

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ НЕСТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ ТА ЄС: ВИКЛИКИ АДАПТАЦІЇ ДО ACQUIS ЄС

Анастасія ЧЕПУРНОВА

студентка 3 курсу, спеціальності 081 право

*Науковий керівник: **Марія МЕНДЖУЛ***

докторка юридичних наук, професорка,

*професорка кафедри цивільного права та процесу
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»*

м. Ужгород, Україна

Сучасний етап розвитку ринку праці характеризується суттєвою трансформацією традиційних форм зайнятості, що зумовлено процесами цифровізації, глобалізації та розвитку інформаційних технологій. Класична модель трудових відносин, заснована на безстроковому трудовому договорі з фіксованим робочим часом та місцем роботи, поступово втрачає свою універсальність.

Натомість дедалі більшого поширення набувають так звані нестандартні форми зайнятості, до яких належать дистанційна робота, гнучкі режими робочого часу, тимчасова, платформна та самозайнятість. Зазначені форми, з одного боку, забезпечують гнучкість ринку праці та сприяють економічному розвитку, однак, з іншого – породжують низку правових проблем, пов'язаних із забезпеченням належного рівня соціального захисту працівників.

Незважаючи на те, що стандартна зайнятість залишається найбільш поширеною на ринку праці (зокрема, в Україні), нетипові форми зайнятості все інтенсивніше розвиваються в світі. В Україні відбувається гармонізація національного законодавства з міжнародними та європейськими стандартами в сфері зайнятості, адаптація вітчизняного законодавства у сфері правового регулювання трудових відносин.

Доводиться констатувати, що національне трудове законодавство частково регулює нові види трудових відносин, що фактично застосовуються у сфері зайнятості. Проте, питання правового регулювання нестандартних форм зайнятості актуалізувалося в умовах поширення пандемії Covid-19 та в умовах дії воєнного стану, коли в багатьох галузях економіки, на багатьох територіях існують об'єктивні перешкоди щодо застосування типової форми зайнятості. Тому, процес реалізації трудових прав в сфері нестандартної зайнятості є актуальною темою наукового дослідження, є доволі складним та потребує удосконалення нормативно-правового регулювання, зокрема

удосконалення за допомогою гармонізації з міжнародними правовими актами.

Відповідно до нового Закону України «Про зайнятість населення» № 5067-VI від 5 липня 2012 року, зайнятість розуміється як не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих і суспільних потреб з метою отримання доходу (заробітної плати/платні) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які провадять господарську діяльність або працюють у господарських суб'єктах, створених на основі їхньої власності, у тому числі безоплатно (частина 1 статті 1).¹

Не вдаючись до детального аналізу наведеного визначення, слід зазначити, що стандартна або типова зайнятість вважається повною зайнятістю – зайнятістю працівника відповідно до стандартного робочого часу, встановленого законодавством, колективним або трудовим договором (частина 1 статті 1 Закону № 5067-VI). Це наймана праця на умовах повного робочого дня на підставі безстрокового трудового договору. Якщо хоча б одна з перелічених умов змінюється, є підстави говорити про нестандартну зайнятість.

А.М. Колот у своїй науковій праці відмічає, що на українському ринку праці відбуваються інтенсивні процеси трансформації зайнятості як щодо змісту, так і щодо форм і видів. Професор вказує, що найбільш стійку тенденцію до розвитку мають такі нетрадиційні форми зайнятості, такі як: зайнятість на умовах неповного робочого часу або неповна зайнятість; зайнятість на умовах строкових договорів; тимчасова, непостійна зайнятість, у тому числі запозичена праця; вторинна зайнятість; дистанційна зайнятість; зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру; неформальна зайнятість, у тому числі самозайнятість; не реєстрована зайнятість у формальному секторі.²

Л. Давидюк, вивчаючи тенденції розвитку міжнародного ринку праці, відмічає, що сьогодні активно поширюються нестандартні форми занятості.

До нестандартних форм зайнятості відносять: 1) роботу на умовах неповної зайнятості (неповний робочий день); 2) термінову або короткострокову; 3) роботу на дому; 4) віддалену (дистанційну, електронну) роботу; 5) самозайнятість; 6) псевдо-самозайнятість; 7) тимчасову агентську, а також позикову зайнятість (лізинг персоналу, аутстафінг, аутсорсинг).³

¹ Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 31.03.2026)

² Колот А. (2009) Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудовій сфері. Україна: аспекти праці. № 8. С. 3–14.

³ Давидюк Л.П. (2015) Нестандартні форми зайнятості в системі трансформації міжнародного ринку праці. Економічний аналіз. Т. 20. С. 30–34.

Зміни в структурі пропозиції праці стимулюються впливом таких чинників:

1. зростання залучення жінок, молоді, зокрема студентів, до активного економічного життя;
2. підвищення добробуту домогосподарств;
3. комп'ютеризація та зростання технічної оснащеності домогосподарств;
4. поступова трансформація «економічної людини» в «творчу людину»;
5. зростання значення нематеріальних мотивів у поведінці людей та їхньому способі життя загалом.

Розглядаючи дану тематику, варто відзначити поняття гігекономіки та її впливу на сучасний ринок праці.

Гігекономіка – це ринок праці, що характеризується нетрадиційними, незалежними та короткостроковими трудовими відносинами.

Дефініцію *gig economy* можемо тлумачити як новий вид організації праці основним полем діяльності, якого виступають різноманітні цифрові платформи поруч із мобільними застосунками. Так, деякі із вищезгаданих інструментів дають можливість тим, хто готовий виконувати певний вид робіт, реалізувати себе, як незалежного підприємця чи то самозайнятої особи. Тобто, в цьому випадку відсутнє стандартне розуміння трудових правовідносин.

Водночас, аналіз правового регулювання дистанційної роботи та інших нестандартних форм зайнятості в Україні свідчить про наявність як позитивних зрушень, так і суттєвих прогалин у забезпеченні належного рівня захисту працівників. З огляду на це, особливого значення набуває звернення до досвіду Європейського Союзу, де питання регулювання нестандартної зайнятості вже тривалий час перебуває у центрі уваги законодавця.

У праві Європейського Союзу сформовано комплексний підхід до регулювання нестандартних форм зайнятості, що базується на принципі забезпечення рівного рівня трудових прав незалежно від форми організації праці. Зокрема, йдеться про запровадження мінімальних стандартів щодо умов праці, прозорості трудових відносин та соціального захисту працівників.

Правове регулювання нетипових форм зайнятості на міжнародному рівні здійснюється за допомогою нормативних положень, що закріплюються в міжнародних джерелах права та впорядковують трудові відносини. Слід відзначити, що важливу роль у розробці та прийнятті міжнародних стандартів у сфері нетипових форм праці відіграє Міжнародна організація праці (далі – МОП), що є спеціалізованою установою ООН. Дані стандарти являють собою результат міжнародно-правового регулювання праці, здійснюваного за допомогою багатосторонніх угод (конвенцій) держав, які є членами МОП. За період свого існування дана організація ухвалила понад 189

конвенцій і 202 рекомендації у галузі застосування найманої праці та покращення її умов, охорони та захисту інтересів працівників. Протягом останніх років актуалізувалося питання міжнародно-правового регулювання трудових відносин нетипових форм організації праці, що було спричинено встановленням карантинних обмежень різного роду через захворюваність на Covid-19. Так, пандемія Covid-19, яка поширилася в світі у 2020 році і охопила 80% країн світу, карантинні обмеження, які вона детермінувала, загострили міжнародну економічну кризу і негативно вплинула на сферу праці та зайнятості населення і зумовила пошук гнучких форм організації праці.

Відзначимо, що на даний час в ЄС відсутнє нормативно закріплене визначення поняття «неформальна зайнятість». Поняття неформальної зайнятості міститься у консультативних документах ЄС. Так, у Повідомленні ЄК № 219 від 7 квітня 1998 року «Стосовно недекларованої зайнятості» під недекларованою зайнятістю розглядаються оплачувані види діяльності, які є законними за характером, але недекларовані в органах державної влади, враховуючи при цьому різноманіття регуляторних систем держав-членів ЄС.⁴ У Повідомленні ЄК № 628 від 24 жовтня 2007 року «Посилення боротьби з недекларованою зайнятістю» неформальна зайнятість визначається як діяльність, що пов'язана з шахрайством у сфері оподаткування та/або соціального захисту працівників й охоплює різні види некримінальної діяльності – починаючи від недекларованого надання побутових послуг і завершуючи підпільною працею нелегальних мігрантів.⁵ Чітке юридичне визначення недекларованої праці часто варіюється залежно від країни, зважаючи на наявність ознак даного явища в національній економіці. Це має важливе значення для забезпечення дотримання положень про недекларовану працю інспекторами праці (особливо в міждержавному контексті). Для прикладу, в таких державах-членах ЄС, як Болгарія, Угорщина, Латвія, Португалія, Іспанія, нормативно-правове визначення неформальної зайнятості відсутнє, а у Франції, Литві, Словаччині це поняття закріплено у трудових кодексах або спеціальних законах.

Одним із найгостріших питань у сфері нестандартної зайнятості є розмежування трудових і цивільно-правових відносин. Роботодавці нерідко вдаються до укладення цивільно-правових договорів замість трудових, щоб уникнути зобов'язань у сфері соціального захисту та трудових гарантій -явище, відоме як «хибна самозайнятість».

⁴ European Commission. (1998). *Communication from the Commission on undeclared work (COM(98) 219 final, 7 April 1998)*. EUR-Lex. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:51998DC0219>

⁵ European Commission. (2007). *Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – Stepping up the fight against undeclared work (COM(2007) 628 final)*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52007DC0628>

Запровадження чітких законодавчих критеріїв визначення трудових відносин дозволяє протидіяти цій практиці. Міжнародний досвід, зокрема Рекомендація МОП № 198 про трудові правовідносини (2006), пропонує орієнтуватися на фактичні обставини відносин, а не лише на їх юридичне оформлення. До таких критеріїв належать: особисте виконання роботи, підпорядкованість роботодавцю, використання його інструментів і обладнання, стабільність та регулярність виплат, інтеграція в організаційну структуру підприємства. Закріплення презумпції трудових відносин у спірних випадках на користь працівника є важливим елементом такого підходу.

Ключовим викликом сучасного трудового права є пошук балансу між двома, на перший погляд, протилежними цілями: гнучкістю ринку праці, необхідною для економічного розвитку, та захистом прав працівників. Цю концепцію в європейській доктрині позначають терміном «флексикьюріті» (flexicurity – від англ. flexibility + security).

Гнучкість означає можливість роботодавців адаптувати чисельність та умови зайнятості до мінливих економічних потреб, а також свободу працівників обирати зручні для себе форми праці. Захист, натомість, гарантує, що ця гнучкість не перетворюється на інструмент зловживань і не позбавляє людей базових соціальних прав. Оптимальна модель передбачає: доступну та ефективну систему допомоги по безробіттю, активну політику зайнятості, навчання і перекваліфікацію, а також сучасне трудове законодавство, яке не гальмує розвиток нових форм праці, але й не залишає їх учасників без захисту.

Для України досягнення цього балансу є особливо актуальним в умовах воєнного часу та повоєнного відновлення, коли ринок праці зазнає структурних змін, а попит на гнучкі форми зайнятості суттєво зростає.

Проведене дослідження свідчить, що нестандартні форми зайнятості є викликом як для правових систем держав – членів ЄС, так і для України. Acquis ЄС у цій сфері формує розгалужену нормативну базу, засновану на принципах рівного ставлення, прозорості умов праці та соціального захисту, тоді як українське трудове законодавство залишається орієнтованим на класичну модель зайнятості і не охоплює належним чином платформних працівників, фрілансерів та інших нетипових суб'єктів трудових відносин.

Адаптація до стандартів ЄС потребує не косметичних змін, а системного реформування – передусім оновлення КЗпП, запровадження чіткого правового статусу платформних працівників та забезпечення їх доступу до системи соціального страхування.