



Гнучка зайнятість і навчання впродовж життя: правові відповіді на виклики часу

Ольга Войно-Данчишина

Сучасний ринок праці в Україні перебуває у стані глибокої трансформації, що зумовлено цифро-візацією економіки, глобальними міграційними процесами, демографічними викликами, а також наслідками воєнних дій. Однією з ключових тенденцій цих змін є поширення гнучких форм зайнятості, які істотно впливають як на характер трудових відносин, так і на вимоги до професійної підготовки та безперервного навчання працівників. У цьому контексті особливої актуальності набуває проблема правового забезпечення освіти дорослих.

Гнучка зайнятість створює нові можливості для поєднання трудової діяльності з навчанням упродовж життя. Але ж водночас це породжує низку правових ризиків. Йдеться, зокрема, про нестабільність трудових гарантій, обмежений доступ працівників до соціального захисту, а також відсутність чітких механізмів забезпечення права на освіту та підвищення кваліфікації для осіб, зайнятих у нестандартних (неформалізованих) формах праці.

За таких умов навчання впродовж життя перестає бути виключно елементом особистого розвитку і набуває статусу необхідної умови збереження конкурентоспроможності працівника на ринку праці. Проте реалізація цього підходу неможлива без належного нормативно-правового підґрунтя. Це б забезпечувало рівний доступ дорослого населення

до освітніх можливостей незалежно від форми зайнятості, а також визначало обов'язки держави, роботодавців і самих працівників у сфері безперервного навчання.

У зв'язку з цим особливого значення набуває необхідність чіткого та системного законодавчого регулювання гнучких форм зайнятості, а також створення правових механізмів, що гарантують можливість і доступність навчання для дорослих осіб. Саме узгодження норм трудового та освітнього законодавства здатне забезпечити баланс між потребами ринку праці, інтересами роботодавців і правами працівників в умовах сучасних соціально-економічних викликів. Треба враховувати також потреби ринку праці в перспективі необхідності відновлення економіки України у післявоєнний період.

До гнучких форм зайнятості, що активно розвиваються в Україні, належать дистанційна робота, фріланс, проєктна зайнятість та платформна праця. Так, дистанційна робота отримала нормативне закріплення у Кодексі законів про працю України (далі — КЗпП України), зокрема у статтях 60¹ та 60², які визначають особливості організації дистанційної та надомної праці [1]. Зазначені норми спрямовані на регулювання режиму роботи, умов праці та взаємодії між працівником і роботодавцем, проте практично не містять положень щодо забезпечення права таких працівників на професійне навчання. Нор-



ми щодо гнучкого режиму робочого часу закріплено у статті 60 КЗпП України [1].

Фріланс і проєктна зайнятість здебільшого реалізуються через цивільно-правові договори, що виводить працівників за межі класичних трудових правовідносин. У таких умовах право на підвищення кваліфікації та професійне навчання фактично не гарантується нормами трудового законодавства. Платформна праця здійснюється через цифрові платформи, що виступають посередниками між замовниками та виконавцями. Вона поєднує риси трудових і цивільно-правових відносин, що створює додаткові правові колізії щодо соціальних гарантій, у тому числі у сфері освіти дорослих.

Зазначені форми зайнятості зумовлюють потребу у швидкому оновленні знань, розвитку цифрових та міждисциплінарних компетентностей, навичок самоорганізації та адаптивності. Водночас вони не повністю узгоджуються з традиційною моделлю підвищення кваліфікації, яка передбачає стабільні трудові відносини та активну участь роботодавця у професійному навчанні працівника.

Право на освіту та безперервне навчання закріплене на конституційному рівні. Відповідно до статті 53 Конституції України, кожен має право на освіту [2]. Розвиток цього положення міститься у Законі України «Про освіту», який закріплює принцип навчання впродовж життя та визначає освіту дорослих як складову системи освіти [3]. Окремі аспекти професійного навчання працівників регулюються також КЗпП України, зокрема статтями 202, 203, 207, що передбачають підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів [1].

Разом із тим аналіз чинного законодавства свідчить, що зазначені норми орієнтовані переважно на класичну модель зайнятості та не враховують специфіку гнучких форм праці. Закон України «Про зайнятість населення» декларує право

на професійне навчання і розвиток, але не містить чітких та дієвих механізмів реалізації цього права для дорослих осіб, зайнятих у нестандартних або гнучких формах зайнятості [4]. Через це відповідальність за професійний розвиток у більшості випадків лягає на саму особу, а не на державу чи роботодавця з достатньою підтримкою або регулюванням. У цих умовах особливого значення набуває неформальна та онлайн-освіта дорослих, яка дозволяє оперативно реагувати на потреби ринку праці. Онлайн-курси, короткострокові програми стають ефективним інструментом професійної адаптації. Правове визнання результатів неформальної та інформальної освіти в Україні закріплено в статті 8 Закону України «Про освіту», яка визнала ці види освіти та встановила можливість їхнього визнання в системі формальної освіти [3]. Проте закон не містить повного механізму такого визнання, а конкретні процедури регулюються окремими підзаконними актами, що потребує подальшого розвитку і деталізації [5].

Прогнозуючи подальший розвиток ринку праці України, можна стверджувати, що роль гнучких форм зайнятості зростатиме, а потреба в освіті дорослих ставатиме системною. Це обумовлює необхідність адаптації трудового законодавства шляхом розширення правових гарантій доступу до професійного навчання для осіб, зайнятих у гнучких формах, а також визначення оптимального розподілу відповідальності між працівником, роботодавцем і державою.

Таким чином, гнучкі форми зайнятості виступають не лише викликом для системи трудового права, а й каталізатором розвитку освіти дорослих. Подолання наявних правових прогалин і формування сучасної нормативної бази у цій сфері є необхідною умовою забезпечення сталого розвитку ринку праці та реалізації доказових прогнозів розвитку освіти в Україні.

Література

1. Верховна Рада України (1971). Кодекс законів про працю України. Київ, Україна. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
2. Верховна Рада України (1996). Конституція України. Київ, Україна. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/#Text>.
3. Верховна Рада України (2017). Про освіту. Київ, Україна. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>.
4. Верховна Рада України, (2012). Про зайнятість населення. Київ, Україна. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/ed20201220#Text>.
5. МОНУ (2022). Про затвердження Порядку визнання у вищій та фаховій передвищій освіті результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти. Київ, Україна. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0328-22#Text>.

Надійшла до редколегії 16.02.2026

Рекомендовано до друку 21.05.2026

Опубліковано 29.05.2026

Відомості про автора:

Войно-Данчишина Ольга Леонідівна — кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри економіки та права; Харківський гуманітарний університет «Народна українська академія»; Харків, Україна; e-mail voinodan@gmail.com; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0662-4821>

Войно-Данчишина О. Гнучка зайнятість і навчання впродовж життя: правові відповіді на виклики часу.

Здійснено комплексний аналіз впливу гнучких форм зайнятості на реалізацію права на навчання впродовж життя в умовах трансформації ринку праці України, що відбувається під впливом цифровізації, глобалізаційних процесів та соціально-економічних викликів воєнного часу. Особливу увагу приділено таким формам зайнятості, як дистанційна робота, фріланс, проектна діяльність і платформна праця, які стрімко поширюються та змінюють традиційні уявлення про трудові відносини.

Обґрунтовано, що зазначені форми зайнятості, з одного боку, створюють нові можливості для поєднання професійної діяльності з освітою, сприяють індивідуалізації освітніх траєкторій та підвищенню мобільності працівників, а з іншого — супроводжуються підвищенням рівня нестабільності зайнятості, зниженням соціальних гарантій і обмеженням доступом до інституціоналізованих форм професійного навчання. Доведено, що працівники, зайняті у гнучких формах, часто опиняються поза межами традиційних механізмів фінансування та організації підвищення кваліфікації, що негативно впливає на їхню конкурентоспроможність на ринку праці.

Встановлено, що чинне трудове та освітнє законодавство України переважно орієнтоване на класичну модель зайнятості, яка передбачає стабільні трудові відносини та чітко визначеного роботодавця, у зв'язку з чим не забезпечує належного правового регулювання доступу дорослого населення до навчання впродовж життя в умовах поширення нетипових форм зайнятості. Проаналізовано прогалини нормативно-правового забезпечення у сфері гарантування права на освіту для самозайнятих осіб, фрілансерів і працівників платформної економіки.

Зроблено висновок про необхідність формування системного підходу до законодавчого врегулювання гнучкої зайнятості, гармонізації норм трудового та освітнього права, а також запровадження ефективних правових механізмів стимулювання навчання дорослих. Підкреслено, що реалізація таких змін є важливою передумовою забезпечення професійної адаптивності працівників, підвищення їхньої конкурентоспроможності та сприяння сталому відновленню економіки України.

Ключові слова: гнучка зайнятість; навчання впродовж життя; освіта дорослих; трудове законодавство; право на освіту; нестандартні форми зайнятості; ринок праці.

Voino-Danchyshyna O. Flexible Employment and Lifelong Learning: Legal Responses to the Challenges of the Time.

The article provides a comprehensive analysis of the impact of flexible forms of employment on the realization of the right to lifelong learning in the context of the transformation of the labor market in Ukraine, driven by digitalization, globalization processes, and socio-economic challenges of wartime. Particular attention is paid to such forms of employment as remote work, freelancing, project-based work, and platform labor, which are rapidly spreading and reshaping traditional understandings of labor relations.

It is substantiated that these forms of employment, on the one hand, create new opportunities for combining professional activity with education, promote the individualization of educational trajectories, and enhance labor mobility; on the other hand, they are accompanied by increased employment instability, reduced social guarantees, and limited access to institutionalized forms of vocational training. It is proven that workers engaged in flexible forms of employment often remain outside traditional mechanisms for financing and organizing professional development, which negatively affects their competitiveness in the labor market.

It is established that the current labor and educational legislation of Ukraine is primarily oriented toward a classical model of employment characterized by stable labor relations and a clearly defined employer, and therefore does not ensure adequate legal regulation of access to lifelong learning for adults engaged in non-standard forms of employment. The gaps in the regulatory framework concerning the guarantee of the right to education for self-employed persons, freelancers, and platform workers are analyzed.

The article concludes that there is a need for a systemic approach to the legislative regulation of flexible employment, harmonization of labor and educational law, and the introduction of effective legal mechanisms to promote adult learning. It is emphasized that the implementation of such changes is a key prerequisite for ensuring the professional adaptability of workers, enhancing their competitiveness, and supporting the sustainable recovery of Ukraine's economy.

Key words: flexible employment; lifelong learning; adult education; labor legislation; right to education; non-standard forms of employment; labor market.