зайнятих за цивільно-правовими договорами, до участі найманих працівників



у діяльності суб'єкта господарювання. Це додатково підтверджує, що сучасне українське законодавство визнає цивільно-правові форми співпраці як складову структури зайнятості, що є важливим елементом формування та легітимації нетипових форм зайнятості [5].

Отже, з вищевикладеного бачимо, що Україна, орієнтуючись на європейські тенденції, також здійснює кроки з оновлення національного трудового законодавства, прагнучи гармонізувати його із сучасними вимогами соціально-трудових відносин. У такому контексті нетипові форми зайнятості постають не лише як ознака модернізації ринку праці, але й як важливий інструмент забезпечення його стійкості в кризових умовах.

Як зазначає О.В. Ачкасова, «нетипові форми зайнятості є необхідним інструментом під час воєнного стану, який допомагає підприємствам адаптуватися до викликів війни. Особливо це стосується збереженню робочих місць, адже такі нетипові форми зайнятості, як аутстафінг, аутсорсинг, альтернативний робочий тиждень (коли на одному робочому місці працюють два працівники), дистанційна та надомна робота, відкривають для роботодавців нові можливості для організації праці в умовах війни» [6, с. 46].

На необхідність змін організації трудових відносин під час воєнного стану звертає увагу й О.В. Кравченко, яка зазначає, що держава оперативно переорганізувала правове регулювання праці у відповідь на нові виклики. На основі положень Закону України «Про правовий режим воєнного стану» від 12.05.2015 року № 389-VIII було розроблено та ухвалено спеціальний Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX, який визначає особливості регулювання праці для всіх працівників – незалежно від форми власності роботодавця чи сфери діяльності, а також для осіб, які працюють за трудовими договорами з фізичними особами. Прийняття цього закону фактично створило нормативні умови для більш гнучкої організації праці, що дозволило роботодавцям і працівникам легше адаптуватися до ситуації та ширше застосовувати нетипові форми зайнятості в умовах війни [7, с. 101].

Важливо підкреслити, що ухвалений у період війни Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX не лише врегулював специфіку праці в кризових умовах, а й фактично закріпив на нормативному рівні окремі нетипові форми зайнятості. Зокрема, частина третя статті 7 цього Закону зобов'язує сторони трудового договору постійно підтримувати комунікацію та оперативно повідомляти про зміну місця перебування і контактних даних. Роботодавець виконує це шляхом оновлення інформації в ЄДР, а працівник – надсиланням відповідних даних на адресу чи електронну пошту роботодавця, що допускається навіть у формі текстового повідомлення [8].

Такі вимоги відображають реалії масового переміщення населення та необхідність зберігати трудові відносини незалежно від фактичного місця перебування працівника. У результаті законодавець фактично визнає й інституційно підтримує дистанційну роботу та інші гнучкі формати зайнятості, сприяючи їх подальшому утвердженню в системі національного трудового права.

Також варто згадати про надзвичайні обставини, спричинені пандемією COVID-19, що посприяли ще більшому поширенню декількох форм нетипової зайнятості – дистанційної та надомної роботи, які з кожним роком все більше трансформуються у типову форму зайнятості, тому що стають невід'ємною частиною організації праці для багатьох роботодавців.

На підставі Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 04.02.2021 року № 1213-IX, до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) було внесено низку змін, які закріплюють поняття та організацію таких форм нетипової зайнятості [9].

Відповідно до ст. 60¹ КЗпП, надомною роботою є форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх



сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу. Особливість цієї форми роботи полягає в тому, що на працівників поширюється загальний режим роботи підприємства, установи, організації та робоче місце працівника є фіксованим, та не може бути змінено з ініціативи працівника без погодження з роботодавцем [10].

Водночас ст. 60² КЗпП характеризує дистанційну роботу як форму організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. Також така форма роботи може поєднуватися з виконанням працівником роботи на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця. При дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 цього Кодексу [10].

Отже, головна відмінність зазначених форм зайнятості полягає в тому, що дистанційна робота може здійснюватися в будь-якому місці, яке працівник має право визначати самостійно, також може поєднувати його на території чи в приміщенні роботодавця, на відміну від надомної, де працівник виконує свою трудову функцію виключно на фіксованому та погодженому з роботодавцем місці.

При виконанні надомної роботи працівники повинні дотримуватися загального режиму роботи підприємства, установи, організації, якщо інше не встановлено трудовим договором, на відміну від дистанційної роботи, за якої працівники мають змогу розпоряджатися своїм вільним часом без підлягання правилам внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором.

Отже, запровадження дистанційної та надомної роботи стало закономірною реакцією держави на соціально-економічні виклики, зокрема пандемію COVID-19 та воєнний стан. Нормативне закріплення цих форм у трудовому законодавстві сприяло підвищенню гнучкості зайнятості та наближенню організації праці до європейських стандартів. Попри схожість у меті, дистанційна й надомна робота істотно відрізняються за ступенем автономності працівника та способом організації трудового процесу, проте обидві формують передумови для подальшої модернізації системи трудових відносин в Україні [11, с. 433].

Серед різновидів нетипових форм зайнятості особливого значення набувають послуги посередництва у сфері трудових правовідносин. Їхня специфіка полягає у формуванні тристоронньої моделі взаємодії між суб'єктами. Відповідні правовідносини врегульовані Конвенцією МОП № 181 про приватні агентства зайнятості від 19.06.1997 року. Згідно з її положеннями, під поняттям «приватне агентство зайнятості» розуміється «фізична або юридична особа, яка надає послуги з підбору потенційного персоналу або надає послуги з найму своїх працівників з наміром надання їх у розпорядження третій стороні» [12].

Україна все ще не ратифікувала Конвенцію, проте законодавство України також регулює діяльність тимчасові агентства зайнятості або, як ще їх називають аутстаферів. Статтею 36 Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 року № 5067-V передбачено діяльність суб'єктів господарювання:

- які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні;
- які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в іншого роботодавця [4].

Тобто агентство з працевлаштування надає лише послуги з посередництва у працевлаштуванні заінтересованим у цьому особам, проте не здійснює працевлаштування, на відміну від аутстафінгу, де співробітник офіційно оформлений у штат компанії-постачальника послуг (аутстафінгової компанії), але фактично виконує функції працівника іншої компанії (замовника послуг). Це означає, що юридично співробітник не є працівником компанії-замовника, хоча він виконує всі свої посадові обов'язки на її користь.



Відповідно до ч. 3 ст. 36 Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 року № 5067-V вищезазначені особи набувають правоздатності як суб'єкта господарювання у сфері посередництва у працевлаштуванні після внесення до реєстру, який формується та ведеться центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, в установленому Кабінетом Міністрів України порядку [4].

Станом на 14.11.2020 року Державна служба України з питань праці також надало свої роз'яснення дефініції «аутстафінг», як виведення працівників за межі штату підприємства.

Тобто, працівник наймається, або продовжує працювати в одній компанії чи фірмі, але числиться у штаті іншої – так названої компанії-аутстафера.

Відповідно, виведений за штат персонал укладає трудові договори не з суб'єктом, на якого безпосередньо працює, а з відповідною організацією-аутстафером [13].

Таким чином, посередницькі послуги у сфері працевлаштування, включно з діяльністю приватних агентств зайнятості та аутстафінгових компаній, є важливою складовою нетипових форм зайнятості, що забезпечує гнучкість ринку праці. Водночас така модель взаємодії породжує правові колізії щодо визначення статусу працівника й розподілу відповідальності між суб'єктами. Незважаючи на відсутність ратифікації Конвенції МОП № 181, українське законодавство поступово наближається до міжнародних стандартів, однак потребує подальшого вдосконалення для гарантування належного рівня трудових прав і соціального захисту залучених працівників [14, с. 246].

Поряд із розвитком посередницьких послуг у сфері праці, в Україні стрімко формуються й інші сучасні форми нетипової зайнятості, зокрема у сфері інформаційних технологій. Зазвичай у таких відносинах роботодавці переважно залучають ІТ-спеціалістів для виконання окремих проєктів або тимчасових завдань здебільшого на основі цивільно-правових договорів, коли ІТ-спеціаліст виступає як фізична особа-підприємець і надає послуги роботодавцю в ролі замовника.

Подібна модель співпраці є вигідною для роботодавця, оскільки дозволяє уникати значного податкового навантаження та обов'язкових соціальних внесків. Водночас працівник у таких прихованих трудових відносинах позбавлений належного правового захисту, оскільки не користується повним обсягом гарантій і прав, передбачених трудовим законодавством.

З огляду на це держава визнала, що ІТ-сферу необхідно врегулювати у нормативному порядку, що в результаті зумовило інтеграцію держави до гіг-економіки та започаткувало нову нетипову форму зайнятості – гіг-контракт.

С.М. Тарасюк у своєму дослідженні піднімає питання про ІТ-спеціалістів та відносить їх до категорії осіб, які не бажають здійснювати свою діяльність, як фізичні особи-підприємці, проте з іншого боку не бажають вступати у трудові відносини, щоб не втрачати потенційних замовників. Також науковець додає, що ймовірно феномен гіг-контракту зумовлений не пріоритетом довготривалості відносин між замовником та виконавцем послуг, а навпаки націлений на підвищення рівня конкурентоздатності зі створення комфортних умов для ІТ-фахівців, які на сьогодні відносяться до категорії швидкоплинних кадрів [15, с. 135–136].

У ч. 7 ст. 17 Закону України «Про стимулювання цифрової політики в Україні» від 15.07.2021 року № 1667-IX зазначено, що укладення та виконання гіг-контракту не є здійсненням підприємницької чи іншої господарської діяльності гіг-спеціалістом [16].

На думку Ю.О. Сасенко, такою нормою законодавець акцентує увагу на тому, що гіг-контракт є саме способом реалізації права на працю, а не права на підприємницьку діяльність. Проте разом із тим законодавець у ч. 8 ст. 17 Закону зазначає, що укладення гіг-контракту не є підставою для виникнення трудових відносин [17, с. 89].

У цьому контексті варто звернути увагу також і на позицію Д.О. Новікова та О.М. Лук'янчикова, які зазначають, що положення Закону фактично є очевидним відтворенням норм трудового законодавства. Водночас вони підкреслюють, що такі норми здебільшого



погіршують становище працівників у порівнянні з чинним правовим регулюванням, обмежуючи обсяг та зміст їх прав і свобод [18, с. 140].

Таким чином, формування гіг-контрактів як окремої нетипової форми зайнятості стало відповіддю держави на трансформацію ІТ-сфери та потребу у гнучких механізмах співпраці між роботодавцями й виконавцями послуг. Водночас чинне правове регулювання цих відносин залишається неповним і потребує вдосконалення для забезпечення належного рівня соціальних гарантій і правового захисту гіг-спеціалістів.

Розвиток нетипових форм зайнятості в Україні, зокрема посередницьких послуг, аутстафінгу, гіг-контрактів, дистанційної та надомної роботи, сприяє підвищенню гнучкості ринку праці та наближенню трудового законодавства до викликів сьогодення.

Висновки. Аналіз чинного законодавства показує, що Україна послідовно рухається у напрямі розширення правових моделей зайнятості. Конституційні гарантії свободи праці, широке визначення поняття «зайнятість» у Законі «Про зайнятість населення» та включення у середньооблікову кількість працівників осіб, які працюють за цивільно-правовими договорами, формує підґрунтя для розвитку нетипових форм зайнятості як частини гнучкого ринку праці.

Разом з тим, нормативно-правова база залишається фрагментарною. Чинні норми розпорошені по різних нормативно-правових актах. Межі між трудовими та цивільно-правовими відносинами не є чіткими, що створює ризики прихованої зайнятості. Доцільним є системне оновлення КЗпП з виокремленням інституту нетипових форм зайнятості, а також перенесенням найбільш ефективних положень воєнного законодавства у постійну частину правового регулювання.

Таким чином, нетипові форми зайнятості вже стали важливим елементом сучасного українського ринку праці, однак їх повноцінне функціонування можливе лише за умови комплексної, узгодженої та системної модернізації трудового законодавства.

Список використаних джерел:

1. Конституційне право України: Підручник для студентів вищих навчальних закладів / За ред. академіка АПрН України, доктора юридичних наук, професора Ю.М. Тодики, доктора юридичних і політичних наук, проф. В.С. Журавського. К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2002. 544 с.
2. Конституція України від 28 червня 1996 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 25.11.2025)
3. Шабанов, Р.І. Доктрина зайнятості як складова соціального захисту населення від безробіття: дис. д-ра юрид. наук: 12.00.05; Київ. нац. ун-т ім. Т.Г Шевченка. Київ, 2015. 418 с.
4. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 року № 5067-VI. *Голос України*. 2017. № 153-154.
5. Податковий кодекс України від 2 грудня 2010 року № 2755 (зі змінами та доповненнями). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text> (дата звернення: 25.11.2025)
6. Ачкасова О.В. Гнучка зайнятість як засіб збереження робочих місць на українських підприємствах під час війни. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2024. Вип. 3. С. 41–46.
7. Кравченко О.В. До питання особливостей організації трудових відносин в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Право. 2024. Том 2. Вип. 84. С. 100–105.
8. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 р. №2136-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення 25.11.2025).
9. 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 року № 1213-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text> (дата звернення 25.11.2025)



10. Кодекс законів про працю України: Закон від 23.07.1996. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 25.11.2025)
11. Казімирова О.О. Правове регулювання нетипових форм зайнятості за законодавством України. *Новітня парадигма трудового права та права соціального забезпечення: наукові горизонти : тези доп. та наук. повідомл. учасників XV Всеукр. наук.-практ. конф., присвячена пам'яті чл.-кор. НАПрН України, засл. діяча науки і техніки України, д-ра юрид. наук, проф. О.М.Ярошенка*. Харків, 2025. С. 428–434.
12. Про приватні агентства зайнятості: Конвенція МОП № 181 від 19.06.1997 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text
13. Що треба знати про договір аутстафінгу?: Роз'яснення ГУ Держпраці у Херсонській області від 14.01.2020 року. URL: <https://te.dsp.gov.ua/shho-treba-znaty-pro-dogovir-autstafing/> (дата звернення 25.11.2025)
14. Казімирова О.О. Правове забезпечення послуг з посередництва за законодавством України та зарубіжних країн. *Юридичний вісник*. 2024. Вип. 5. С. 246–253.
15. Тарасюк С.М. Особливості застосування гіг-контрактів резидентами правового режиму Дія Сіті. *Юридичний вісник*. 2022. Вип. 2 (63). С. 133–142.
16. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні: Закон України від 15 липня 2021 року № 1667-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text> (дата звернення 25.11.2025)
17. Сасенко Ю.О. Способи реалізації права на працю в правовому режимі Дія Сіті. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди «ПРАВО»*. 2023. Вип. 37. С. 86–93.
18. Новіков Д.О., Лук'янчиков О.М. Правові проблеми регулювання праці гіг-спеціалістів в умовах євроінтеграції. *Основні напрямки захисту прав громадян України на працю та соціальний захист в умовах євроінтеграції. XI Міжнародна науково-практична конференція: зб. тез міжнар. наук.-практ. конф.* Харків, Право, 2021. С. 138–141.

Дата першого надходження рукопису до видання: 24.11.2025

Дата прийнятого до друку рукопису після рецензування: 15.12.2025

Дата публікації: 31.12.2025

