

РОЗДІЛ 5

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349

DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2023-3/53>

НЕТИПОВІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ: ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

ATYPICAL FORMS OF EMPLOYMENT: PROBLEMS OF LEGAL REGULATION

Абдель Фатах А.С., старший викладач кафедри цивільного та господарського права
Криворізький навчально-науковий інститут Донецького державного університету внутрішніх справ

Стаття присвячена актуальній темі нетипових форм зайнятості та недолікам їх правового регулювання. Автор досліджує проблеми, які виникають у зв'язку зі зростанням популярності нетипових форм праці, зокрема фрілансу, роботі на платформі, тимчасовій роботі тощо. Автор досліджує правові аспекти використання цих форм праці в умовах сучасного ринку праці.

Стаття включає аналіз законодавчого поля, що регулює трудові відносини, та оцінку можливостей застосування цього законодавства до нетипових форм зайнятості. Автор звертає увагу на проблеми, які виникають у зв'язку з недостатнім законодавчим регулюванням цих форм праці, і пропонує шляхи їх вирішення. Стаття аналізує недоліки законодавства, яке регулює нетипові форми праці, та проблеми, що виникають при застосуванні цього законодавства на практиці. Автор звертає увагу на те, що недостатність законодавчого регулювання може призвести до порушення прав та інтересів працівників.

У ході дослідження було визначено характерні особливості типових та нетипових форм зайнятості, визначено недоліки та переваги застосування нетипових форм праці. Серед проблем правового регулювання нетипових форм зайнятості автор виділяє: невизначеність правового статусу працівника та роботодавця, невизначеність форми таких відносин, ризики недодержання мінімальних стандартів забезпечення соціально-трудова прав працівників тощо.

У статті розглядаються можливі шляхи подолання проблеми правового регулювання нетипових форм праці, зокрема застосування нових технологій та розробка спеціального законодавства для регулювання нетипових форм праці. Автор наголошує на необхідності підвищення уваги до цієї проблеми та сприяння вирішенню її на національному та міжнародному рівнях.

Автор підкреслює необхідність подальшого дослідження цієї теми та розвитку законодавства для забезпечення справедливих трудових умов для робітників у всіх формах праці.

Ключові слова: зайнятість, нетипові форми зайнятості, традиційні форми зайнятості, правове регулювання зайнятості, правовий статус працівників та роботодавців.

The article is devoted to the current topic of atypical forms of employment and the shortcomings of their legal regulation. The author examines the problems that arise in connection with the growing popularity of atypical forms of work, in particular, freelance work, work on a platform, temporary work, etc. The author examines the legal aspects of using these forms of work in the conditions of the modern labor market.

The article includes an analysis of the legislative field regulating labor relations and an assessment of the possibilities of applying this legislation to atypical forms of employment. The author draws attention to the problems that arise in connection with insufficient legislative regulation of these forms of work, and suggests ways to solve them. The article analyzes the shortcomings of the legislation regulating non-typical forms of work and the problems arising from the application of this legislation in practice. The author draws attention to the fact that insufficient legislative regulation can lead to violation of the rights and interests of employees.

In the course of the study, the characteristic features of typical and atypical forms of employment were identified, the disadvantages and advantages of using atypical forms of work were determined. Among the problems of legal regulation of atypical forms of employment, the author singles out: the uncertainty of the legal status of the employee and the employer, the uncertainty of the form of such relations, the risks of non-compliance with the minimum standards for ensuring the social and labor rights of employees, etc.

The article considers possible ways to overcome the problem of legal regulation of atypical forms of work, in particular, the use of new technologies and the development of special legislation for the regulation of atypical forms of work. The author emphasizes the need to increase attention to this problem and to contribute to its solution at the national and international levels.

The author emphasizes the need for further research on this topic and the development of legislation to ensure fair working conditions for workers in all forms of work.

Key words: employment, atypical forms of employment, traditional forms of employment, legal regulation of employment, legal status of employees and employers.

Сучасний ринок праці характеризується високою нестабільністю, що проявляється в різних формах зайнятості. Роботодавці стають дуже креативними, щоб збільшити свої прибутки та залишатися конкурентоспроможними. Вони використовують різні форми роботи та юридичні лазівки, щоб обійти правила, часто за рахунок своїх працівників. Значна кількість працівників працює на нестандартних умовах, таких як неповний робочий день, тимчасова робота через агентства та самозайнятість. Це призвело до зростання нестабільності зайнятості, що є ключовою темою в сучасному трудовому законодавстві.

Метою дослідження є визначення сутності та особливості правового регулювання нетипових форм зайнятості.

Хоча кількість працівників нестандартної зайнятості значно зросла за останні два десятиліття, ці працівники продовжують вважатися такими, що мають «нетипову» зайнятість.

З точки зору правового регулювання, основний фокус ставиться на гарантуванні основних прав для всіх осіб, які працюють на певних умовах, з метою стримування або контролювання переходу ринку праці до більш нестабільних сфер. Незахищеність працівників порушує фундаментальні принципи трудового права та ставить під сумнів їх виконання.

Нетипова зайнятість відрізняється від стандартної повної зайнятості тим, що це специфічна форма праці, яка має відмінності від звичайних вимог до місця, часу та графіка роботи.

На початку 70-х років XX століття, коли почало посилюватися відхилення від типових (стандартних) форм трудових відносин, в літературі вживалася термін «нетипові трудові (правові) відносини» для позначення цього явища. Тоді реальна практика нетипової роботи була досить рідкісною, і тому поняття нетипових трудових відносин, які

були відомі національному праву, переважно стосувалися трудових відносин на визначений термін, неповної зайнятості, сезонної роботи, тимчасової зайнятості та дистанційної роботи.

Необхідно провести розрізнення між нетиповою (спеціальною) зайнятістю як правовою формою та нетиповою роботою. Перша з них відноситься до правових форм праці, які не є стандартними або типовими, включаючи в себе, наприклад, відомі правові відносини на виїзній роботі, які недавно втратили свою актуальність, або непередбачувану роботу, розширення дистанційної праці, неповну зайнятість, індивідуальне або колективне самозайняття, тимчасове наймання та наймання на визначений термін (найм за контрактом). З іншого боку, нетипова робота означає, що умови, місце діяльності та рамки відрізняються від типової роботи, такі як робота поза приміщеннями установи чи компанії або виконання роботи в одному чи кількох відділах (наприклад, офіс обслуговування клієнтів).

У сучасній літературі з трудового права найбільш поширеними термінами, що відображають нетипові форми зайнятості, є «нетипова зайнятість» та «нетипові трудові відносини». Однак ці терміни мають свої недоліки, зокрема, неповність та недостатню адаптацію до інноваційних та гнучких форм зайнятості, що з'явилися на ринку праці.

За визначенням Міжнародної організації праці, нетипова зайнятість є формою зайнятості, яка відрізняється від традиційної зайнятості та зазвичай здійснюється за контрактом з високим рівнем соціального захисту. Однак, у зв'язку з швидкою зміною форм зайнятості, визначення переваг та недоліків різних форм зайнятості для суспільства, працівників та роботодавців стає складною задачею. Нетипова робота включає неповний робочий день, випадкову та сезонну роботу, розподіл роботи, строкові контракти, тимчасову роботу через агентства, надомну роботу, віддалену роботу, самозайняття та неоплачувану роботу подружжя або членів сім'ї в невеликих сім'ях [1].

Згідно зі звітом Міжнародної організації праці (далі – МОП), нетипову зайнятість можна класифікувати на вісім категорій: тимчасові працівники, наймані через агентства, працівники за викликом, працівники компанії, які працюють за контрактом, тимчасові працівники, найняті безпосередньо, незалежні підрядники, звичайні самозайняті особи (за винятком незалежні підрядники), штатні працівники, що працюють неповний робочий день, і штатні працівники, що працюють повний робочий день [2].

Нетипові форми зайнятості часто критикують за те, що вони менш захищені, ніж стандартні форми роботи, і можуть призвести до незахищеності. Багато таких робіт погано оплачуються, а інші умови також можуть бути менш безпечними [3]. Однак важливо чітко розрізняти «нетипову» та «неякісну» роботу. Вони можуть збігатися, але не є однаковими: нетипові контракти не призводять неминуче до поганих умов [3].

Нестандартна зайнятість включає декілька різних типів договірних угод, які відрізняються від стандартних трудових відносин. Стандартні трудові відносини пов'язані з ідеєю повної зайнятості безстроково, залежних двосторонніх відносин з роботодавцем, і хоча вони не є юридичною концепцією, їх основи лежать в законодавстві про працю та соціальне забезпечення. На ринку праці існує багато концепцій для аналізу робочих місць, де багато з них збігаються. Нестандартна зайнятість може бути формальною або неформальною, і неформальна зайнятість означає діяльність працівників та економічних одиниць, яка не охоплена достатньо офіційними домовленостями.

Нестабільна зайнятість та нестандартна зайнятість не є синонімами, і важливо зрозуміти незахищеність, яка може вплинути на працівників стандартних та нестан-

дартних форм зайнятості. Міжнародна організація праці визнає, що різні форми праці можуть існувати і мета полягає не у тому, щоб всі працювали в однакових умовах, а в тому, щоб кожен працівник мав можливість працювати у гідних умовах.

Стаття 43 Конституції України гарантує, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [4].

Окрім того, стаття 1 Закону України «Про зайнятість населення» визначає зайнятість, як не заборонену законодавством діяльність осіб, пов'язану із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з 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, у тому числі безоплатно [5].

Таким чином, поділ зайнятості на типову та нетипову відбувається за ознакою організації трудового процесу (робочий час, робоче місце, умови праці, соціальний захист працівників).

Роботодавці, як правило, застосовують ці форми зайнятості через їх гнучкість та зручність для управління робочою силою. Ці форми зайнятості можуть бути менш регульовані, що полегшує їх використання. Розглянемо основні характеристики традиційної та нетипової форми зайнятості (таблиця 1).

Таблиця 1

Форми зайнятості	Основні характеристики
Традиційна форма зайнятості (типова, стандартна)	працевлаштування на невизначений термін фіксована кількість робочих годин (на місяць, тиждень або день) певна робота з певною винагородою
Нетипова форма зайнятості (гнучка)	на підставі строкового трудового договору неповний робочий день замість повного поза трудовими відносинами та на основі цивільного права базується на нових ідеях, таких як робота вдома, надомна та дистанційна робота на основі розподілу робочого часу, адаптованого до потреб роботодавця

Таким чином нетипові форми зайнятості відмінні від типових (традиційних) форм які регулюються національним законодавством через виконання роботи на умовах, відмінних від стандартних, включаючи випадки, коли договір не укладається, а тривалість робочого часу, відрізняється від стандартних норм робочого часу. Окрім того, типові форми зайнятості та нетипові відрізняються способом організації самої праці.

Ці форми зайнятості включають працю на підставі цивільно-правових договорів, дистанційну роботу, позикову працю (таку як лізинг, аутстафінг та аутсорсинг персоналу), неформальну зайнятість (таку як робота в домашньому господарстві та підробітки), а також нереєстровану зайнятість у формальному секторі. Незважаючи на те, що більшість з цих відносин не регулюється трудовим законодавством, вони мають значний вплив на соціально-економічні сфери життя суспільства.

Серед різних методів організації праці, аутсорсинг є найбільш регульованою формою, яка підлягає законодавчому регулюванню та зазвичай здійснюється за допомогою договорів про надання послуг, тобто шляхом укладання цивільно-правових договорів. Натомість такі форми

зайнятості, як фріланс, запозичена праця, аутсорсинг, аутстафінг не регулюються чинним законодавством. Такі відносини теоретично можуть бути оформлені шляхом укладання трудових договорів або цивільно-правових договорів. У порівнянні з аутсорсингом, аутстафінг та лізинг персоналу мають менш розвинену форму регулювання. Аутстафінг передбачає, що працівники, які працюють на одного роботодавця, фактично зараховуються в штат іншого, який забезпечує всі необхідні формальності щодо їх працевлаштування. У разі лізингу персоналу, співробітники одного роботодавця «беруться в оренду» іншим для реалізації проектів на певний термін.

На відміну від вищезазначених форм фріланс не є формою трудових відносин, хоча досить часто використовується замість них. Роботодавці часто користуються фрілансерами через їх вагомні переваги, такі як податкові пільги та можливість уникнути деяких вимог трудового законодавства. Однак, такі відносини можуть мати негативні наслідки для роботодавців, якщо вони не будуть правильно кваліфіковані як цивільно-правові.

Крім того, використання роботодавцями аутсорсинг, франчайзинг, субпідряд, а також тимчасову роботу через агентства та інші подібні методи, може призводити до екстерналізації трудових відносин (тобто перенесення трудових відносин за межі компанії) або так званого ухилення від трудових зобов'язань.

Міжнародна організація праці наголошує на необхідності прийняття відповідних національних законів щодо мінімальних прав працівників у нестандартних формах зайнятості, щоб запобігти зловживанням у цих формах, особливо у прихованих трудових відносинах, та забезпечити належний розподіл зобов'язань у трикутних формах зайнятості [6, р. 24–25]

Правове регулювання нетипових форм зайнятості значно відрізняється в різних країнах і регіонах. Загалом, незважаючи на певні відмінності в тому, як різні країни регулюють нетипові форми зайнятості, зростає визнання того, що ці нові форми праці вимагають правового захисту працівників. У деяких місцях немає спеціальних законів, що регулюють ці види контрактів, в інших існують суворі правила, спрямовані на захист прав працівників. Деякі країни запровадили такі заходи, як мінімальна заробітна плата та обмеження тривалості робочого часу, щоб забезпечити справедливе ставлення до працівників на нетипових роботах.

На рівні Європейського Союзу (далі – ЄС) регулювання нетипової праці має кілька напрямків. Однією з них була спроба сформулювати нову правову концепцію робітника/найманого працівника, щоб правова категорія «зайнятість» і критерій підпорядкування не використовувалися як грубий інструмент для розрізнення працівників.

Зелена книга Комісії ЄС 2006 року «Модернізація трудового законодавства для вирішення викликів 21 століття», відзначили збільшення частки нестандартних або нетипових контрактів із сильним гендерним виміром та виміром між поколіннями, оскільки жінки, старші та молодші працівники були непропорційно представлені у нестандартній зайнятості. Політичні дебати щодо ситуації на ринку праці молодих людей також відзначають, що молодих працівників, як правило, непропорційно працевлаштовують за нетиповими трудовими контрактами [7].

При розгляді питання типових та нетипових форм праці важливо зосередитися на питанні робочого часу. Необхідно забезпечити рівне ставлення до працівників з різним графіком роботи, незалежно від їх статі, раси, віку та інвалідності. Це дозволить гарантувати, що стандарти праці будуть застосовуватися до всіх працівників без виключення.

Європейське законодавство про нетипових працівників відображає ці концепції, встановлюючи стандарти для неповного робочого дня та роботи на визначений термін.

Це було досягнуто через міжгалузевий соціальний діалог, що сприяв встановленню прав працівників у нетипових формах зайнятості. Важливо забезпечити, щоб стандарти праці застосовувалися до всіх працівників, включаючи тих, хто працює в нетипових формах зайнятості, і щоб ці нові форми зайнятості не призвели до зниження якості життя та прав працівників.

В Європейському Союзі (ЄС) існують спеціальні директиви, які регулюють нетипові форми зайнятості. ЄС визначає нетипову роботу як будь-яку форму зайнятості, яка не відповідає стандартному контракту на повний робочий день. Ці директиви спрямовані на те, щоб працівники, які займаються нетиповою зайнятістю, мали належний соціальний захист та умови праці.

Директива 97/81/ЄС була прийнята з метою транспонування Рамкової угоди про неповну зайнятість, укладеної між провідними роботодавцями та профспілками в ЄС. Ця директива була прийнята з метою забезпечення прав неповно- та тимчасово зайнятих працівників в ЄС. Головна мета полягає в реалізації Рамкової угоди про неповну зайнятість, яка спрямована на дві основні цілі: (1) боротьбу з дискримінацією та поліпшення умов праці для неповнозайнятих працівників та (2) підтримку розвитку неповної зайнятості на добровільній основі [8].

Окрім того, швидко зростає економіка цифрової платформи. Комісія ЄС нарахувала 516 платформ, що працюють по всьому Союзу, причому найбільшу частку ринку займають служби таксі та доставки. За оцінками, на цих платформах працює близько 28 мільйонів людей, а до 2025 року це число зростає до 43 мільйонів. Робота на платформах буває різних форм і розмірів, що ускладнює її регулювання [9].

Переважає більшість людей, які працюють через платформи, є справді самозайнятими, є категорії осіб, які неправильно класифікуються як самозайняті, бо відповідають усім критеріям, щоб бути класифікованими як наймані працівники. До того ж, існує широке занепокоєння щодо якості пропонованої роботи та умов працевлаштування для працівників, залучених до роботи на платформах, пов'язаних із такими проблемами, як відсутність варіантів оплати за хворобою та обмежений доступ до допомоги по безробіттю чи схем підтримки доходу.

Гіг-економіка створила значні проблеми для правового регулювання нетипових форм праці. Це створило нові форми роботи, зокрема роботу на платформі, яка раніше не відносилася до жодної категорії зайнятості. Однією із значних проблем у регулюванні нетипових форм праці є визначення роботодавця. Особливо це стосується роботи на платформі, де працівники надають послуги через цифрову платформу компанії-посередника.

Запропонована Європейською комісією у лютому 2022 року Директива про поліпшення умов праці працівників платформ встановлює ясну правову презумпцію, що працівники цифрових платформ є найманими працівниками платформ, а не самостійними незалежними підприємцями. У документі передбачено перелік умов, який допоможе визначити, чи має платформа статус роботодавця. За статусом найманого працівника ці працівники отримають національний захист, що забезпечить їм права на достатній рівень життя, а також безпечні та здорові умови праці, включаючи мінімальну заробітну плату, процедуру звільнення та гарантований робочий час. Крім того, працівники цифрових платформ матимуть право на проведення колективних переговорів з метою покращення умов праці та отримання справедливої заробітної плати. У деяких країнах платформи, які наймають працівників як найманих працівників, також зобов'язані будуть вносити внески в програми соціального захисту та пенсійного забезпечення [10].

Враховуючи тенденції правового регулювання нетипових форм праці в країнах ЄС, вважаємо за потрібне

реформування національного трудового законодавства яке б забезпечувало державні гарантії додержання соціально-трудова прав таких категорій працівників.

Важливо зауважити, що незважаючи на зусилля щодо регулювання нестандартної зайнятості, все ще існують виклики та суперечки навколо цих типів організації праці. Дехто стверджує, що вони можуть призвести до нестабільних умов праці та зниження заробітної плати працівників. Інші стверджують, що вони забезпечують гнучкість як для роботодавців, так і для працівників. Нестандартні форми зайнятості можуть забезпечити гнучкість для працівників, яким може знадобитися поєднувати роботу з іншими зобов'язаннями, такими як обов'язки по догляду або навчання. Це також може надати можливості особам, які не можуть отримати постійну роботу на повний робочий день через брак навичок або досвіду. Однак нестандартні форми зайнятості часто супроводжуються меншою гарантією роботи, меншими перевагами, такими як медичне обслуговування та пенсійні плани, і нижчою заробітною платою порівняно зі стандартною зайнятістю. Це може призвести до фінансової нестабільності та труднощів у доступі до основних послуг.

Нестандартні форми зайнятості також можуть дати переваги роботодавцям. Це дозволяє їм мати більшу гнучкість в управлінні своєю робочою силою, зменшує накладні витрати, такі як винагороди та витрати на навчання, і надає доступ до більшої кількості талантів. Однак надмірна залежність від нестандартних форм зайня-

тості може призвести до відсутності відданості з боку працівників, що може вплинути на продуктивність. Крім того, можуть виникнути юридичні проблеми, пов'язані з неправильною класифікацією або неадекватною компенсацією, що може призвести до дорогих судових баталій. Орієнтування в нетрадиційних умовах роботи вимагає глибокого розуміння існуючої правової бази. Як роботодавці, так і працівники повинні переконатися, що вони обізнані з відповідними законами та нормативними актами, беручи участь у нетрадиційних умовах праці, а також забезпечити їх дотримання. Також важливо враховувати потенційні ризики, пов'язані з такими домовленостями, і переконатися, що сторони готові до будь-яких потенційних конфліктів, які можуть виникнути. При належних знаннях і підготовці нетрадиційні організації роботи можуть стати успішним варіантом як для роботодавців, так і для працівників. Загалом нестандартні форми зайнятості мають як переваги, так і недоліки як для працівників, так і для роботодавців.

Правове регулювання нетипових форм праці становить значні виклики в усьому світі. Зростання та популярність нетипових форм праці підкреслили потребу в законодавчій базі, яка могла б ефективно регулювати їх використання, одночасно захищаючи права працівників. Незважаючи на труднощі, ефективне правове регулювання може досягти цього балансу шляхом визначення чітких вказівок щодо того, хто є роботодавцем, і окреслення ролей, обов'язків і відповідальності посередників.

ЛІТЕРАТУРА

1. Atypical work employment. European Institute for Gender Equality. URL: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1044> (дата звернення: 27.03.2023).
2. Ogura K. International Comparison of Atypical Employment: Differing Concepts and Realities in Industrialized Countries. URL: https://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2005/JLR06_ogura.pdf (дата звернення: 27.03.2023).
3. Informal and atypical work patterns – what is 'atypical' work? – Ius Laboris. URL: <https://iuslaboris.com/insights/informal-and-atypical-work-patterns-what-is-atypical-work/> (дата звернення: 27.03.2023).
4. Конституція України: Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 27.03.2023).
5. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 27.03.2023).
6. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects International Labour Office – Geneva: ILO. 2016 374 p.
7. GREEN PAPER Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century : of 22.11.2006 no. COM(2006) 708 final. URL: [https://doi.org/chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com\(2006\)0708_/com_com\(2006\)0708_en.pdf](https://doi.org/chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com(2006)0708_/com_com(2006)0708_en.pdf) (дата звернення: 27.03.2023).
8. Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC – Annex : Framework agreement on part-time work. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex:31997L0081> (дата звернення: 27.03.2023).
9. European Council. Council of the European Union. EU rules on platform work. URL: <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu/> (дата звернення: 27.03.2023).
10. Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving working conditions in platform work COM/2021/762 final. Document 52021PC0762. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=COM:2021:762:FIN> (дата звернення: 27.03.2023).