

4. Давидова А. Сучасні проблеми працевлаштування жінок в Україні. *Матеріали Науково-практичної інтернет-конференції 4 жовтня 2011 р.* URL: http://legalactivity.com.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=60%3A2011-09-28-13-33-25&catid=15%3A3&Itemid=11&lang=ru.

5. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України № 2866 від 8 вересня 2005 р. *Урядовий кур'єр*. 2005. № 198.

6. Герасименко Г. Гендерні аспекти старіння населення в контексті соціально демографічної політики в Україні. *Формування ринкової економіки : збірник наукових праць*. Спеціальний випуск. *Демографічний розвиток України та пріоритетні завдання демографічної політики* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. Т. 1 : Відтворення населення та його природний рух. Київ : КНЕУ, 2006. С. 230–233.

УДК 349.23

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ НЕТИПОВИХ ВИДІВ ЗАЙНЯТОСТІ

LEGAL REGULATION OF NON-TYPICAL EMPLOYMENT

Топоркова М.М., к.ю.н., професор кафедри права, психології та сучасних європейських мов

*Харківський торговельно-економічний інститут
Київського національного торговельно-економічного університету*

Білоус О.О., старший викладач кафедри права, психології та сучасних європейських мов

*Харківський торговельно-економічний інститут
Київського національного торговельно-економічного університету*

Здійснено узагальнення сучасного стану правового регулювання нетипових видів зайнятості населення. Розкрито ознаки, причини розповсюдження нетипової зайнятості на національному ринку праці. Виявлено переваги та недоліки нетипових видів зайнятості, відмінних від стандартних. Наведено необхідність правового врегулювання нетипової зайнятості.

Ключові слова: нетипова зайнятість, повна зайнятість, ринок праці, самозайнятість, дистанційна робота, соціально-трудові відносини.

Осуществлено обобщение современного состояния правового регулирования нетипичных видов занятости населения. Раскрыты признаки, причины распространения нетипичной занятости на национальном рынке труда. Выявлены преимущества и недостатки нетипичных видов занятости, которые отличаются от стандартных. Доказана необходимость правового урегулирования нетипичной занятости.

Ключевые слова: нетипичная занятость, полная занятость, рынок труда, самозанятость, удаленная работа, социально-трудова отношения.

Nowadays, the phenomenon of atypical types of employment has become widespread and has become a common phenomenon in the labor market. This state of affairs were contributed to a number of factors, all of which variety can be reduced to the fundamental changes occurring in the main spheres of life of modern society. The need for effective management of the country's economic development through the use of new forms of labor relations is reinforced by the fact that the participants in economic relations must correspond to the new requirements of the market: constant volatility, orientation towards meeting the needs of consumers and seeking ways to optimize activity. However, in Ukraine, atypical types of employment have not been regulated by law, which causes uncertainty for workers, employers and society as a whole, since the relations that appear in these types of employment do not fit into the traditional model of labor law and, therefore, can give appearing to violations. The reasons for such violations are uncontrolled development of small business, the existence of shadow economy and employment, when it is difficult to establish the fact of labor relations.

Despite the considerable achievements of domestic and foreign scientists, at this stage of development of social and labor relations in Ukraine, the fact that atypical forms of employment are by nature opposed to traditional forms of employment have become the reason for the desire to identify the general aspects of the concept, features, types and legal regulation of non-typical types of employment.

So, in the article the generalization of the modern state of legal regulation of atypical employment was implemented. Features, causes of the spread of atypical employment on the national labor market were revealed. Advantages and disadvantages of atypical employment were detected. The need for legal regulation of atypical employment was given.

Key words: atypical employment, full employment, labor market, self-employment, remote work, social and labor relations.

У сучасних умовах феномен нетипових видів зайнятості набув широке поширення і став звичним явищем на ринку праці. Такому стану речей сприяв цілий ряд факторів, усю різноманітність яких можна звести до корінних змін, що відбуваються в основних сферах життєдіяльності сучасного суспільства. Потреба в ефективному управлінні економічного розвитку країни під час використання нових форм трудових відносин посилюється тим фактом, що учасникам економічних відносин необхідно відповідати новим вимогам ринку постійною мінливістю, орієнтацією на задоволення потреб споживачів, пошуком шляхів оптимізації діяльності та ін. Однак дотепер в Україні нети-

пові види зайнятості законодавчо не регламентовані, що спричиняє невизначеність для працівників, роботодавців та суспільства в цілому, оскільки відносини, які виникають у цих видах зайнятості, не вписуються у традиційну модель трудового права, а тому можуть породжувати його порушення. Причинами появи таких порушень є неконтрольований розвиток малого бізнесу, існування тіньової економіки та зайнятості, коли встановити факт трудових відносин важко.

Незважаючи на вагомий доробок вітчизняних та іноземних науковців, на даному етапі розвитку соціально-трудова відносин в Україні той факт, що нетипові види

зайнятості за своєю природою протиставляються традиційним видам зайнятості, став причиною прагнення виявити загальні аспекти поняття, ознак, видів та правового регулювання нетипових видів зайнятості. У даний час існує ряд робіт, в яких описуються різні підходи до цих питань. На наш погляд, найбільший інтерес представляють результати, отримані Л.П. Давидюк [1], О.В. Жадан [2], О.Є. Костюченко [3], В.П. Кохан[4], С.Д. Лучик [5] та ін.

Метою статті є дослідження сучасного стану правового регулювання нетипових видів зайнятості.

Що відбувається з трудовими відносинами в Україні сьогодні? З одного боку, на вищому рівні декларується європейський вектор розвитку, в тому числі й у сфері трудового законодавства і регулювання різних типів трудових відносин. Багато говориться про адаптацію трудового законодавства України до стандартів ЄС (відповідні зобов'язання щодо імплементації деяких директив містяться, зокрема, і в тексті Угоди про асоціацію з Європейським союзом). Йдеться про три директиви, зобов'язання щодо імплементації яких взяла на себе Україна: Директива Ради № 1999/70/ЄС від 28.06.1999 р, присвячена строковим трудовим договорами і формально покликана не допустити дискримінацію тимчасових, сезонних і працюючих за гнучким графіком працівників; Директива Ради № 97/81/ЄС від 15.12.1997 р., спрямована проти дискримінації працівників в умовах неповної зайнятості; Директива Ради № 91/383/ЄЕС від 25.06.1991 р, що вимагає додаткових заходів контролю безпеки і здорових умов праці для працівників із фіксованим терміном працевлаштування або тимчасовим працевлаштуванням. Ці акти та закладені в них принципи вже можуть використовуватися як для розроблення законопроектів, так і для тлумачення чинних законів.

На даний час правового регулювання нетипових видів зайнятості населення в Україні не здійснено належним чином. Тобто нові організаційні форми залучення до суспільної праці, які об'єктивно склалися, не мають належного державного регулювання. Запровадження зарубіжних форм залучення до праці хоча і має характер «нових», все ж таки є за сутністю модифікацією існуючих основних двох форм – трудових та цивільних правовідносин. Такі модифікації повинні мати відповідне закріплення для їх успішного розвитку. У контексті цього слід погодитися з такою тезою: гармонізація функцій держави і ринку на нових засадах – ключ до розв'язання багатьох суспільно важливіх проблем [3].

Кількісне і якісне зростання нетипових форм праці розпочалося в Західній Європі та Сполучених Штатах Америки в 70-х роках минулого століття, але нормативно-правове визнання існування нестандартних трудових відносин відбулось в нормативних актах Міжнародної організації праці лише в кінці 1990-х – на початку 2000-х років [1, с. 30]. У розвинених країнах трьома провідними формами нестандартної зайнятості є тимчасова, неповна зайнятість, а також самозайнятість. У країнах ЄС у середньому питома вага кожної з них становить близько 8% від загальної чисельності зайнятих, але в окремих державах ці цифри набагато вищі. Наприклад, в Іспанії терміновий

контракт має кожен четвертий працівник, а в Нідерландах неповністю зайнятим є кожен третій [2, с. 117].

За даними Державної служби статистики України, неформально зайняте населення складає приблизно 4 млн. осіб. Кількість неформально зайнятого населення у віці 15-70 років у січні-червні 2018 року склало 3,552 млн. осіб. Про це свідчать дані Державної служби статистики України (Таблиця 1). За даними статистичного відомства, кількість неформально зайнятих з останній рік скоротилася на 1% (з 3,661 млн. осіб) [6].

На національному ринку праці спостерігається поширення новітніх видів зайнятості. Робота на умовах неповної зайнятості, термінова або короткострокова, робота на дому, фріланс, віддалена (дистанційна, електронна) робота, агентська та інші види зайнятості – вважаються нетиповими, і в науці ще не вироблено єдиного підходу до розуміння її поняття та видів. Наявність нетипової 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.

Слід звернути увагу, що сьогодні трудове законодавство, що регулює надомну працю, дещо звужене, не дивлячись на зростаючу кількість людей, які виконують роботу вдома. Так, нормативно-правовими актами, що регулюють даний інститут, є Кодекс Законів про Працю України, Положення про умови праці надомників, затверджене Держкомпраці СРСР, Секретаріату ВЦПРПС від 29 вересня 1981 року № 275/17-99, що є досить застарілими, проте чинними. У європейському законодавстві праця надомників регулюється Женевською конвенцією МОП № 177 від 20.06.1996 року та Рекомендаціями щодо надомної праці № 184. На даний час Конвенція нератифікована Україною, тож її норми ми можемо розглядати лише як консультативні. Єдине нормативне визначення поняття «надомна праця» міститься в Положенні про умови праці надомників. Згідно з Положенням надомниками вважаються особи, які уклали трудовий договір з об'єднанням, комбінатом, підприємством, установою, організацією про виконання роботи вдома особистою працею з матеріалів і з використанням знарядь і засобів праці, що надаються підприємством або придбаних за рахунок цього підприємства із власних матеріалів і з використанням особистих механізмів та інструментів [7].

Відповідно до статті 1 Конвенції термін «надомна праця» означає роботу, яку особа, що називається надомником, виконує: за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях; за винагороду; з метою виробництва товарів або послуг згідно з вказівками роботодавця, незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали або інші ресурси, що використовуються, якщо тільки ця особа не має у своєму розпорядженні такої міри автономії та економічної незалежності, яка потрібна для того, щоб вважати її незалежним працівником відповідно до національного законодавства чи судових рішень [8]. Отже, як ми бачимо, суть поняття одна і та сама як у міжнародному, так і в національному законодавстві.

Таблиця 1

Кількість неформально зайнятого населення віком 15-70 років за видами економічної діяльності, у %	Січень-червень 2018	Січень-червень 2017
сільське господарство, лісове та рибне господарство	42,9	42,7
промисловість	5,7	5,5
будівництво	15,3	15,3
оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	18,5	19,5
транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	4,3	3,6
тимчасове розміщення й організація харчування	2,4	2,7
інші види економічної діяльності	10,9	10,7

Що ж стосується діяльності фрілансерів в Україні, то вона слабо відображена в законодавстві. Сьогодні фріланс охопив практично всі верстви населення. «Вільними» працівниками позиціонують себе дизайнери, фахівці IT-сфери, копірайтери, бухгалтери, брокери і багато інших. Для деяких це свобода в роботі, плануванні часу, пересуванні і в місці проживання, для інших – так звана незалежність, можливість обирати ту саму роботу і клієнтів. Проте контролюючі органи давно розібралися у специфіці роботи на дому і всілякими методами намагаються синхронізувати її з бюджетом держави.

Нині у формуванні відносин на вітчизняному ринку праці пріоритетними стають такі напрямки, як: створення рівних можливостей для людей в реалізації права на працю; радикальне підвищення ефективності економіки завдяки зростанню продуктивності праці; формування мотивації для інноваційної поведінки найманого працівника тощо. Усе це стало підставою для пошуку нових видів трудової зайнятості, які б змогли врахувати індивідуальні потреби працівника та водночас підвищити рівень економічного розвитку країни.

Так, останнім часом усе більшої уваги у світі, в тому числі і в Україні, приділяється нетиповій (нестандартній) трудовій зайнятості. Останню можна визначити як діяльність громадян, засновану на таких трудових правовідносинах, в яких видозмінено одна або декілька істотних ознак традиційних трудових правовідносин: їх тривалість, місце виконання роботи, режим праці, особливості реалізації трудової функції працівником тощо.

Сьогодні більшість нетипових видів трудової зайнятості знаходиться на узбіччі правового регулювання праці і не укладається в класичну конструкцію стандартної форми зайнятості. За законом України «Про зайнятість населення» № 5067-VI від 05.07.2012 р. повною (стандартною, традиційною) вважається зайнятість працівника за нормою робочого часу, передбаченою згідно із законодавством, колективним або трудовим договором, тобто зайнятість як не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб із метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, в тому числі безоплатно (ч. 1. ст. 1) [9]. У цьому контексті стандартною зазвичай вважається зайнятість за наймом у режимі повного робочого дня на основі безстрокового трудового договору на підприємстві чи в організації під безпосереднім керівництвом роботодавця або призначених ним керівників. Навпаки, всі форми зайнятості, що відхиляються від установленого стандарту, включаючи самозайнятості, можуть розглядатися як нестандартні [10, с. 45].

Об'єднання всіх видів нетипової зайнятості під загальний «масив» суттєво ускладнює оцінку нетипової зайнятості як соціально-економічного явища. У загальному вигляді її переваги та недоліки пов'язані з тим, що, з одного боку, вона забезпечує гнучкість ринку праці, а з іншого, веде до неконтрольованого ринку праці та незабезпеченості позиції працівників.

Так, на слухну думку В.П. Кохан, правове регулювання праці здійснюється за принципом її диференціації, наслідком якої є розвиток нетипової трудової діяльності. Серед різноманітних ознак, властивих нетиповій зайнятості, можна виділити окремі її юридичні риси: в теоретичному аспекті в основу нестандартної зайнятості покладено нетипові трудові правовідносини; сторони таких

трудова правовідносин (за їх наявності) погоджують між собою умови праці, не передбачені законодавством про працю; між сторонами відсутній письмовий трудовий договір або укладений нетрадиційний трудовий договір, який відрізняється від усталеного за конструкцією і змістом або обговорений усно; працівник виконує роботу не за місцем розташування роботодавця; високий ступінь правової індивідуалізації трудових відносин [4].

Результати власних спостережень нетипових видів зайнятості, причин і наслідків їх поширення на національному ринку праці дозволяють зробити певні висновки. Перш за все, очевидно є безперспективність боротьби з нетиповими видами зайнятості шляхом заборон чи обмежень. Адже це робочі місця, на яких працює в основному освічена, інтелектуально розвинута молодь, з бізнес-ідеями в різних сферах економіки, яка успішно пристосовується до стрімких змін в економічному, соціальному та інституційному середовищах. Такі робочі місця в національній економіці з'являються і поширюються, незважаючи на наявні обмеження і навіть прямі заборони. Очевидно, що диверсифікація продовжуватиметься і прискорюватиметься, оскільки українська економіка вже стала складовою частиною світової та сховатися від цих універсальних тенденцій для неї неможливо. І чим раніше це усвідомлюють фахівці та законодавці у сфері регулювання ринку праці, тим краще. При цьому, вважаємо, кожен громадянин повинен працювати не тільки для себе, а й для країни; кожен гідний громадянин повинен сплачувати податки за отримані прибутки.

На наше переконання, розповсюдження нетипових видів зайнятості сприятиме виходу країни з економічної кризи до економічного зростання; сприяє більш повному використанню трудового потенціалу суспільства; підвищує рівень життя населення. Для громадян, що зайняті нетиповими видами зайнятості, гнучкість ринку праці виявляється в можливостях підтримувати більш високий рівень життя, тим самим покращуючи рівень життя своєї родини. Нетипова зайнятості може виступити в якості адаптаційного засобу до негативних тенденцій на ринку праці України, що проявляється в умовах кризи економічної системи.

Сьогодні, хоча необхідність законодавчого регулювання нестандартних (нетипових) видів трудової зайнятості в Україні давно назріла, проте вони так і не отримали ні законодавчого закріплення, ні втілення у відповідних законопроектах.

Отже, стрімка інформатизація суспільства й інноваційність розвитку економіки країни спричиняє виникнення та розповсюдження нових нетипових видів зайнятості, відмінних від стандартних. У відповідності до гарантованого права на працю Конституцією України кожен громадянин має право вільно обрати роботу, що забезпечує можливість заробляти собі на життя. Невпинне зростання популярності нетипових видів зайнятості закономірно вимагає забезпечення прозорості їх використання з метою дотримання інтересів держави, працівника, роботодавця, тобто всіх учасників трудових взаємовідносин, що потребує нормативно-правового регулювання. Зважаючи на стрімкий розвиток нетипових видів зайнятості в Україні, вважаємо необхідним врегулювати їх на законодавчому рівні.

На нашу думку, важливо, щоб, обираючи той чи інший договір про працю, сторони були вільні у своєму виборі, їх наміри супроводжувалися прозорістю, були належним чином оформлені у відповідній формі та надійно захищені.

ЛІТЕРАТУРА

1. Давидюк Л.П. Нестандартні форми зайнятості в системі трансформації міжнародного ринку праці. *Економічний аналіз*. 2015. Т. 20. С. 30–34.
2. Жадан О.В. Причини та наслідки поширення нестандартної зайнятості на національному ринку праці. *Теорія та практика державного управління*. 2014. № 3. С. 117–124.
3. Костюченко О.Є. Нетипові форми зайнятості у контексті соціально-економічного розвитку України. *Вісник Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого. Серія: Економічна теорія та право*. 2012. № 1(8). URL : http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Vnyua_etp/2012_1/.
4. Кохан В.П. Нестандартна зайнятість в Україні: виклики часу. *Право та інноваційне суспільство*. 2013. № 1. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/pric_2013_1.
5. Лучик С.Д. Нетипові форми зайнятості населення: види та перспективи розвитку в Україні. *Людина і праця в економіці регіону* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 31 жовт. 2016 р. Кропивницький, 2016. Ч. 1 : *Актуальні проблеми соціально-трудових відносин*. С. 22–25.
6. Офіційний сайт РБК-Україна. URL : <https://www.rbc.ua/ukr/news/gosstat-nazval-kolichestvo-neformalno-zanyatogo-1537883225.html>.
7. Положення про умови праці надомників, затверджене Держкомпраці СРСР, Секретаріату ВЦПРПС від 29 вересня 1981 року № 275/17-99. URL : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81>.
8. Про надомну працю : Женевська конвенція МОП від 20.06.1996 року № 177. URL : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_327.
9. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. *Офіц. вісн. України*. 2012. № 63. Ст. 256.
10. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2007. 252 с.