

**РОЗДІЛ 5**  
**ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

УДК 349.2

**СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ  
НЕСТАНДАРТНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ**

**CURRENT PROBLEMS OF LEGAL REGULATION  
OF NON-STANDARD EMPLOYMENT IN UKRAINE**

**Дуравкіна Н.І.,**  
кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри юридичних дисциплін  
Сумської філії

*Харківського національного університету внутрішніх справ*

Статтю присвячено дослідженню сучасних проблем атипової зайнятості в Україні. Проаналізовано її види та правове врегулювання нестандартної зайнятості, а саме: тимчасове працевлаштування, неповний робочий день, замасковані трудові відносини, праця через агенції з тимчасового працевлаштування.

Атипова зайнятість – це явище, яке продовжує поширюватися не тільки в Україні, Азії та Європі, а й в усьому світі. Сучасні методи регулювання нестандартної зайнятості не повністю враховують економічні та соціальні зміни, що відбуваються в XXI столітті. Питання щодо вдосконалення державного регулювання нетипової зайнятості постає не тільки в Україні, а й у розвинених країнах Європи.

Нестандартна робота – це концепція, яка не має загально визнаного визначення в Європі. Робота вважається «нестандартною», якщо її особливості відрізняються від характеристик стандартної зайнятості. У статті розглянуто терміни «нестандартна зайнятість» та «атипова зайнятість». Проведено аналіз міжнародних нормативно-правових актів та звітів Міжнародної організації праці (далі МОП).

У статті акцентовано на найбільш поширених проблемах правового регулювання нестандартної зайнятості як в Україні, так і в усьому світі. Насамперед це стосується основних прав працівників, урегульованих нормами таких інститутів трудового права, як: безпека праці, оплата праці, робочий час та час відпочинку, охорона праці, соціальне забезпечення, підвищення кваліфікації та навчання, представництва працівників.

У статті запропоновано можливі шляхи вирішення сучасних проблем правового регулювання нестандартної зайнятості в Україні. Аналіз нестандартної зайнятості в усьому світі свідчить про необхідність її правового регулювання з метою визначення прав і обов'язків її суб'єктів та відповідальності за наявності підстав для цього. Законодавче визначення окремих видів нестандартної зайнятості є першим кроком до вдосконалення трудового законодавства. У роботі надано пропозиції щодо можливих шляхів вирішення сучасних проблем правового регулювання нестандартної зайнятості в Україні. У цьому напрямку держава повинна здійснити низку заходів для заповнення прогалин правового регулювання нетипової зайнятості.

**Ключові слова:** зайнятість, нестандартна зайнятість, атипова зайнятість, тимчасове працевлаштування, неповний робочий день, замасковані трудові відносини.

The article is dedicated to the general characteristics of legal regulation of atypical employment in national level. Atypical employment is a phenomenon that continues to spread not only in Ukraine, Asia and Europe, but all over the world. Modern methods of regulating non-standard employment do not fully take into account the economic and social changes that take place in the XXI century. The issue of improving the state regulation of atypical employment is being raised not only in Ukraine but also in developed countries of Europe.

The article begins with an explanation of what is meant by non-standard and standard employment, and a consideration of the overlaps and differences with other concepts used to explain types of work, such as informality and precariousness. It then provides a definition of each of the different forms of atypical employment, both in law and in practice.

Precarious work is a concept that does not have a universally accepted definition across Europe. According to the International Labour Organization, in the most general sense, precarious work is a means for employers to shift risks and responsibilities onto workers. It is work performed in the formal and informal economy, and is characterised by variable levels and degrees of objective (legal status) and subjective (feeling) characteristics of uncertainty and insecurity.

The article discusses four non-standard employment: (1) temporary employment (fixed-term contracts, including project- or task-based contracts; seasonal work; casual work, including daily work); (2) part-time and on-call work (normal working hours fewer than full-time equivalents; marginal part-time employment; on-call work, including zero-hours contracts); (3) multi-party employment relationship (also known as «dispatch», «brokerage» and «labour hire»; temporary agency work; subcontracted labour); (4) disguised employment/ dependent self-employment (disguised employment, dependent self-employment, sham or misclassified self-employment).

The article provides suggestions on possible ways of solving modern problems of legal regulation of non-standard employment in Ukraine.

**Key words:** employment, non-standard employment, atypical employment, temporary employment, part-time, masked labor relations.

**Постановка проблеми.** Стандартні умови праці були нормою для багатьох індустріальних країн протягом більшої частини XX століття й стали основою для розробки основ трудового законодавства, ведення колективних переговорів і систем соціального захисту. Проте сьогоднішня ситуація характеризується наявністю різноманітних форм зайнятості, які є нестандартними. У більш ніж 150 країнах середнє використання тимчасових працівників у зареєстрованих приватних підприємствах складає близько 11%.

Нетипова зайнятість, особливо коли вона не є добровільною, може збільшити небезпеку для працівників

у різних сферах. Хоча в стандартних трудових відносинах можуть теж бути певні ризики та негативні наслідки у разі правового нігілізму працівника, але вони є менш поширеними, ніж у різних формах атипової зайнятості. Такими негативними наслідками можуть бути: відсутність безпеки праці, невеликий розмір заробітної плати, підвищений час роботи, соціальна незахищеність, відсутність підвищення кваліфікації, наявність недопущеності до представництва профспілками.

**Стан опрацювання** цієї проблематики досліджують українські вчені та науковці всього світу. Питання право-

вого регулювання нестандартних форм зайнятості є предметом дослідження таких українських та зарубіжних учених: П.В. Бізюкова, О.М. Білик, Д. Вогт, В.С. Васильченко, Є.С. Герасимової, В.Є. Гимпельсон, І.І.Заводовської, Р.І. Капелюшнікова, С.Ю. Головіної, Е.А. Єршової, І.Я. Кисельова, Т.Ю. Коршунової, А.М. Курінного, А.М. Колота, І.А. Костян, Д.О. Маріц, А.Ф. Нуртдінової, Б.А. Римара, С.А.Саурін, О.В. Сиявської, В.Г. Сойфер, Г.І. Чанишевої.

**Метою статті** є аналіз сучасних проблем правового регулювання нестандартної зайнятості в Україні та шляхів їх вирішення.

**Виклад основного матеріалу.** Із того часу, як Україна 28 років тому здобула незалежність від колишнього Радянського Союзу, держава намагається забезпечити достатню кількість робочих місць для покращення умов життя своїх громадян. Невирішеність військового конфлікту на сході України ускладнила ситуацію, оскільки 2014 року це призвело до різкого зниження валового внутрішнього продукту на 15–16%, і країна поки що лише повільно відновлюється.

Показники зайнятості значно погіршилися за останні роки для молоді, жінок і для жителів сільської місцевості. Традиційні показники ринку праці, зокрема рівень безробіття (близько 10%), не відображають ситуацію повною мірою. Опитування МОП від 2018 року показує, що 57% молодих працівників зайняті неформально. Ще однією значною проблемою є невідповідність навичок. Нещодавнє дослідження МОП про перехід від школи на роботу показує, що 37% молодих працівників працюють у сферах, які не відповідають їхнім кваліфікаціям, а більшість – «надкваліфіковано». Актуальною проблемою є відсутність кваліфікованої робочої сили в певних секторах, спричинена міграцією та старінням суспільства. Роботодавці в Україні вже сигналізують, що цей розвиток стає перешкодою для ведення бізнесу [1].

Традиційно трудове законодавство ґрунтується на «стандартних» трудових відносинах. Це визначається як робота, що є безперервною, на повний робочий день, із прямими відносинами між роботодавцем і працівником, що підтверджується трудовим договором.

Робота вважається «нестандартною», якщо її особливості відрізняються від характеристик стандартної зайнятості.

У звіті Міжнародної конфедерації профспілок «Precarious Work in the Asia Pacific Region» Джефрі Вогт визначає, що термін «precarious employment» використовують для всіх видів небажаної роботи, урахувуючи роботу з низькою оплатою, роботу з обмеженими або відсутніми соціальним забезпеченням та державними гарантіями (охорона здоров'я, пенсія, бонуси тощо), невимушену неповну роботу, роботу з небезпечними або нездоровими умовами праці, а також роботу в неформальній економіці [2].

У звіті МОП «Нестандартна зайнятість у всьому світі: розуміння проблем» розглядаються чотири типи атипової зайнятості:

1. Тимчасове працевлаштування.

2. Неповний робочий день.

3. Праця через агенції з тимчасового працевлаштування та інші форми зайнятості, у яких беруть участь більш ніж дві сторони.

4. Замасковані трудові відносини та залежна самозайнятість.

Така класифікація атипової зайнятості відповідає висновкам Міжнародної зустрічі експертів з нестандартних форм зайнятості в лютому 2015 року. Висновки цієї зустрічі визнано Адміністративною радою МОП. Як наслідок, наведене вище визначення є результатом значного консенсусу на міжнародному рівні. У чотирьох категоріях нестандартної зайнятості існують різні форми, деякі з яких є специфічними для конкретних країн [3].

Проте існують ширші класифікації атипової зайнятості. Наприклад, А.М. Колот до нестандартних форм зайнятості відносить такі її різновиди [4, с. 94]:

1) тимчасова, непостійна зайнятість, зокрема запозичена праця;

2) зайнятість на умовах неповного робочого часу або неповна зайнятість;

3) зайнятість на умовах строкових трудових договорів;

4) вторинна зайнятість;

5) дистанційна зайнятість;

6) зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру;

7) неформальна зайнятість, у тому числі самозайнятість;

8) нерестрована зайнятість у формальному секторі.

Найбільшими сучасними проблемами, які виникають через атипову зайнятість як в Україні, так і в усьому світі є:

1. Безпека праці. Перехід від тимчасової до постійної зайнятості варіюється від 10 до близько 50% на рік. Чим більша частота тимчасової зайнятості в країні, тим більша ймовірність того, що працівники обиратимуть нетипову зайнятість замість безробіття, із можливістю переходу на кращі робочі місця, ніж відсутність будь-якої роботи.

2. Оплата праці. Працівники, що зайняті «нестандартно», стикаються із суттєвими заниженнями заробітної плати порівняно з працівниками, що працюють офіційно на повний робочий день. Для тимчасової зайнятості можуть бути притаманні штрафні санкції, які сягають близько 30%, у стандартній зайнятості заборонено відповідальність у вигляді штрафів.

3. Робочий час. Працівники, які працюють на загальних засадах, не можуть бути залучені до надурочних робіт, окрім певних випадків, зазначених у ст. 62 Кодексу законів про працю (КЗпП):

1) під час проведення робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії й негайного усунення їх наслідків;

2) під час проведення громадських необхідних робіт з водопостачання, газопостачання, опалення, освітлення, каналізації, транспорту, зв'язку з метою усунення випадкових або несподіваних обставин, які порушують правильність їхнього функціонування;

3) у разі потреби закінчити розпочату роботу, яка внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних причин не могла бути закінчена в нормальній робочий час, коли її припинення може призвести до псування або втрати державного чи громадського майна, а також у разі потреби невідкладного ремонту машин, верстатів або іншого устаткування, коли їх несправність викликає зупинення робіт для значної кількості трудящих;

4) у разі потреби виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення й призначення;

5) для продовження роботи, якщо немає працівника, який заступає, коли робота не допускає перерви; у цих випадках власник або уповноважений ним орган зобов'язаний негайно вжити заходів щодо заміни працівника.

4. Охорона праці. Існують значні ризики, пов'язані з охороною праці, наприклад, у разі відсутності інструктажів, збоїв у комунікації, під час підготовки та нагляду за працею тощо. Рівні травматизму серед працівників атипової зайнятості значно вищі.

5. Соціальне забезпечення. Працівників атипової зайнятості іноді за законом позбавляють соціального забезпечення. Навіть коли вони формально захищені, відсутність безперервності в працевлаштуванні та короткий робочий час можуть призвести до недостатнього охоплення або обмеженої користі під час безробіття та виходу на пенсію.

6. Підвищення кваліфікації та навчання. Такі працівники мають меншу ймовірність пройти професійну підготовку, що може мати негативні наслідки для розвитку кар'єри, особливо для молодих працівників.

7. Представництво та інші основні права на роботі. Працівники, залучені до атипової зайнятості, можуть не мати доступу до свободи асоціацій і вступу в професійні спілки, а також прав на колективні переговори з юридичних причин або через їхню слабку прихильність до робочого місця.

Також працівники можуть зіткнутися з іншими порушеннями своїх основних прав на виробництві, урахувавши дискримінацію та примусову працю.

Окрім негативних наслідків для працівників, існує низка небезпек для роботодавців, які використовують нестандартно зайнятих працівників.

Надмірна залежність від атипової зайнятості може призвести до поступової ерозії фірмових навичок в організації, обмежуючи її здатність реагувати на мінливий ринковий попит. Незважаючи на те, що існує певний короткостроковий прибуток від використання та гнучкості використання нестандартної зайнятості, у довгостроковій перспективі, ці втрати можуть бути набагато більшими, ніж прибутки.

Існують дані про те, що роботодавці, які використовують переважно атипову зайнятість, мають тенденцію до недостатнього інвестування в підвищення кваліфікації як для тимчасових, так і для постійних працівників, а також для технологій та інновацій, спрямованих на зростання продуктивності.

Аналіз нестандартної зайнятості в Україні та світі свідчить про необхідність її правового регулювання з метою визначення прав і обов'язків її суб'єктів та відповідальності за наявності підстав для цього. Законодавче визначення окремих видів нестандартної зайнятості є першим кроком до вдосконалення трудового законодавства.

У цьому напрямку держава повинна здійснити низку заходів для заповнення прогалин правового регулювання нетипової зайнятості. До того ж вивчення цих процесів в Україні показало їхню актуальність і поширеність. Затримка з вирішенням цієї проблеми може збільшити напруженість у соціальній сфері праці та негативно вплинути на ринок праці.

З метою вирішення проблем правового врегулювання нестандартної зайнятості А.Л. Красильщиков передбачає:

– прийняття Закону України «Про захист трудових прав працівників, які виводяться за межі підприємств або наймаються з метою використання їх послуг третьою стороною» (назва законопроекту не остаточна, потребує редагування та вдосконалення);

– включення до чинних нормативно-правових актів (зокрема до проекту нового Трудового Кодексу України)

більш жорстких гарантій умов зайнятості й оплати праці, які регулюватимуть особливості соціально-трудоких відносин у системі нетрадиційного працевлаштування, а також фіксованих норм робочого часу та захисту прав на свободу асоціацій тощо;

– ратифікацію відповідних Конвенцій МОП щодо захисту трудових прав працівників, задіяних у нетрадиційних формах зайнятості;

– створення спеціалізованих фондів додаткового страхування виплат та економічно-розрахункового забезпечення існування посередницьких агенцій з метою захисту найманих працівників від втрати матеріального відшкодування (заробітної плати, премій, додаткового соціального забезпечення тощо) у разі виникнення форс-мажорних обставин (наприклад, банкрутство агентства);

– унормування статусу й прав працівників, задіяних у нетрадиційних формах зайнятості, а також уніфікацію норм та положень забезпечення діяльності відповідних працівників на рівні із зайнятими за традиційними формами;

– активізацію досліджень щодо наукового обґрунтування функціональних та інституціональних засад існування нетрадиційних форм зайнятості в контексті унормування трудових відносин між зацікавленими суб'єктами в певній площині структури ринку праці;

– формування широкої інформаційної бази, а також науково-методичне забезпечення досліджень означеної проблеми з використанням державного статистичного моніторингу нетрадиційної зайнятості в Україні (основним джерелом якого є обстеження та інспектування установ (підприємств, організацій, компаній) тощо) [5].

**Висновки.** В Україні поки що не ведеться статистика щодо чисельності осіб, що працюють нестандартно, але їх кількість досить значна й продовжує зростати. Нині така робота особливо популярна серед тих категорій громадян, які з об'єктивних причин не можуть або не бажають працювати за умовами повної зайнятості. Це студенти, жінки, інваліди, особи, які доглядають за хворим членом сім'ї тощо.

Аналіз нестандартної зайнятості в Україні та світі доводить необхідність її правового регулювання з метою визначення прав і обов'язків її суб'єктів, а також відповідальності останніх у разі наявності підстав до цього. Законодавче визнання окремих видів нестандартної зайнятості – це перший крок до вдосконалення законодавства про працю. У цьому напрямку держава повинна здійснити низку заходів для заповнення прогалини правового регулювання нетипової трудової діяльності. До того ж дослідження цих процесів в Україні засвідчили їх актуальність і масовість. Зволікання з вирішенням цієї проблеми може посилити напругу в соціально-трудоцій сфері та негативно позначитися на ринку праці.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. International Labour Organization. Inclusive labour markets for job creation in Ukraine. URL: [https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/WCMS\\_617840/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/WCMS_617840/lang--en/index.htm).
2. Jeffrey Vogt. Precarious Work in the Asia Pacific Region. International Trade Union Confederation (ITUC) and ITUC Asia-Pacific. URL: [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/report\\_2014\\_precarious\\_work\\_lr.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/report_2014_precarious_work_lr.pdf).
3. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects International Labour Office – Geneva: ILO. 2016. URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_534326.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf).
4. Колот А.М. Трансформация института занятости как составляющая глобальных изменений в социально-трудоустройственной сфере: феномен прекаризации. *Уровень жизни населения регионов России*. 2013. № 11. С. 93–101.
5. Красильщиков А.Л. Захист трудових прав працюючих за умов нестандартної зайнятості: нормативно-правове забезпечення. *Соціально-економічні та демографічні наслідки системної кризи в Україні та шляхи їх подолання*. URL: <https://dse.org.ua/archive/15/12.pdf>.