**Трудове право**

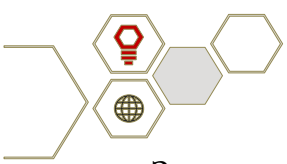
УДК 342.7:004.9

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15074936>**Трансформація трудового права України в умовах розвитку дистанційної
зайнятості та цифрових платформ****Павліченко Ірина Миколаївна,**

старший викладач, кафедра права та правоохоронної діяльності, факультет
національної безпеки, права та міжнародних відносин, Державний університет
"Житомирська політехніка", Житомир, Україна,
<https://orcid.org/0000-0002-2520-1250>

Прийнято: 09.03.2025 | Опубліковано: 24.03.2025

Анотація. В умовах поширення дистанційної зайнятості та функціонування цифрових платформ трудове право України постало перед новими викликами, зокрема необхідністю адаптації законодавства до змін, пов'язаних із розвитком технологій та нових форм організації праці. **Метою** цього дослідження є аналіз трансформаційних процесів трудового законодавства України, що відбуваються в контексті розвитку нових форм зайнятості, зокрема дистанційної роботи та роботи через цифрові платформи, а також оцінка ефективності правових механізмів регулювання таких відносин. **Методи.** Методологія дослідження охоплює аналіз законодавчих ініціатив, порівняльний аналіз трудових правових систем інших країн, а також юридичне моделювання можливих шляхів удосконалення національного трудового законодавства. **Результати.** З'ясовано, що чинні норми трудового права в Україні часто не відповідають вимогам нових форм зайнятості, що створює необхідність у внесенні змін до трудового кодексу та інших нормативно-правових актів.



Зокрема, необхідно забезпечити правове регулювання таких аспектів: встановлення гнучких робочих графіків, захист прав працівників цифрових платформ, а також удосконалення механізмів контролю за виконанням трудових зобов'язань у дистанційному режимі. У результаті дослідження встановлено, що в Україні недостатньо розроблено законодавчі норми, що забезпечують належний захист прав дистанційних працівників. Аналіз чинної нормативно-правової бази виявив потребу її вдосконалення, зокрема, у частині захисту прав робітників, що працюють через цифрові платформи. Це також передбачає надання додаткових правових гарантій для дистанційних працівників. Запропоновано нові підходи до регулювання трудових відносин в цифровій економіці та адаптації законодавства до нових вимог. **Висновки.** Результати аналізу організації трудової діяльності в Україні свідчать про необхідність реформування чинного законодавства для ефективного регулювання нових форм зайнятості, що сприятиме підвищенню конкурентоспроможності українських підприємств на міжнародному ринку та забезпеченню належного захисту прав працівників.

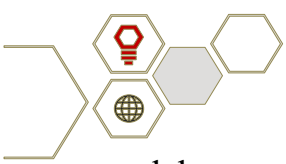
Ключові слова: правовий захист працівників, трудовий кодекс, гнучкий графік роботи, цифрова економіка, правові гарантії, реформи.

Transformation of Ukrainian labor law in the context of the development of remote employment and digital platforms

Iryna Pavlichenko,

Senior Lecturer, Department of Law and Law Enforcement, Faculty of National Security, Law and International Relations, Zhytomyr Polytechnic State University, Zhytomyr, Ukraine, <https://orcid.org/0000-0002-2520-1250>

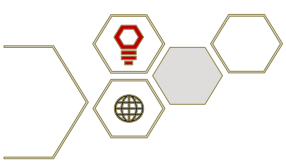
Abstract: The development of remote employment and digital platforms poses new challenges for the labor law of Ukraine, in particular, in terms of adapting legislation to changes related to the development of technologies and new forms of



labor organization. The purpose of this study is to analyze the transformation of labor legislation in Ukraine in connection with the emergence of new forms of employment, in particular remote work and work through digital platforms, as well as to assess the effectiveness of legal mechanisms for regulating such relations. **Methods.** The methods used include the analysis of legislative initiatives, a comparative analysis of labor legal systems of other countries, as well as legal modeling of possible ways to improve national labor legislation. **Results.** It has been established that existing labor law norms in Ukraine often do not meet the requirements of new forms of labor, which creates the need to amend the Labor Code and other regulatory legal acts. In particular, it is necessary to ensure legal regulation of such aspects as the establishment of flexible work schedules, protection of the rights of employees on digital platforms, and improvement of mechanisms for monitoring the fulfillment of labor obligations in remote work. As a result of the study, it was found that in Ukraine today there is an insufficient development of legislative norms that would ensure proper protection of the rights of remote workers. An assessment of the existing regulatory framework showed the need to improve it, in particular, in terms of protecting the rights of employees working through digital platforms. This also includes providing additional legal guarantees for remote workers. Proposals were put forward to develop new approaches to regulating labor relations in the digital economy and adapt legislation to new requirements. **Conclusions.** Analysis of the state of the labor organization problem confirms the need to reform the current legislation of Ukraine, which will allow effectively regulating new forms of employment, support the competitiveness of Ukrainian enterprises in the international labor market, and ensure proper protection of the employees rights in modern conditions.

Keywords: legal protection of employees, labor code, flexible working hours, digital economy, legal guarantees, reforms.

Постановка проблеми. У сучасних умовах цифрової трансформації та глобалізації ринку праці відбувається стрімке зростання дистанційної зайнятості та використання цифрових платформ для організації трудової діяльності. Це



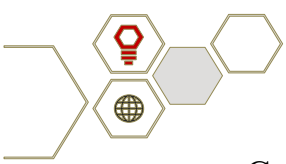
сприяє підвищенню гнучкості організації праці, розширенню можливостей для працівників і роботодавців, але водночас створює нові виклики для трудового права.

В Україні, як і в інших країнах, традиційне законодавство розроблялося для регулювання стандартних трудових відносин, що ґрунтуються на фізичній присутності працівника на робочому місці, чітко визначеному графіку роботи та класичній ієрархії підпорядкування.

Актуальність дослідження зумовлена необхідністю адаптації трудового законодавства України до нових реалій ринку праці, а також гармонізації з міжнародними стандартами та європейським законодавством. Враховуючи активний розвиток цифрових технологій та зміну моделей організації праці, необхідно розробити ефективні правові механізми, що забезпечать баланс між інтересами працівників, роботодавців та держави.

Таким чином, дослідження трансформації трудового права України в умовах розвитку дистанційної зайнятості та цифрових платформ є важливим для удосконалення правового регулювання та формування ефективної політики у сфері праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить про необхідність адаптації чинного законодавства до сучасних викликів. Зокрема, дослідження В. В. Анатійчука [1] детально аналізує трансформацію трудових відносин в умовах цифровізації, наголошуючи на необхідності гармонізації правового регулювання з міжнародними стандартами. Автор розглядає перспективи удосконалення трудового законодавства з урахуванням значної популярності дистанційної та гіг-зайнятості. Д. В. Цуканова, І. І. Добрянська та Ю. В. Ліщинська [2] досліджують виклики та перспективи розвитку національного трудового права в контексті змін економічного середовища та впровадження цифрових технологій. У їхній статті наголошено на потребі запровадження нових механізмів соціального захисту для працівників цифрової економіки.



С. Бондаренко та Р. Милян [3] зосереджують увагу на трансформаційних процесах на ринку праці в умовах воєнних викликів. Вони аналізують особливості управління трудовими ресурсами в кризовий період, зокрема проблему правового регулювання віддаленої роботи та збереження трудових прав працівників у нестабільних умовах.

Дослідження М. Г. Ісакова та В. Г. Паркулаба [4] стосується особливостей трудових відносин у сучасних умовах інформаційних технологій. Автори розглядають роль цифрових платформ у зміні механізмів взаємодії між роботодавцями та працівниками та підкреслюють необхідність розробки чітких правових норм для регулювання таких відносин.

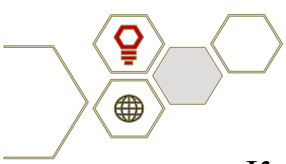
К. В. Косінцев [5] досліджує питання трудового договору в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин. Автор аналізує законодавчі зміни, спрямовані на спрощення процедури укладання договорів, та їхній вплив на захист прав працівників.

У публікації М. Лісніченка, Д. Плинокоса та О. Галана [6] розглянуто проблеми трансформації соціально-трудових відносин зайнятості в умовах цифровізації економіки. Автори аналізують переваги та ризики використання цифрових платформ для організації праці, а також висвітлюють питання соціального захисту працівників.

О. Ю. Минюк та І. В. Зінюк [7] досліджують актуальні проблеми законодавства України та інституту трудового права. У роботі проаналізовано недоліки чинного законодавства у сфері трудових відносин та запропоновано шляхи їхнього усунення.

О. Руденко [8] аналізує державне регулювання трудових відносин в умовах криз. Автор розглядає вплив економічних та соціальних потрясінь на трудовий ринок та пропонує заходи з покращення правового регулювання у цій сфері.

С. Стадніченко [9] акцентує на сучасних проблемах правового регулювання працевлаштування в Україні та світі. Дослідження містить порівняльний аналіз міжнародного досвіду у сфері трудового права та можливостей його імплементації в національне законодавство.



Крім того, у дослідженні О. Костенко [10] розглянуто питання правового регулювання у сфері метапростору та цифрових юрисдикцій. Інше дослідження цього автора [11] аналізує концепцію кримінального права у віртуальному середовищі, що має безпосередній вплив на трудові відносини в цифровій економіці.

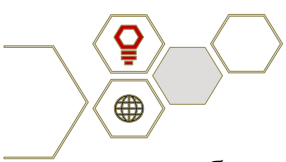
Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Аналіз вищезазначених досліджень свідчить про необхідність комплексного підходу до вдосконалення трудового законодавства України. Зокрема, актуальними залишаються питання правового статусу працівників цифрових платформ, соціального захисту самозайнятих осіб, механізмів оподаткування у сфері гіг-економіки, а також удосконалення правових норм, що регулюють дистанційну зайнятість. Подальші дослідження мають бути спрямовані на розробку дієвих механізмів захисту трудових прав в умовах цифрової трансформації та гармонізацію національного законодавства з європейськими стандартами.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета статті – проаналізувати трансформацію трудового права України в умовах розвитку дистанційної зайнятості та цифрових платформ, визначити основні виклики та запропонувати напрями удосконалення правового регулювання трудових відносин у цифрову епоху.

Для досягнення зазначеної мети поставлено такі завдання:

1. Проаналізувати чинне трудове законодавство України щодо можливостей його адаптації до нових умов праці.
2. Визначити основні правові виклики, пов'язані з відсутністю чіткої правової класифікації гіг-працівників, соціальним захистом та механізмами регулювання трудових прав віддалених працівників.
3. Запропонувати напрями удосконалення трудового законодавства України, з урахуванням міжнародного досвіду та потреб цифрової економіки.

Виклад основного матеріалу дослідження. Теоретико-правові засади дистанційної зайнятості та цифрових платформ охоплюють аналіз понять,

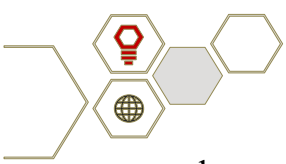


особливостей та правових аспектів, що визначають нові форми організації праці в умовах цифрової економіки.

Дистанційна зайнятість є сучасною формою організації трудової діяльності, яка передбачає виконання працівником своїх обов'язків поза межами традиційного офісного простору з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. Однією з особливостей дистанційної форми зайнятості є її гнучкість щодо місця виконання роботи, що дає змогу працівникам поєднувати професійну діяльність з особистими потребами, а роботодавцям – знижувати витрати на утримання офісів. Водночас це створює низку викликів, зокрема у сфері трудового захисту, оплати праці, регулювання робочого часу, гарантій соціального страхування та безпечних умов праці.

Цифрові платформи є інноваційним механізмом організації праці, який поєднує працівників із замовниками через спеціалізовані онлайн-системи. До таких платформ належать сервіси типу Uber, Glovo, Upwork, що функціонують за принципом алгоритмічного управління трудовими процесами. Головна особливість платформенної зайнятості полягає в нестандартній правовій природі взаємовідносин, адже вони найчастіше оформлюються не як трудові договори, а як цивільноправові угоди. Це призводить до відсутності соціальних гарантій, зокрема страхування, пенсійного забезпечення та мінімальної заробітної плати, що викликає дискусії щодо необхідності правового врегулювання статусу гіг-працівників.

Міжнародний досвід регулювання дистанційної зайнятості та цифрових платформ демонструє різні підходи до вирішення правових колізій. У країнах Європейського Союзу (ЄС) поступово запроваджуються законодавчі ініціативи, спрямовані на захист прав працівників цифрових платформ. Наприклад, у Франції було ухвалено норми, які гарантують певні трудові права водіям Uber, а в Іспанії ухвалено «Закон про працівників цифрових платформ», що визнає кур'єрів платформ повноцінними працівниками з відповідними соціальними гарантіями. У США підхід до регулювання варіюється залежно від штату: у Каліфорнії було прийнято закон, який зобов'язує компанії-користувачі



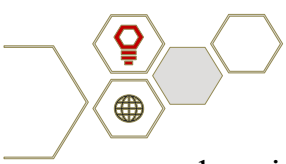
цифрових платформ визнавати фрилансерів найманими працівниками, тоді як у більшості інших штатів гіг-економіка розвивається без значного державного втручання.

Досвід ЄС та інших країн свідчить про важливість балансування між економічною вигодою цифрових платформ та захистом прав працівників, що працюють у нових умовах. Україна, з огляду на глобальні тенденції, потребує вдосконалення правового регулювання дистанційної зайнятості та платформенної праці, зокрема щодо гарантування соціального захисту, правової визначеності статусу працівників та запобігання недобросовісному використанню гіг-праці.

Трансформація трудового законодавства України також відбувається в контексті адаптації до нових реалій ринку праці, зокрема через розвиток дистанційної зайнятості, фрилансу та цифрових платформ. Останніми роками українське законодавство вжило низку заходів для врегулювання цих явищ, проте значна частина норм потребує уточнення та удосконалення.

Одним з основних напрямів стало законодавче закріплення дистанційної та надомної роботи, що відбулося внаслідок внесення змін до Кодексу законів про працю України [12]. Закон 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 лютого 2021 року № 1213-IX [13] закріпив поняття дистанційної та надомної роботи, визначив порядок укладення договорів та вимоги до організації такої зайнятості. Закон України № 2136-IX від 15 березня 2022 року [14] передбачив можливість дистанційної роботи в умовах воєнного стану, а також тимчасові трудові гнучкості для роботодавців. Попри ці зміни, все ще відсутні чіткі механізми контролю за дотриманням трудових норм у дистанційному форматі, а також процедури врегулювання конфліктів між працівниками та роботодавцями у випадку трудових спорів.

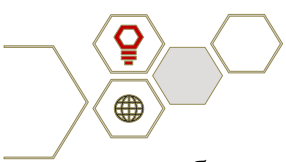
Гіг-економіка, що активно розвивається в Україні, створює нові виклики для трудового законодавства. Гіг-працівники, які виконують завдання через



цифрові платформи (Uber, Glovo, Upwork), не мають чітко визначеного правового статусу, що ставить під сумнів їхні соціальні гарантії та трудові права. Закон України № 1667-IX від 15 липня 2021 року [15] ввів поняття «гіг-контракту» для ІТ-фахівців у межах Дія.City, проте він не поширюється на всіх платформних працівників. Відсутність окремого закону про гіг-економіку ускладнює визначення статусу таких працівників: чи вони є найманими працівниками, чи самозайнятими особами. Для гармонізації законодавства з європейськими стандартами необхідно прийняти закони, які визначатимуть особливості працевлаштування через цифрові платформи, зокрема в частині оподаткування та соціального страхування.

Оцифрування трудових відносин передбачає широке використання електронних документів та цифрових підписів. Законом України «Про електронні документи та електронний документообіг» [16] встановлено право на використання електронних підписів у трудових відносинах. Згідно зі ст. 24 Кодексу законів про працю України [12] допускається укладання трудових договорів в електронній формі, однак існує необхідність у розробці додаткових механізмів ідентифікації працівника. Важливо вдосконалити механізми цифрового документообігу для оформлення трудових відносин дистанційних працівників та автоматизувати перевірку відповідності трудових договорів стандартам.

Водночас особливості укладення та виконання трудових договорів у цифровому середовищі ставлять перед законодавцем нові виклики. Традиційна модель трудового договору, що передбачає фізичну присутність працівника на робочому місці та чітке підпорядкування роботодавцю, поступово змінюється під впливом цифрових технологій. У сучасних умовах працівники можуть виконувати свої обов'язки в онлайн-форматі, а укладання договорів часто відбувається за допомогою електронного документообігу та цифрових підписів. Це потребує подальшої адаптації нормативної бази для врахування особливостей правового регулювання взаємовідносин між дистанційними працівниками та



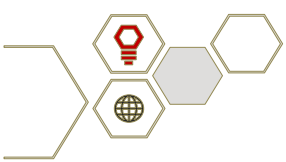
роботодавцями, зокрема питання оплати праці, забезпечення робочих умов та відповідальності сторін.

Цифрові платформи, що функціонують у форматі гіг-економіки, також суттєво впливають на класичні трудові відносини. Традиційна відмінність між найманими працівниками та самозайнятими особами втрачає чіткість, оскільки платформи використовують змішані форми співпраці. У більшості випадків організація роботи на платформах здійснюється на підставі цивільноправових угод, що звільняє компанії від обов'язку сплачувати внески та надавати працівникам трудові гарантії. Це створює ризики для гіг-працівників, оскільки вони не мають доступу до соціального страхування, оплачуваних відпусток, лікарняних або мінімальних гарантій щодо оплати праці.

У цьому контексті європейські країни запроваджують нові підходи до регулювання гіг-економіки, визнаючи працівників цифрових платформ найманими працівниками за певних умов або створюючи спеціальні механізми соціального захисту. Українське законодавство поки що не містить чітких норм щодо статусу таких працівників, що створює правову невизначеність і потенційні ризики для трудових прав.

Таким чином, трансформація трудового законодавства України в умовах цифровізації вимагає комплексного підходу, що передбачатиме подальше вдосконалення нормативної бази щодо дистанційної зайнятості, фрилансу та роботи на цифрових платформах. Важливо не лише адаптувати законодавство до нових форм праці, але й забезпечити ефективні механізми захисту трудових прав, що сприятиме розвитку збалансованого ринку праці та відповідатиме європейським стандартам.

Розвиток цифрових технологій і поширення дистанційної зайнятості істотно змінюють традиційну модель трудових відносин. Дистанційна робота, фриланс та платформи гіг-економіки відкривають нові можливості для працівників та роботодавців, але водночас створюють значні виклики для правового регулювання. Чинне трудове законодавство України не повною мірою враховує особливості цифрової зайнятості, що призводить до правової



невизначеності, відсутності соціальних гарантій для гіг-працівників та труднощів у регулюванні віддаленої роботи (табл. 1).

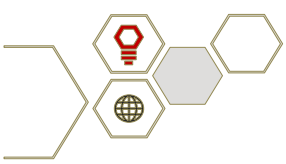
Таблиця 1.

Проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості та цифрових платформ і шляхи їхнього вирішення

Проблема	Особливості	Можливі шляхи вирішення
Невизначеність правового статусу працівників цифрових платформ	Робота на підставі цивільноправових договорів, що позбавляє працівників соціальних гарантій	Визначення гіг-працівників як окремої категорії з базовими трудовими правами або застосування критеріїв для визнання їх найманими працівниками
Відсутність чітких правил укладання дистанційних трудових договорів	Законодавство містить загальні норми, але не деталізує особливості укладання, виконання та припинення таких договорів	Упровадження окремого регламенту щодо дистанційної зайнятості, уніфікація вимог до електронного підпису та підтвердження робочого часу
Проблеми з регулюванням робочого часу та відпочинку	Дистанційна робота розмиває межі між робочим і неробочим часом, що може призводити до перевантаження працівників	Запровадження механізмів обліку робочого часу, права на «відключення» та компенсацій за понаднормову роботу
Недостатній рівень соціального захисту фрилансерів і гіг-працівників	Відсутність обов'язкового соціального страхування та пенсійних внесків для самозайнятих осіб	Розробка спеціальних систем соціального забезпечення для працівників цифрових платформ та самозайнятих осіб
Відсутність національної стратегії щодо регулювання цифрової зайнятості	Невизначеність державної політики щодо цифрових трудових відносин	Розробка комплексної стратегії розвитку цифрової зайнятості, що охоплюватиме правові, соціальні та економічні аспекти

Джерело: систематизовано автором на основі [8].

Трансформація трудового законодавства в умовах цифрової економіки є одним з основних викликів сучасного ринку праці. Аналіз проблем правового регулювання дистанційної зайнятості та цифрових платформ свідчить про необхідність удосконалення законодавства для забезпечення ефективного захисту працівників, створення зрозумілих правил укладання дистанційних

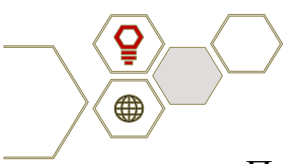


трудових договорів та запровадження нових механізмів соціального захисту для гіг-працівників.

Запропоновані шляхи вирішення, зокрема розробка національної стратегії цифрової зайнятості, удосконалення системи оподаткування, упровадження гарантій щодо робочого часу та соціального страхування, сприятимуть стабілізації трудового ринку України. Комплексний підхід до регулювання цифрової зайнятості сприятиме не лише забезпеченню балансу інтересів працівників і роботодавців, а й підвищенню інвестиційної привабливості України в умовах глобальної цифрової трансформації.

Висновки. Трудове законодавство України зазнало суттєвих змін у зв'язку зі стрімким розвитком цифрових технологій, зростанням популярності дистанційної роботи та поширенням гіг-економіки. Запроваджені законодавчі новації узаконили дистанційну та надомну роботу, електронні трудові договори, спростили контроль за роботою в цифровому середовищі та частково адаптували правове регулювання. Зокрема, було закріплено поняття дистанційної та надомної роботи, визначено порядок їхнього документального оформлення, встановлено можливість використання цифрових підписів для укладення трудових договорів, а також створено спеціальний гіг-контракт для ІТ-фахівців у межах проєкту Дія.City. Однак ці новації охоплюють лише частину сучасних викликів, залишаючи низку важливих аспектів трудових відносин поза належним правовим регулюванням.

Актуальними залишаються проблеми правового статусу працівників цифрових платформ, зокрема питання їхнього соціального захисту, оподаткування та трудових прав. Станом на сьогодні відсутня чітка нормативно-правова база, яка визначає правове становище фрилансерів та гіг-працівників онлайн-платформ, що обмежує їхній доступ до системи соціального страхування. Також неврегульованим є питання права на «відключення», що ускладнює підтримання балансу між робочим і особистим часом для віддалених працівників.



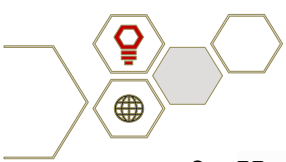
Подальший розвиток трудового законодавства має бути спрямований на комплексне вдосконалення правового регулювання дистанційної зайнятості та праці через цифрові платформи. Зокрема, доцільно розробити спеціальний закон про гіг-економіку, що визначатиме особливості статусу працівників цифрових платформ, їхні соціальні гарантії та зобов'язання роботодавців. Важливим є запровадження гнучких механізмів оподаткування для фрилансерів і дистанційних працівників, що сприятимуть легалізації їхньої діяльності та забезпеченню прозорих умов взаємодії з роботодавцями. Також необхідно розширити можливості добровільного соціального страхування для самозайнятих осіб, створивши умови для пенсійних накопичень та страхування на випадок тимчасової втрати працездатності.

Необхідно вдосконалити механізми контролю за умовами праці дистанційних працівників, запровадивши чіткі норми робочого часу, періодів відпочинку та гарантування безпечних умов праці у віртуальному середовищі. Держава має сприяти розвитку цифрової інфраструктури для підвищення рівня довіри до використання електронних документів у трудових відносинах та удосконалення механізмів вирішення трудових спорів, пов'язаних із новими формами зайнятості.

Таким чином, подальше вдосконалення трудового законодавства України має бути спрямоване на створення гнучкої та справедливої правової системи, яка відповідатиме сучасним викликам ринку праці. Це дасть можливість забезпечити баланс між інтересами працівників і роботодавців, розвитку інноваційних форм зайнятості та гармонізації національного законодавства з європейськими стандартами.

Список використаних джерел

1. Анатійчук В.В. Трансформація трудових відносин в умовах цифровізації. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2024. № 6. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.06.61>.



2. Цуканова Д. В., Добрянська І. І., Ліщинська Ю. В. Виклики та перспективи для сучасного національного трудового права. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична*. 2024. Вип. 40. URL: <https://nzlubp.org.ua/index.php/journal/article/view/1089/966> (дата звернення: 10.01.2025).
3. Бондаренко С., Миляник Р. Управління трансформаційними процесами на ринку праці в умовах воєнних викликів: теорія та практика України. *Економіка та суспільство*. 2024. № 69. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-69-134>.
4. Ісаков М. Г., Паркулаб В. Г. Особливості трудових відносин у сучасних умовах інформаційних технологій. *Scientific journal of public and private law*. 2019. Т. 1, № 5. С. 96–102. DOI: <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2019.5-1.17>.
5. Косінцев К. В. Трудовий договір в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин. *Вісник кримінологічної асоціації України*. 2024. Т. 31, № 1. С. 703–711. DOI: <https://doi.org/10.32631/vca.2024.1.61>.
6. Лісніченко М., Плинокос Д., Галан О. Проблеми трансформації соціально-трудових відносин зайнятості в умовах цифровізації економіки. *Економіка та суспільство*. 2023. № 50. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-50-52>.
7. Минюк О. Ю., Зінюк І. В. Актуальні проблеми трудового законодавства України та інституту трудового права. *Ірпінський юридичний часопис*. 2023. № 1(8). С. 52–60. DOI: [https://doi.org/10.33244/2617-4154-1\(8\)-2022-52-60](https://doi.org/10.33244/2617-4154-1(8)-2022-52-60).
8. Руденко О. Державне регулювання трудових відносин в умовах криз. *Наукові перспективи*. 2024. № 10(52). DOI: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-10\(52\)-259-269](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-10(52)-259-269).
9. Стадніченко С. Сучасні проблеми правового регулювання працевлаштування в Україні та світі. *KELM (Knowledge Education Law Management)*. 2022. № 5. С. 226–231. DOI: <https://doi.org/10.51647/kelm.2022.5.38>.



10. Kostenko O., Furashev V., Zhuravlov D. Genesis of legal regulation web and the model of the electronic jurisdiction of the metaverse. *Bratislava Law Review*. 2022. Vol.6, № 2. P. 21-36. DOI: <https://doi.org/10.46282/blr.2022.6.2.316>.
11. Kostenko, O., Zhuravlov D., Dniprov O., Korotiuk O. Metaverse: model criminal code. *Baltic Journal of Economic Studies*. 2023. Vol. 9, № 4. P. 134-147. DOI: <https://doi.org/10.30525/2256-0742/2023-9-4-134-147>.
12. Кодекс законів про працю України: Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII. Дата оновлення: 01.01.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 10.01.2025).
13. 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: 10.01.2025).
14. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. Дата оновлення: 24.12.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 10.01.2025).
15. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні: Закон України від 15.07.2021 № 1667-IX. Дата оновлення: 01.01.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text> (дата звернення: 10.01.2025).
16. Про електронні документи та електронний документообіг: Закон України від 22.05.2003 № 851-IV. Дата оновлення: 01.01.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/851-15#Text> (дата звернення: 10.01.2025).