

## РОЗДІЛ 5. ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349-2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.88.2.14>

### ЗАСТОСУВАННЯ ГНУЧКОСТІ ЯК ОЗНАКИ НЕСТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ В КОНТЕКСТІ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

**Анатійчук В.В.,**  
*кандидат юридичних наук, асистент,  
асистент кафедри приватного права  
юридичного факультету  
Чернівецького національного університету  
імені Юрія Федьковича,  
ORCID: 0000-0002-8036-4351*

**Анатійчук В.В. Застосування гнучкості як ознаки нестандартних форм зайнятості в контексті диференціації трудових відносин.**

У статті розкривається поняття гнучкості як ознаки нестандартних форм зайнятості в контексті диференціації трудових відносин. Зауважується, що запровадження нових технологічних процесів призвели до необхідності пристосовування різноманітних соціально-економічних процесів та, відповідно, до зміни змісту трудового договору.

Трудовий договір із своїми сталими правами і обов'язками поступово почав трансформуватися на постійно еволюціонуючі юридичні відносини. Проте, визначальним началом (осовою) правового регулювання є те, що об'єднує його в єдине ціле – праця людини як діяльність, що складає серцевину змісту трудових відносин. Відповідно, застосування праці працівників при нестандартних формах зайнятості сприймається як важливий чинник диференціації у правовому регулюванні трудових відносин, а посилення гнучкості правового регулювання трудових відносин, мобільності працівника при здійсненні права на працю є однією із основних тенденцій розвитку сучасного трудового права. З правової точки зору, з позицій трудового права, поняття «гнучкість» можна застосувати до трудових відносин, до роботи, до підприємства (роботодавця), до працівника.

Категорії – «гнучкість трудових відносин», «гнучкість підприємства» (роботодавця), «гнучкість працівника», «гнучкість роботи» лежать в одній площині, в рамках яких можна аналізувати такі основні поняття: гнучкість робочого часу, гнучкість робочого місця, функціональна гнучкість.

Констатується, що гнучкість зумовлена зміною цінностей нових поколінь на ринку праці. Нові форми організації праці розвивають та підтримують висококваліфікованих, технологічно компетентних і адаптованих працівників, які можуть мати справу з нестандартними та винятковими обставинами, що вимагають творчості, ініціативи та дозволяють досягти функціональної гнучкості.

Робиться висновок, що гнучкість як критерій диференціації при регулюванні нетипових форм зайнятості може бути заснована на індивідуальних відносинах працівника та роботодавця, регламентована як державою, шляхом диференціації трудового законодавства так і на локальному рівні, де вагоме значення відіграють колективні договори та угоди.

**Ключові слова:** гнучкість трудових відносин, нестандартні форми зайнятості, диференціація правового регулювання, праця, працівник, держава, неповний робочий день, гарантії працевлаштування.

**Anatiychuk V.V. The application of flexibility as a feature of non-standard forms of employment in the context of differentiation of labor relations.**

The article reveals the concept of flexibility as a feature of non-standard forms of employment in the context of differentiation of labor relations. It is noted that the introduction of new technological processes has led to the need to adapt various socio-economic processes and, accordingly, to changes in the content of the employment contract.

The employment contract, with its fixed rights and obligations, gradually began to transform into a constantly evolving legal relationship. However, the defining principle (basis) of legal regulation is what unites it into a single whole – human labor as an activity that constitutes the core of the content of labor relations. Accordingly, the use of workers' labor in non-standard forms of employment is perceived as an important factor of differentiation in the legal regulation of labor relations, and increasing the flexibility of the legal regulation of labor relations, employee mobility in exercising the right to work is one of the main trends in the development of modern labor law. From a legal point of view, from the standpoint of labor law, the concept of «flexibility» can be applied to labor relations, to work, to the enterprise (employer), to the employee.

The categories – «flexibility of labor relations», «flexibility of the enterprise» (employer), «flexibility of the employee», «flexibility of work» lie in the same plane, within which the following basic concepts can be analyzed: flexibility of working hours, flexibility of the workplace, functional flexibility.

It is stated that flexibility is due to changing values of new generations in the labor market. New forms of work organization develop and support highly skilled, technologically competent and adaptable workers who can deal with non-standard and exceptional circumstances that require creativity, initiative and allow for functional flexibility.

It is concluded that flexibility as a criterion of differentiation in regulating atypical forms of employment can be based on individual relations between the employee and the employer, regulated both by the state, through differentiation of labor legislation, and at the local level, where collective agreements and contracts play a significant role.

**Key words:** flexibility of labor relations, non-standard forms of employment, differentiation of legal regulation, labor, employee, state, part-time work, employment guarantees.

**Постановка проблеми.** У юридичній і економічній літературі набуло поширеного дослідження поняття нетипових трудових відносин, нетипової зайнятості, ринку праці. Модель так званої нетипової зайнятості, яка тісно пов'язана з економічними процесами. Так, сьогодні в світі неймовірно швидко поширюються гнучкі, інноваційні форми зайнятості. Нині близько 35% трудових ресурсів США задіяні в гнучких формах зайнятості, зокрема як тимчасові, або позаштатні співробітники (фрілансери) та працюють відділено, а до 2025 року зазначена питома вага в загальній структурі зайнятості буде становити біля 50% (світовий ринок орієнтовно буде становити за цією гнучкою формою зайнятості близько 60%, а ринок віддаленої роботи складе приблизно 50 млрд. дол. США [14]. Важливою умовою зайнятості стає функціональна гнучкість працівника, можливість займати певну посаду на підприємстві за розпорядженням роботодавця, заміщення відсутнього працівника, поєднання виконання обов'язків. Змінюються міжнародні трудові норми, глобалізація висуває нові вимоги до робочої сили з точки зору її кваліфікації, загальноосвітнього рівня, оскільки «людський фактор» є центральним елементом нової моделі постіндустріального розвитку [11, с. 114]. Проблема осмислення нових підходів до розуміння трудових відносин у всьому світі є на сьогодні актуальною у світлі поширення нестандартних форм залучення до праці, прихованих трудових відносин та незадекларованої зайнятості [18, с. 16]. Саме трудове право є однією з тих галузей права, на функціонуванні та розвитку якої найбільше відчуваються соціально-економічні зміни, кризові явища, інші виклики як на міжнародному, так і на національному рівнях [10, с. 377.].

**Стан опрацювання проблематики.** Питанням нестандартних форм зайнятості та їх ознак, зокрема гнучкості правового регулювання трудових відносин, приділялася значна увага в юридичній літературі таких українських науковців як: Вишновецької С.В., Гаращенко Л.П., Гетьманцевої Н.Д., Глуценко М.П., Клемпарського М.М., Купіної Л.Ф., Михайлової І.Ю., Рим О.М., Середи О.Г., Сімутіної Я.В., Сірохи Д.І., Черноус С.М., Юшко А.М., Тищенко О.В., Шумила М.М., Щербини В.І., Чанишевої Г.І., Ярошенка О.М., які внесли вагомий доробок у розвиток науки трудового права. Проте цифрова трансформація змінює ринок праці, наповнюючи його нестандарт-

ними формами зайнятості, що, у свою чергу, видозмінюють стандартні ознаки трудових відносин. Все це потребує подальших наукових доробок.

**Мета статті** полягає у з'ясуванні та розкритті гнучкості як ознаки нестандартних форм зайнятості в контексті диференціації трудових відносин.

**Виклад основного матеріалу.** Модель традиційної зайнятості була опосередкована типовими трудовими правовідносинами, що передбачала укладання безстрокового трудового договору з нормальною тривалістю робочого часу та з постійним окладом. Поєднання ринкових механізмів та змін у стратегії управління бізнесом сприяли зростанню «гнучкій зайнятості», що призвело до поширення нестандартної її форми та видозміни класичних ознак традиційних трудових відносин. Запровадження нових технологічних процесів призвели до необхідності пристосовування різноманітних соціально-економічних процесів та, відповідно, до зміни змісту трудового договору.

Трудовий договір із своїми сталими правами і обов'язками поступово почав трансформуватися на постійно еволюціонуючі юридичні відносини. Регулювання трудових відносин почало зміщати акценти з державного на колективно-договірне, локальне та індивідуально-договірне регулювання, з чітким централізованим фіксуванням стандартів праці. При цьому досить важко виділити, який із цих способів регулювання є більш значимим у механізмі правового регулювання трудових відносин при поширенні нових видів трудових відносин.

Проте, визначальним началом (основою) правового регулювання є те, що об'єднує його в єдине ціле – праця людини як діяльність, що складає серцевину змісту трудових відносин [с. 285]. Відповідно, застосування праці працівників при нестандартних формах зайнятості сприймається як важливий чинник диференціації у правовому регулюванні трудових відносин.

Диференціація правового регулювання трудових відносин – це одна із напрямків розвитку трудового права, що знаходить свій специфічний вираз (прояв) через метод правового регулювання в трудових відносинах і різноаспектних умовах діяльності його суб'єктів, що має однак зв'язок (поєднання) з єдиними загально правовими категоріальними складовими, і, передусім, загальними категоріями і інститутами трудового права як єдиного правового феномену [9, с. 285]. Диференціація правового регулювання трудових відносин може здійснюватися як на державному рівні, шляхом встановлення певних особливостей у режимі, умовах праці та її охорони, встановлення певних пільг чи переваг, специфіки відповідальності так і на колективно-договірному та на індивідуально-договірному рівнях [9, с. 275-276]. Відповідно, постає питання щодо гнучкості праці, як ознаки нестандартних форм зайнятості, які, як зауважувалося раніше, є важливим чинником диференціації правового регулювання трудових відносин. Адже як зауважується вченими «посилення гнучкості правового регулювання трудових відносин, мобільності працівника при здійсненні права на працю є однією із основних тенденцій розвитку сучасного трудового права ...» [10, с. 380].

Якщо звернутися до етимології слова «гнучкість» (гнучкий) – означає який легко згинається, гнеться; який вміло і швидко застосовується в різних обставинах [7]. В загальному сенсі гнучкість можна визначити як здатність адаптування до чого не будь. З правової точки зору, з позицій трудового права, поняття «гнучкість» можна застосувати до трудових відносин, до роботи, до підприємства (роботодавця), до працівника. В зарубіжній літературі під гнучкістю трудових відносин розуміється: професійна гнучкість найманих працівників, тобто їх готовність до зміни професії, постійного навчання, до автономної трудової діяльності та прийняття самостійних рішень, до інтелектуалізації та інформатизації праці; гнучкість оплати праці (її індивідуалізація у трудовому договорі); трудова гнучкість як готовність змінювати місце роботи, готовність до переїзду в іншу місцевість (мобільність); тимчасова гнучкість (зростання числа робочих місць з неповним або ненормованим робочим днем, з «гнучким» графіком робочого часу, зі змінною роботою тощо [6, с. 778–786; 5; 2; 4, с. 81–83].

«Гнучкість правового регулювання трудових відносин означає укладення трудових договорів на умовах неповного робочого часу, з гнучким режимом роботи, з надомними та дистанційними працівниками та ін.» [12, с. 7]. Гнучкість підприємства (роботодавця) і працівника можна визначити як здатність адаптуватися до внутрішніх і зовнішніх умов їх функціонування, діяльності. Гнучкість роботи у свою чергу, більш пов'язана з такою категорією як гнучкий режим робочого часу, що найчастіше охоплює такі форми як робочий час, орієнтований на завдання, еквівалентний робочий час, періодичний робочий час, гнучкий графік роботи, індивідуальний графік роботи, скорочений робочий тиждень тощо. Гнучкі форми організації робочого часу і робочого місця в основному пов'язані з новими формами організації праці. Працівники, зайняті на основі

нестандартних форм зайнятості часто забезпечуються роботою за гнучким графіком організації робочого часу. Тоді як працівники, які працюють за трудовими договорами, контрактами частіше виконують роботу за фіксованим 8-годинним графіком робочого дня, тобто за стандартними умовами. Вказане акцентує увагу на тому, що до працівників, які працюють за трудовими договорами, контрактами, рідко застосовуються гнучкі рішення щодо організації робочого часу, тоді як у чинних нормах КЗпП України відкриті можливості для такої гнучкості, наприклад, у формі дистанційної роботи (ст. 60-2 КЗпП України). Це вказує на практичні труднощі впровадження рішень, які можна застосувати в світлі трудового законодавства, а також до роботодавців і працівників, які більше звикли до типових рішень щодо організації робочого часу та забезпечення місця роботи.

Категорії – «гнучкість трудових відносин», «гнучкість підприємства» (роботодавця), «гнучкість працівника», «гнучкість роботи» лежать в одній площині, в рамках яких можна аналізувати такі основні поняття як гнучкість робочого часу, гнучкість робочого місця, функціональна гнучкість. Гнучкість робочого часу полягає в адаптації робочого часу та графіку робочого часу до мінливих потреб, що виникають в процесі технологічних, цифрових технологій. Гнучкість робочого часу стосується розподілу часу залежно від того, як працівник виконує роботу чи завдання. Наприклад, гнучкий робочий час дозволяє працівникам самим організовувати свій робочий час відповідно до основного робочого часу організації, виконуючи необхідні робочі години на день. Гнучкі робочі тижні дозволяють працівникам працювати більше протягом будь-яких днів тижня, щоб компенсувати необхідні робочі години на тиждень і реалізувати вихідний. Гнучка зміна дозволяє працівникам міняти свої зміни з іншими колегами відповідно до їхніх особистих потреб, якщо вони виконують вимоги щодо робочого часу. Гнучкість робочого місця означає здатність працівників вирішувати, де, коли та як вони здійснюють контроль над своїми завданнями. Класифікувати гнучкість робочого місця можна на: якісну, що включає якість роботи та зміст компетенції і кількісну, що включає робочі години та кількість працівників; кількісна гнучкість, що проявляється в оптимізації зайнятості шляхом розподілу завдань, що виконуються на підприємстві за основним місцем роботи так і інших підприємствах, впливаючи таким чином на зміст і структуру трудових договорів (заміна безстрокових трудових договорів на строкові трудові договори або цивільно-правові). Функціональна гнучкість – це використання навичок, компетенції працівників для виконання різноманітних завдань залежно від потреби, що виникають в організації, через ротацію робочих місць. Функціональна гнучкість – це здатність працівників шляхом своїх професійних навичок виконувати завдання та відповідати їм через швидкі зміни технологічних процесів, викликаних цифровізацією. Підприємство, організація може швидко реагувати на майбутні зміни, використовуючи функціональну гнучкість. Крім того, роботодавець може отримати більше вигоди, оскільки різноманітні навички створюють більшу гнучкість праці, що потім зменшує витрати та покращує ефективність підприємства чи організації. Функціональна гнучкість - це відповідна концепція підприємства, де працівники можуть працювати, бути призначеними за різними трудовими функціями, з різними ролями та обов'язками. Цього можна досягти, зробивши працівників різноплановими, щоб вони могли виконувати, за необхідності, різні типи завдань. А для цього необхідний їх постійний професійний розвиток, який має враховувати інвестиції в майбутні навички шляхом постійного навчання. Це характеризує неповторність людини, унікальність професійного розвитку, як процесу опанування однієї або декількох професій, що супроводжує трудову діяльність, є одним із найважливіших факторів досягнення людиною її особистісної зрілості, дорослості як активної перетворюючої індивідуальності [16, с. 13-14]. Вбачається, що для підтримки функціональної гнучкості повинні бути використані різні моделі робочих систем, такі як розширення робочих місць та їх ротація. Розширення робочих місць може мати місце за рахунок збільшення обсягу робіт. Ротація робочих місць може здійснюватися шляхом переведення працівників, які можуть виконувати різношерсті трудові функції. Отож, професійне навчання, яке забезпечує роботодавця, можуть підвищити функціональну гнучкість.

У даному аспекті також можна розглядати гнучкість людських ресурсів, яку можна класифікувати на зовнішню та внутрішню. Зовнішня гнучкість використовує зміни у зовнішній робочій силі, наприклад, щодо тимчасових працівників, тоді як внутрішня гнучкість кадрів передбачає зусилля, спрямовані на підвищення спроможності підприємства, пристосування до мінливих обставин шляхом модифікації внутрішньої організації роботи.

Гнучкість роботи пов'язана із застосуванням сучасних технологій, яка робить виконання роботи незалежною від часу та її місця. Гнучкість передбачає можливість працювати не лише в будь-якому місці, а й у будь-який час. Вона зумовлена й зміною цінностей нових поколінь на ринку праці [8, с. 144].

Самі форми організації праці [13, с. 41–48], що враховують потреби роботодавців і працівників спрямовані на підвищення функціональної гнучкості. Це вказує на необхідність аналізу залежностей між формою зайнятості та організацією робочого часу, що має вирішальне значення в умовах українського ринку праці де присутній широкий спектр нестандартних форм зайнятості.

При «нетипових» формах зайнятості не враховується той факт, що всі залучені сторони можуть отримати вигоду від більшої гнучкості трудових відносин. Все залежить від того, якими способами, методами досягається гнучкість трудових відносин. Адже ринок праці можна зробити гнучким як на макроекономічному так і на мікроекономічному рівнях. Але щоб створити більш гнучку систему трудових відносин необхідно відповісти на питання: наскільки гнучкими будуть трудові відносини на мікроекономічному рівні, не створюючи і не посилюючи при цьому проблеми макроекономічного рівня? Яким чином можна досягти гнучкості на мікроекономічному рівні не створюючи при цьому соціальні проблеми і конфлікти? Вказані завдання вимагають чіткого визначення поняття самої гнучкості трудових відносин, адже трудові відносини будуються на основі різноманітних умов (факторів) (винагороди, мотивації, робочого часу, гарантій зайнятості). Вказані умови і гарантії визначаються як в трудових договорах так і в колективних договорах і законах. Саме такі умови можна розглядати в якості більш, або менш гнучких чи жорстких. Наскільки гнучкими повинні або можуть бути трудові відносини відповідь на це питання криється у потенціалі робочої сили та безпеки зайнятості як своєрідної гнучкості ринку праці, шляхом вивчення тих факторів, які формують та забезпечують його зайнятість.

Позитивний ефект нових форм організації праці впливає на гнучкість підприємств, організацій, що пояснюється різними факторами, такими як розширення та збагачення робочих місць, стирання професійних відмінностей, ротація, автономія виконання завдань, навчання, групові стимули за ефективність і роботу в команді. Тому нові форми організації праці розвивають та підтримують висококваліфікованих, технологічно компетентних і адаптованих працівників, які можуть мати справу з нестандартними та винятковими обставинами, що вимагають творчості, ініціативи та дозволяють досягти функціональної гнучкості.

Як зауважується у юридичній літературі - «гнучкість регулювання трудових відносин відіграє важливу роль у розвитку сучасного трудового права та постає ефективним елементом регулювання ринку праці в контексті адаптації трудових відносин до сучасних соціально-економічних і політичних умов, у зв'язку з чим при реформуванні трудового законодавства України повинні бути враховані ідеї гнучкості, які стимулювали б зростання продуктивності праці і якості продукції, в удосконаленні умов праці, режимів робочого часу, що сприяє збалансуванню інтересів працівників і роботодавців у трудових правовідносинах» [15, с. 76]. Директивою № 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 р. про прозорі й передбачувані умови праці в Європейському Союзі закріплено цілу низку фундаментальних положень, які виступають орієнтирами для формування нового та вдосконалення чинного трудового законодавства ЄС [3, с. 10]. Преамбула зазначеної Директиви закріплює, що «відповідно до законодавства і колективних угод роботодавцям необхідно забезпечити належну гнучкість для швидкої адаптації до змін в економічному контексті» [19, с. 9-10].

Більшість підприємств все ще не використовує повною мірою (теоретичний) потенціал гнучкості праці. На практиці підприємства зазвичай звертаються до різних форм нетипової зайнятості, щоб отримати більшу гнучкість робочої сили. Тимчасові форми працевлаштування також є важливою альтернативою, додатковим джерелом персоналу, оскільки дозволяють роботодавцям підбирати кращий персонал. Крім того, інтереси співробітників не є однорідними і не можуть задовольнятися одним конкретним видом зайнятості. Необхідно зауважити, що відбуваються зміни цінностей, і зараз все більше людей приваблюють нетипові форми зайнятості з різних причин, створюючи своєрідну пропозицію робочої сили для такого роду працевлаштування. Тому на перспективу, з точки зору робочої сили в цілому, великого обмеження нетипових форм зайнятості не буде. Однак, зауважимо, що диференціація правового регулювання повинна здійснюватися там, де нетипові форми зайнятості є основною прибутковою діяльністю і де вони є другорядним заняттям. Якщо говорити про основну діяльність (роботу), нетипова форма буде привабливою лише

тоді, коли вона зможе слугувати трампліном для кар'єри або виходу із (довготривалого) безробіття. Нетипова зайнятість є важливою ознакою сучасного ринку праці, але вона не визначає у глобальному масштабі характер політики зайнятості.

Що видається найбільш важливим для політики зайнятості, так це поєднання більш гнучкого графіку роботи та заходів щодо скорочення робочого часу. Як основний варіант політики зайнятості може домінувати питання щодо подальшого запровадження неповного робочого часу, що дасть можливість більшій кількості людей знайти роботу. Зростання цієї форми зайнятості може відобразити зміни у трудових відносинах, що дозволить краще поєднати роботу та інші види діяльності, такі як перебування з сім'єю, навчання, волонтерська робота тощо. Крім того, робота на неповний робочий день, наприкінці трудового життя може забезпечити найбільш плавний перехід до пенсії. Однак збільшення неповної зайнятості може також вказувати на відсутність достатньої кількості альтернатив щодо працевлаштування, зокрема на повний робочий день.

У зарубіжних правових новітніх дослідженнях та актах МОП проводиться ідея необхідності поєднання гнучкості для підприємств та гарантій захищеності для працівників, трудової мобільності та стабільної зайнятості [1]. Ринок праці, який змінюється під впливом технічного прогресу вже не забезпечує тих гарантій зайнятості та соціального забезпечення, як це було в минулому. У зв'язку з чим необхідно розвивати нові гарантії зайнятості і соціального захисту працюючого населення для досягнення гідного рівня праці, відповідно до європейської моделі трудових відносин, до якої тяжіє і Україна. У зв'язку з чим, рівень гнучкості праці можна розглядати прийнятним лише тоді, коли він буде опиратися на гарантії ринку праці та не руйнувати стандартні трудові відносини. Звісно, що держава повинна забезпечувати ефективну систему гарантій ринку праці, заснованій на соціальній політиці в сфері праці і на соціальному захисті.

Диференціація правового регулювання трудових відносин атипових працівників здійснюватися переважно на договірному рівні, шляхом встановлення певних особливостей у режимі робочого часу, умовах праці, заробітної плати тощо. Оскільки такі категорії працівників знаходяться, як правило, за межами захисної функції трудового права, деякі дослідники висловлюють пропозиції щодо необхідності зміни предмета трудового права, розширення сфери дії галузевих норм та включення до неї всіх видів суспільно корисної діяльності. Такі пропозиції є наслідком усвідомлення, що гнучкі форми трудових відносин – це глобальний феномен, викликаний зокрема нестабільністю економіки багатьох країн. Вони відображають реальні структурні зміни в суспільстві, а тому ігнорувати їх не можна.

Сьогодні є очевидним, що визнання офіційного статусу атипових працівників забезпечить мінімальний рівень їх правового захисту шляхом виведення їх із сфери нелегальної зайнятості або самозайнятості у сферу атипових трудових відносин. При цьому для поєднання гнучкості та захисту працівників пропонується в першу чергу замінити поняття «зайнятість» поняттям «праця», а поняття «найманий працівник» поняттям «працівник», яким би не був характер відносин зайнятості. У будь-якому випадку має існувати баланс між дерегулюванням та гнучкістю, з одного боку, та надійністю, стабільністю становища працівника – з іншого. Використання нестандартних форм зайнятості насамперед має бути спрямоване на забезпечення кожному гідної роботи. Необхідна послідовна політика з метою гарантування, що всі типи трудових домовленостей відповідають стандартам гідної праці, оскільки жодна договірна форма не захищена від поточних трансформацій у світі праці [17, с. 45].

З точки зору трудового права усе це вкладається у рамки правових механізмів диференціації та індивідуалізації трудових відносин.

**Висновки.** Гнучкість праці, яка закладена в основу трудових відносин, означає подальшу їх диференціацію (нормативний рівень гнучкості) та індивідуалізацію умов трудового договору (індивідуально-договірний рівень гнучкості) в межах, що визначаються основними засадами трудового права. На законодавчому рівні держава визначає особливості та межі регулювання нетипових трудових правовідносин. Рівень нормативної правової диференціації та договірної індивідуалізації у регулюванні нетипових форм зайнятості залежать від виду праці, її характеру, особливостей, умов та роду діяльності.

Гнучкість як критерій диференціації при регулюванні нетипових форм зайнятості може бути заснована на індивідуальних відносинах працівника та роботодавця, регламентована як державою, шляхом диференціації трудового законодавства так і на локальному рівні, де вагоме значення відіграють колективні договори та угоди.

Диференціація у правовому регулюванні нетипових форм зайнятості має бути обґрунтованою і виправданою та не вести до дискримінації, зниження рівня трудових прав працівників у порівнянні з державними та міжнародними стандартами трудових прав. А це означає, що в кожному сегменті ринку праці прояв диференціації від стандартної регламентації зайнятості повинен поєднуватися з гарантіями прав працівників.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Abstract of advisory report: [Diversity in employment relationships and working conditions] URL: <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2019/200214e0diversiteitarbeidsrelatiesen.pdf>.
2. Davidescu, A.A. M., Apostu, S.A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among romanian employees-Implications for sustainable human resource management. *Sustainability*, 12(15), 6086. URL: <https://doi.org/10.3390/su12156086>.
3. Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union. URL: <http://bit.ly/2YI2HRx>.
4. Jijena Michel, R.D.; Jijena Michel, C.E. Work Schedule Flexibility, Work-Family Enrichment and Job Satisfaction. *J. Behav. Sci.* 2015, 25, 78–90. URL: <https://www.semanticscholar.org/paper/Work-Schedule-Flexibility%2C-Work-Family-Enrichment-Michel-Michel/bf2b3f4bb9ac1baea2ccb415babdbb24d60ee9f5>.
5. Possenriede, D.S.; Plantenga, J. Temporal and Locational Flexibility of Work, Working-Time Fit, and Job Satisfaction. *IZA Discussion Paper* 2014, No. 8436 URL: <https://docs.iza.org/dp8436.pdf>.
6. Wallace, C. Work Flexibility in Eight European countries: A cross-national comparison. *Czech Sociol. Rev.* 2003, 39, 773–794. URL: [https://www.researchgate.net/publication/238067918\\_Work\\_Flexibility\\_in\\_Eight\\_European\\_Countries\\_A\\_Cross-national\\_Comparison](https://www.researchgate.net/publication/238067918_Work_Flexibility_in_Eight_European_Countries_A_Cross-national_Comparison).
7. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов). Уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. 1728 с. URL: <https://slovyk.ua/index.php?sword=%D0%B3%D0%BD%D1%83%D1%87%D0%BA%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C>.
8. Вишновецька С.В. Правове регулювання гнучкого режиму робочого часу: проблемні аспекти. *Юридичний вісник*, 3 (68) 2023. С. 140–146. URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/1995655>.
9. Гетьманцева Н.Д. Правове регулювання трудових відносин в сучасних умовах господарювання. дис ... докт. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення: Київський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, Київ, 2016. 481с.
10. Гришина Ю.М., Чанишева Г.І. Основні тенденції розвитку трудового права в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*, 2022. Серія ПРАВО. Випуск 71. URL: <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/263505/259751>.
11. Гук Л.П. Гнучка нестандартна зайнятість: систематизація форм і використання на ринку України. *Український соціум*. 2016. № 1(56). С. 114–129. URL: [https://ukr-socium.org.ua/wp-content/uploads/2016/01/114-129\\_no-1\\_vol-56\\_2016\\_UKR.pdf](https://ukr-socium.org.ua/wp-content/uploads/2016/01/114-129_no-1_vol-56_2016_UKR.pdf).
12. Клемпарський М.М. Щодо питань підвищення гнучкості правового регулювання трудових відносин та сприяння мобільності працівника у реалізації її права на працю. Харків, 2024. С. 7–9. URL: [https://library.pp-ss.pro/index.php/ndippsn\\_20241210/article/view/klemparskyi/pdf](https://library.pp-ss.pro/index.php/ndippsn_20241210/article/view/klemparskyi/pdf).
13. Литвиненко, В.М. Форми організації праці за законодавством України. *Науковий вісник Сіверщини*. Серія: Право. 2023. № 3 (20). С. 41–48. URL: [https://ir.stu.cn.ua/bitstream/handle/123456789/30182/6%D0%9D%D0%92%D0%A1\\_3\\_20\\_2023-41-48.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ir.stu.cn.ua/bitstream/handle/123456789/30182/6%D0%9D%D0%92%D0%A1_3_20_2023-41-48.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
14. Небава М.І., Мусієнко О.Л., Заюков І.В. Розвиток гнучких форм зайнятості в аспекті соціалізації та євроінтеграції. URL: <https://ir.lib.vntu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/35333/92859.pdf?sequence=2&isAllowed=y>.
15. Погорелова О.С. Ідеї посилення гнучкості правового регулювання трудових відносин. *Соціальне право*. 2017. № 2. С. 70–77. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/sopr\\_2017\\_2\\_12](http://nbuv.gov.ua/UJRN/sopr_2017_2_12).

16. Професійний розвиток персоналу підприємств в системі мотиваційного менеджменту: колективна монографія / М.В. Семикіна, С.В. Дудко, А.А. Орлова та ін. Кропивницький: КОД, 2021. 440 с.
17. Сімутіна Я. Вплив інформаційних технологій на поняття та зміст трудових правовідносин. Соціально-трудова праця і виклики цифровізації: монографія / кол. авт.; за ред. Я.В. Сімутіної, М.М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. С. 12–45. URL: <https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2023/05/soczialno-trudovi-prava-i-vikliki-czifrovizaczii.pdf>.
18. Сімутіна Я. Поняття та ознаки трудових правовідносин у контексті поширення нестандартних форм зайнятості. Кухня трудових прав: нариси про важливі інгредієнти: збірник статей. Київ: ВД Дакор, 2021. С. 16–22. URL: <https://trudovi.org/textEditor/Kuhnia%20trudovykh%20prav.pdf>.
19. Щербина В. Нові тенденції правового регулювання праці. Кухня трудових прав: нариси про важливі інгредієнти: збірник статей. Київ: ВД Дакор, 2021. С. 9–15. URL: <https://trudovi.org/textEditor/Kuhnia%20trudovykh%20prav.pdf>.