

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЕКОНОМІКО-ПРАВОВИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ПРАВА ТА ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ**

До захисту допустити:

Завідувач кафедри

_____ Є.М. Черних

«_____» _____ 2021 р.

**«ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ НЕТИПОВИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ
НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ»**

Кваліфікаційна робота

здобувача вищої освіти

другого (магістерського) рівня вищої
освіти освітньо-професійної програми

081 Право

Шол Анни Олександрівни

Науковий керівник:

Барегамян С.Х., к.ю.н., доцент

Рецензент: Тітова О.Ф.,

керівний партнер адвокатського бюро

«Тітова та партнери»

Кваліфікаційна робота захищена

з оцінкою _____

Секретар ЕК _____

«_____» _____ 2021 р.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ НЕТИПОВИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ	7
1.1 Поняття та зміст нетипових форм зайнятості.....	7
1.2 Класифікація нетипових форм зайнятості.....	18
Висновки до розділу 1.....	23
РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НЕТИПОВИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ	25
2.1 Становлення та розвиток законодавства України в сфері нестандартних форм зайнятості.....	25
2.2 Позикова (запозичена) праця як нестандартна форма зайнятості.....	34
2.3 Нормативно-правове забезпечення трудових прав працівників у сфері використання нетипових форм зайнятості в Україні.....	53
Висновки до розділу 2.....	5
РОЗДІЛ 3. ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ НЕТИПОВИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ	585
3.1 Зарубіжний досвід правового регулювання нетипових форм зайнятості населення та можливості його використання в Україні.....	5
3.2 Перспективи розвитку правового регулювання нетипових форм зайнятості в Україні.....	69
Висновки до розділу 3.....	75
ВИСНОВКИ	77
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	80

ЗМІСТ

ВСТУП	3
--------------------	---

<u>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО - МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ НЕТИПОВИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ.....</u>	<u>7</u>
1.1 Поняття та зміст нетипових форм зайнятості.....	7
1.2 Класифікація нетипових форм зайнятості.....	18
Висновки до розділу 1.....	23
<u>РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НЕТИПОВИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ.....</u>	<u>25</u>
2.1 Становлення та розвиток законодавства України в сфері нестандартних форм зайнятості.....	25
2.2 Позикова (запозичена) праця як нестандартна форма зайнятості.....	34
2.3 Нормативно-правове забезпечення трудових прав працівників у сфері використання нетипових форм зайнятості в Україні.....	53
Висновки до розділу 2.....	58
<u>РОЗДІЛ 3. ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ НЕТИПОВИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ.....</u>	<u>61</u>
3.1 Зарубіжний досвід правового регулювання нетипових форм зайнятості населення та можливості його використання в Україні.....	61
3.2 Перспективи розвитку правового регулювання нетипових форм зайнятості в Україні.....	71
Висновки до розділу 3.....	78
<u>ВИСНОВКИ.....</u>	<u>81</u>
<u>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</u>	<u>84</u>

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Науково-технічний прогрес та масова цифровізація усіх сфер суспільного життя визвали зміни економічної основи в нашій країні, унаслідок чого змінюються і самі трудові відносини, виникають такі форми зайнятості, які раніше були або заборонені, або були незначно поширені. Крім того, виникають і нові нестандартні форми зайнятості.

Нестандартні форми соціально-трудова відносин досить широко застосовуються у закордонній практиці управління людськими ресурсами, в українській правовій сфері вони поки що перебувають на стадії формування. У зв'язку з цим відзначається нестача інформації про ступень поширення та ефективності використання нестандартних форм соціально-трудова відносин, недостатньо розроблена нормативно-правова основа їх застосування, слабо вивчені проблеми захисту прав учасників даного сегменту ринку праці. В умовах сучасності це явище набуло широкого поширення, спричинивши низку проблем правового характеру, пов'язаних із браком правового регулювання нестандартної зайнятості чинним національним законодавством. Тому звернення уваги до зазначеної проблематики відповідає потребам часу.

В Україні, як в країні, яка розвивається, та в умовах економічного спаду, пов'язаного з пандемією COVID-19, питання правового регулювання форм зайнятості набувають певної гостроти та актуальності. Актуалізуються питання державного регулювання нестандартної зайнятості в Україні. Зважаючи на те, що в останні роки Україна активно впроваджує політику євроінтеграції у всіх сферах, зарубіжний досвід європейських країн у правовому регулюванні нетипових форм зайнятості є необхідним, для ефективного розвитку держави.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Правове регулювання нетипових форм зайнятості висвітлювало багато науковців. У своїх роботах

вони досліджували як загальне визначення та зміст цих форм (М.А. Шабанова, О. В. Мощная), так і окремі її види, такі як: дистанційна робота (А. М. Лушніков, В. М. Лушнікова), позикова праця (І. М. Шопіна, М.С. Поліщук), праця на умовах строкових трудових договорів (С.О. Сільченко) та ін.

Теоретичну основу кваліфікаційної роботи склали наукові праці вітчизняних вчених-юристів, зокрема: Б.М. Андрушківа, Ю.В. Васильєвої, І.А. Ветухової, С.В. Вишневецької, Н.В. Закалюжного, М.І. Іншина, Г.А. Капліної, І.В. Лагутіної, М.Р. Личковської, І.І. Моторної, У.Я. Садової, Я.В. Свічкарьової, А.О. Чупракової, В.О. Ярового та інших.

Емпіричну базу дослідження становлять акти Міжнародної організації праці (далі – МОП), у яких знайшли своє відображення особливості окремих видів трудових відносин, що розкривають особливості деяких форм нетипової трудової зайнятості, законодавство України в сфері праці та зайнятості тощо.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, які виникають в сфері правового регулювання нетипових форм зайнятості.

Предметом дослідження є правове регулювання нетипових форм зайнятості населення в умовах європейської інтеграції України.

Метою роботи є визначити сутність та особливості правового регулювання нетипових форм зайнятості в умовах європейської інтеграції України, напрямки удосконалення їх відповідного нормативно-правового забезпечення.

Завдання дослідження. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі основні завдання:

- розкрити сутність поняття нетипових форм зайнятості та визначити їх види;
- проаналізувати наукові дослідження в сфері нетипових форм зайнятості;
- визначити становлення та розвиток нормативно-правового

регулювання нетипових форм зайнятості в Україні;

– розкрити сутність позикової (запозиченої) праці;

– визначити проблеми дотримання і захисту трудових прав працівників, залучених до нетипової зайнятості.

– з’ясувати перспективи розвитку правового регулювання нетипових форм зайнятості в Україні;

– узагальнити зарубіжний досвід правового регулювання нетипових форм зайнятості та визначити можливості його використання в Україні;

Методологічну основу наукового дослідження складають як загальні, так і спеціальні методи наукового пізнання. Так, за допомогою використання логіко-семантичного методу та методів систематизації й узагальнення, визначено сутність поняття «нетипові форми зайнятості», а також здійснено їх класифікацію (підрозділ 1.1). Порівняльно-правовий метод було застосовано при дослідженні зарубіжного досвіду регулювання нестандартних форм організації праці (підрозділ 3.1). Теоретико-прогностичний метод використано при визначенні шляхів удосконалення правового регулювання нетипових форм зайнятості, а також при узагальненні зарубіжного досвіду правового регулювання основних форм нестандартної зайнятості українського населення та можливості його використання в Україні (підрозділи 3.1. та 3.2).

Науково-теоретичне підґрунтя роботи становлять наукові праці вчених у галузі загальної теорії держави і права та трудового права, які використано з метою дослідження сутності та особливостей правового регулювання нетипових форм зайнятості за трудовим законодавством України. Положення та висновки кваліфікаційної роботи побудовано на аналізі норм Конституції України, міжнародних нормативно-правових актів, ратифікованих у встановленому законом порядку, кодифікованих нормативно-правових актів, інших законів, підзаконних нормативно-правових актів, а також відповідних проєктів нормативно-правових актів.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що

визначено поняття укладення трудового договору як юридичної процедури, що являє собою сукупність передбачених законодавством дій, заходів і заборон, необхідних для прийняття особи на роботу в якості працівника. Внесено пропозицію щодо власної класифікації нетипових форм зайнятості за узагальненими ознаками, що найбільш відповідає сучасним запитам. Запропоновано рекомендації для здійснення ефективного державного управління нетиповою зайнятістю.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що сформульовані в кваліфікаційній роботі висновки та пропозиції можуть бути використані у науково-дослідній діяльності та навчальному процесі – під час викладання курсу «Трудове право України», а також підготовці навчальних посібників, курсів лекцій, практикумів.

Апробація дослідження. Результати наукового дослідження були апробовані шляхом опублікування тез на тему «Зарубіжний досвід правового регулювання дистанційної роботи та можливості його використання в Україні» в матеріалах круглого столу «Теоретико-практичні проблеми розвитку національного права України в умовах євроінтеграції» (Маріуполь: Маріупольський державний університет, 01 грудня 2021 р.).

Структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків і списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи становить 92 сторінки. Список використаних джерел налічує 82 найменування, викладених на 9 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ НЕТИПОВИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ

1.1 Поняття та зміст нетипових форм зайнятості

Формування науки трудового права та відповідної галузі законодавства відбувалося головним чином у першій половині ХХ століття. На той час в умовах індустріальної економіки переважаючими були відносини із застосування праці промислових робітників, для регулювання яких і призначалися переважно норми нової галузі права.

Враховуючи специфіку промислової праці на той час, дані норми були розраховані насамперед на встановлення умов застосування фізичної праці, переважно здійснюваної працівниками чоловічої статі, працюючих повний робочий день в одного роботодавця.

Зі входженням економіки розвинених країн у постіндустріальну фазу розвитку та поширенням наприкінці ХХ – початку ХХІ століття інформаційних та комунікаційних технологій, автоматизації виробництва, зростання сфери послуг, стрімкого збільшення частки наукомістких та високотехнологічних виробництв, посилення глобалізації та конкуренції на міжнародних ринках товарів і послуг частка такого роду промислової праці різко скоротилася, але при цьому зросли обсяги застосування непромислової праці, яка по відношенню до типової промислової праці стали абсолютно обґрунтовано називати нетиповим.

Зазначені зміни призвели до необхідності іншого правового регулювання цих нових видів трудових відносин, для якого стали використовуватись спеціальні норми трудового права, що розширили межі його диференціації. Відповідно до цих змін у більшості розвинених країн значно зросла кількість досліджень з юридичної, соціологічної та

економічної проблематики нетипових відносин щодо праці, а також були прийняті законодавчі акти, що враховують специфіку нових видів праці та відповідним чином була скоригована судово-пракติกна практика.

Таким чином, на протнвагу стандартним трудовим відносинам, більш широко поширюється нестандартні (нетипові, атипові) форми зайнятості, під якими розуміються будь-які форми залучення найманої праці з відхиленнями від традиційного трудового договору у різних комбінаціях. Форми нестандартної зайнятості досить різноманітні і включають як цілком законні, визнані законодавством, так і виходячі за рамки права, та є, сутнісно, зловживаннями. До них відносяться види робіт, що відхиляються від стандартних за однією або декількома ознаками: за строком трудового договору (термінові трудові договори); за тривалістю робочого часу (неповний робочий час); за місцем виконання роботи (від традиційного надомництва до сучасної телероботи); подена робота, робота за викликом та ін.

Нетиповими також є форми, за яких замість роботи безпосередньо на роботодавця людина виконує свою роботу через посередників: через філії та організації, що входять до груп компаній («мережевого роботодавця»); через посередників (приватні агенції зайнятості), субпідрядників. Це звані «розщеплені» трудові відносини.

У зв'язку з тим, що у багатьох випадках ці форми зайнятості виявляються несприятливими для працівників, сформувалися поняття «нестійкі форми зайнятості», «нестійка зайнятість», що містять оцінне забарвлення. Поняття нестандартних та нестійких форм зайнятості частково (але далеко не в повній мірі) збігаються. Під нестійкими розуміються всі форми зайнятості, які не дають працівникам (або позбавляють їх) основних соціальних гарантій - від отримання стабільної заробітної плати та захисту від необґрунтованих звільнень до гарантій соціальної підтримки та соціального забезпечення.

До нестійких форм зайнятості належать такі: передача частини функцій

організації на поспіль іншим компаніям (аутсорсинг) на території організації або поза нею; найм працівників через агенції зайнятості (аутстафінг); прийом на підставі короткострокових договорів; оформлення договорів з працівниками як з індивідуальними підприємцями та консультантами; встановлення тривалих випробувальних термінів, необґрунтованих періодів навчання для учнів; робота з виклику («on-call»).

Під зайнятістю у законодавстві про працю (ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення») розуміється діяльність, пов'язана із задоволенням особистих і соціальних потреб особами, з метою отримання доходу (заробітної плати) у грошовій або будь-якій 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 [55].

Згідно зі статтею 43 Конституції України, кожен має право на працю, у тому числі заробляти собі на життя працюю, яку вільно обирає та на яку вільно погоджується [27].

Згідно зі статтею 4 Закону про зайнятість населення, працівником є громадянин, самозайнята особа (у тому числі одноосібники), військовослужбовці або працівники заміників (невійськових) служб, які легально працюють за кордоном і отримують від цієї роботи дохід, а також студенти денної форми навчання, які поєднують навчання та роботу в загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладах.

Так само законодавство визначає основні принципи зайнятості: це забезпечення свободи у праці та зайнятості, заборона примусової, обов'язкової праці, пріоритетне право працівника вибору брати участь або не брати участь у громадській праці, а також створення державою умов для забезпечення права на працю, на захист від безробіття, на допомогу у працевлаштуванні та матеріальну підтримку при безробітті.

Зайнятими вважаються громадяни:

- що працюють за трудовим договором, зокрема виконують роботу за

винагороду за умов повного чи неповного робочого дня, і навіть мають іншу оплачувану роботу (службу), включаючи сезонні, тимчасові роботи, крім громадських робіт, які організуються спеціально для безробітних;

- що займаються підприємницькою діяльністю;
- зайняті у підсобних промислах та реалізують продукцію за договорами;
- виконують роботи (що надають послуги) за договорами цивільно-правового характеру, у тому числі за авторськими договорами;
- які є членами виробничих кооперативів (артілей);
- вибрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду;
- що проходять військову службу, а також службу в органах внутрішніх справ, установах та органах кримінально-виконавчої системи;
- що проходять очний курс навчання в освітніх закладах, у тому числі загальноосвітніх, установах професійної освіти та інших, включаючи навчання за направленням служби зайнятості населення;
- тимчасово відсутні на робочому місці з поважної причини (у зв'язку з непрацездатністю, відпусткою, перепідготовкою, підвищенням кваліфікації, призупиненням виробництва, викликаним страйком, закликком на військові збори, залученням до заходів, пов'язаних з підготовкою до військової служби, виконанням інших) державних обов'язків та ін);
- є засновниками (учасниками) організацій, крім організацій, учасники яких немає прав щодо їх майна – громадських і релігійних організацій (об'єднань), благодійних та інших фондів.

Відправною точкою дослідження виступає вироблений протягом останніх десятиліть у нашій країні «стандарт» зайнятості, який передбачає постійну працю (на умовах безстрокового трудового договору) у штаті у роботодавця, стабільну зайнятість, повний робочий час, надання робочого місця, що відповідає вимогам та умовам охорони праці та безпеки, а також соціальних гарантій та гарантовану заробітну плату.

Однак у практичній діяльності зайнятість не завжди відповідає

зазначеним стандартним параметрам, тоді ми маємо справу із нестандартною зайнятістю. Всі форми зайнятості, що відхиляються від описаного стандарту, включаючи самозайнятість, ми розглядаємо як «нестандартні», гнучкі форми зайнятості.

Поширенню нестандартних форм зайнятості сприяє трансформація соціальної, економічної ситуації в країні та регіонах, розвиток техніки та технологій. Так, технологічний прогрес і, насамперед, революція в комп'ютерних та інформаційних технологіях, створили технічні передумови для розвитку невеликих гнучких виробництв, спеціалізації та аутсорсингу.

При спробах надати визначення нетипової зайнятості майже всі дослідники відштовхуються від протилежного – типових форм зайнятості. Потрібно відмітити, що діючі сьогодні «стандарты зайнятості» з'явилися лише наприкінці XIX – початку XX ст. У період бурхливого розвитку промисловості, спостерігається великий попит на робочу силу. Тому, А.М. Лушников вважав, що нестандартна зайнятість – це «стандарт» в історії людства, адже протягом століть існували трудово-управлінські відносини, несумісні з моделлю повної зайнятості. В історії є багато прикладів трудових відносин, коли праця була тимчасовою і нестабільною» [34].

Тому нормування зайнятості невіддільне від трудових відносин, трудового законодавства та системи соціального захисту робітничого класу. У всьому трудовому законодавстві та науці трудового права встановлені основні (стандартні) характеристики трудових відносин, засновані на трудових договорах. Так, ще на початку XX ст. відомий фахівець – «засновник» галузі трудового права Л. Таль давав таку характеристику нетиповій зайнятості: особа, найнята за трудовим договором, зобов'язується надавати працю на користь інших осіб; ця особа повинна виконувати роботу особисто; починаючи з трудового договору на працівника покладається обов'язок узгодити свою поведінку у порядку, встановленому законодавством. Роботодавці повинні створити належні умови праці, працівники мають право на оплату праці, а винагорода не залежить від того,

чи використовує власник результати праці.

У теорії трудового права ці стандарти узагальнюються як «індивідуальні», «організаційні» та «майнові». У майбутньому стандартизація зайнятості «відповідає соціалістичним економічним рамкам, сприяє плануванню та мобілізації трудових ресурсів, сприяє політичному та ідеологічному контролю над робітниками» [6, с. 117].

Проте, на початку ХХІ ст. через швидку популяризацію комунікаційно-інформаційних технологій, скорочення промислового виробництва, орієнтацію на стандартизовану зайнятість на ринку праці відбулися структурні зміни нестандартних форм зайнятості. Тому, слід погодитися з думкою О.С. Прилипко про те, що «...стандартна зайнятість – явище, яке існує лише в певний період та воно значною мірою пов'язане з глибоким процесом індустріалізації. За сучасних умов воно не підтримує соціально-економічний процес, але це юридичний нагляд держави та владне лобіювання профспілки» [49].

Сучасні науковці визначають нетипову зайнятість як «...зайнятість за наймом на повному робочому дні на основі безстрокового трудового договору на підприємстві чи в організації під безпосереднім керівництвом роботодавця або призначених ним менеджерів» [623]. І.Я. Кисельов дотримується думки, що «...типова зайнятість включає в себе трудовий договір без строку, визначений час роботи і відпочинку, визначену та стабільну зарплату, участь працівників у оформленні трудових відносин шляхом колективних переговорів» [19]. На думку О.Г. Середи, типовою занятістю можна вважати ту, що законодавчо регламентована та проходить у режимі повного робочого дня [61].

Як підсумок, характерними рисами стандартної зайнятості ми виділяємо: робота за наявністю безстрокового трудового договору; на умовах повного робочого часу; під безпосереднім керівництвом роботодавця; з дотриманням всіх гарантій, передбачених трудовим законодавством.

Поділ зайнятості на типову та нетипову базується на специфіці

організації трудового процесу. Юридична література визначає нетипову зайнятість як «...діяльність громадян, заснована на таких правовідносинах, в яких відсутня або видозмінена одна з істотних ознак традиційних трудових правовідносин: особистісна, організаційна або майнова» [1], «...трудова діяльність працівників певної класифікаційної групи, що передбачена або не заборонена чинним законодавством України, однак за особливостями організації режиму робочого часу, робочого місця і умов праці не відповідає стандартним правилам та потребує спеціального механізму правового регулювання та організаційно-економічного забезпечення» [16].

Підсумовуючи характеристики, що визначають працю як нестандартну, фахівці зазначають, що «...в першу чергу, це трудова діяльність, що надає певний прибуток; по-друге – це правові відносини, що правовідносини, що відрізняються від інших трудових норм своєю специфікою» [18, с.14].

Вказані вище визначення «типової» та «нетипової» зайнятості вчені поєднують саме з відносинами, що виникають на підставі трудового договору, і, таким чином, регулюються нормами трудового законодавства. Таким чином, судження В. Жернакова про те, що «... нестандартність соціально-трудова відносин може розглядатися з двох точок зору. Передусім, мова може йти про нестандартність трудового договору, інакше кажучи про відхилення формальних умов контракту від прийнятого стандарту (звужене трактування) [14]. По-друге, про нестандартність фактичних умов зайнятості (розширене трактування). У такому, більше загальному сенсі, до нетипових працівників можуть бути віднесені не тільки ті, хто мають нестандартний контракт, але й ті, хто взагалі не має контракту (наприклад, самозайняті, зайняті у фізичних осіб зайняті на основі усних домовленостей), або ті, хто за наявності стандартного контракту дійсно працює в нестандартному режимі.

Трудове законодавство України значно обмежує для найманих працівників будь-які відхилення від стандарту, але реальні тенденції розвитку ринку праці значно відрізняються від нормативних вимог» [58].

Отже, до нетипових форм зайнятості науковці відносять: зайнятість в режимі неповного робочого дня або неповну зайнятість; зайнятість на умовах строкових трудових договорів; тимчасову або непостійну зайнятість, запозичену працю, аутсорсинг, аутстафінг, фріланс; вторинну зайнятість; дистанційну роботу; телероботу; роботу за викликом, зайнятість на підставі договорів цивільно-правового характеру; неформальну зайнятість, включаючи самозайнятість; незареєстровану зайнятість у формальному секторі.

Проте, ми вважаємо, що таке об'єднання нетипових форм під однією назвою вказаних вище форм під загальною назвою суттєво ускладнює оцінку нетипової зайнятості як соціально-економічного явища, через те що деякі форми передбачені чинним законодавством, а деякі ні. Для прикладу, трудове право визначає тимчасову роботу, роботу за строковим трудовим договором, сезонну та тимчасову, в режимі неповного робочого дня або гнучкого графіку, суміщення, надомну працю як «нетипові» трудові відносини ґрунтуючись на трудовому праві.

Національне законодавство повністю врегулювало самозайнятість та роботу за цивільно-правовими договорами. Але, відносно нові форми зайнятості, такі як фріланс, запозичена працю, аутсорсинг, аутстафінг, дистанційна робота, телеробота, робота за викликом, взагалі не регламентовані чинним законодавством, тому використання їх на практиці викликає безліч проблем та питань, які проявляються у невизначеності правової природи таких відносин. В основному вищезазначені відносини оформлюють шляхом укладання трудових договорів, цивільно-правових, а іноді ніяких договорів не укладається. Стаття 9 Кодексу законів про працю визначає, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними. Тобто будь-який прояв «гнучкості» умов трудового договору за домовленістю між працівником та роботодавцем може бути визнаний недійсним.

Як підсумок, вважаємо за доцільне відділити два напрямки нетипової зайнятості: 1. Законодавчо визначені та оформлені трудові або цивільно-правові відносини; 2. Законодавчо неоформлені трудові або цивільно-правові правовідносини.

Тобто в основу класифікації видів нестандартної зайнятості ми пропонуємо покласти факт легалізації, тобто правової регламентації зайнятості. До того ж, у кожному з таких напрямків виділяється ще два типи нетипової зайнятості: 1) з ознаками трудових відносин, зокрема, якщо робітник працює за трудовим договором, але дистанційно або його діяльність не оформлена законодавчо, але фактично має всі ознаки трудової; 2) з ознаками цивільно-правових відносин, зокрема, приватні підприємці, діяльність яких оформлена офіційно і регулюється національним законодавством, або фрілансери, що працюють неофіційно, але їх праця носить ознаки цивільно-правових відносин.

Зарубіжні дослідники розмежовують нетипову та нестійку зайнятість за характерними рисами.

Так, І.М. Козіна ділить нестандартну зайнятість за вимогами на декілька груп:

1. Інституційні: а) робота в формальному секторі; б) соціальні блага і гарантії в повному обсязі, дотримання всіх трудових прав, регламентованих законодавством; в) представництво працівника незалежними профспілками.

2. Вимоги умов зайнятості: г) наявність одного роботодавця (розмір заробітної плати такий, що працівник не зацікавлений в пошуку додаткової зайнятості); д) безстроковий характер трудового договору; е) режим повного робочого часу; ж) цілорічна зайнятість; з) використання засобів виробництва роботодавця.

3. Кон'юнктурні: і) гідна оплата праці: достатній, регулярний, стабільний трудовий дохід; к) мінімальний ризик втрати роботи (стабільна зайнятість, передбачуваність режиму роботи) [22].

В залежності від дотримання таких умов вказаний науковець поділила

зайнятість за ступенем стійкості на декілька груп: 1) типова; 2) нетипова; 3) нестійка, яка включає в себе і прекаріат. Як стверджує І.М. Козіна, типова зайнятість характеризується дотриманням всього переліку названих вимог. Для нетипової зайнятості характерно обов'язкове дотримання першого, другого і останнього вимог - тобто, працівнику повинні бути забезпечені всі права і гарантії, типові для його форми зайнятості, він має бути зайнятий в формальному секторі економіки, а також працівник повинен бути впевнений у збереженні робочого місця. Разом з цим, ці вимоги умов зайнятості працівник повинен виконувати з добровільної згоди. Інакше кажучи, в випадку укладення працівником строкового договору, зайнятий неповний час добровільно (наприклад, маючи достатній дохід, він бажає більше часу приділяти дозвілля, сім'ї тощо), то можна говорити про прояви нестандартної зайнятості. Нестійка зайнятість (за винятком прекаріата) означає обов'язкове дотримання лише одного з вимог стійкої зайнятості - зайнятість у формальному секторі, і недотримання хоча б однієї з решти вимог [22, с.25].

На противагу нестандартної зайнятості, відхилення від вимог до умов зайнятості тут є вимушеними. Тобто, якщо роботодавець змушує працівника укласти тимчасовий трудовий договір (в той час, коли робота не носить тимчасового характеру), перейти на режим неповного робочого часу або виходити у відпустку за свій рахунок, «добровільно» вийти зі складу штатних працівників, мається на увазі нестійка зайнятість. На думку І.М. Козіної, різниця між нетиповою і нестійкою зайнятістю полягає в тому, що у випадку з нетиповою зайнятістю права працівника дотримуються і відхилення умов зайнятості від стандартних є добровільними. Прекаріат, що займає особливе місце в класифікації типів зайнятості, характеризується тим, що перша вимога - робота в формальному секторі ніколи не дотримується: це неформально зайняті працівники. З цієї причини, вищезазначені працівники вже не можуть розраховувати на дотримання інших двох інституційних вимог.

Якщо порівнювати з типовою зайнятістю, прекаріат може бути названий «ядром» нестійкої зайнятості: ці працівники піддаються найбільшому ризику на ринку праці, так як формально роботодавець нічим не зобов'язаний по відношенню до них [22, с.26].

Таким чином, І.М. Козіна визначає, що нестійка зайнятість це нетипова зайнятість, але відхилення умов зайнятості від типових умов є вимушеними. В умовах такої зайнятості є загрози та ризик ненормованості оплати праці, недотримання трудових гарантій та прав роботодавцем, повна або часткова деформалізація трудових відносин між працівником та роботодавцем, існує ризик бути звільненим.

Бородін І. відмічає, що визначення нестійкої зайнятості, що міститься у матеріалах Міжнародної організації праці (МОП), заслуговує на увагу. МОП розглядає нестійку зайнятість як сполучення двох категорій контрактного працевлаштування, які визначаються декількома нестійкими умовами праці:

– контрактні домовленості: 1) лімітований строк контракту (фіксований термін, контрактний термін, тимчасова, сезонна, поденна і випадкова праця); 2) природа трудових взаємовідношень (розщеплені (трикутні) і приховані відносини найму, помилкова самозайнятість, контракти з субпідрядниками та агентствами зайнятості));

– нестійкі умови: 1) маленька заробітна плата; 2) низький рівень захищеності від припинення трудових відносин; 3) відсутність доступу до механізмів соціального захисту, пільг та допомог, які традиційно асоціюється з повною і стандартною зайнятістю; 4) відсутність або обмеження можливості для працівників реалізовувати свої права на робочому місці» [523, с.36]. Вчений виділяє, що при такому визначенні привілеєм є те, що тут розглядається не тільки оформлення людини на роботі, а й те, в яких умовах вона працює. Потрібно підкреслити, що дотримання прав працівника є однією з необхідних умов за такою зайнятістю. Відповідно до цього, нестійка зайнятість – це нестандартні форми зайнятості з низькою оплатою, відсутністю захисту від звільнень, відсутністю системи соціального захисту

та неможливістю реалізації своїх прав [523, с.37].

1.2 Класифікація нетипових форм зайнятості

Для того, щоб повніше розкрити сутність нестандартної зайнятості та сформуванати її структуру, необхідно розглянути класифікації нестандартних видів зайнятості, що склалися в науковій літературі.

Приміром, М.І. Іншин пропонує наступні критерії виділення нестандартної зайнятості:

- тип трудового договору;
- форма зайнятості;
- організаційно-правові способи та умови використання праці;
- оплата праці;
- умови праці [17].

Слід зазначити, що запропоновані види включають повторний рахунок, коли той самий критерій – тип трудового договору використовується двічі: як самостійний критерій, і як складовий компонент організаційно-правих засобів праці. Також, на нашу думку, використання критерію «оплата праці» не зовсім коректне у визначенні ознак нестандартної зайнятості, оскільки ця ознака вторинна у розкритті сутності відносин між працівником та роботодавцем.

Більш розгорнуту класифікацію критеріїв нестандартної зайнятості пропонують І. Новак та Б. Оверковський, які виділяють наступні показники [398]:

- гнучкість режимів робочого часу – неповний робочий день, гнучкий графік тощо;
- спосіб організації праці – надомна праця, телепраця, працівники за викликами, вахтово-експедиційна форма праці;
- тривалість робочого часу – недозайнятість, неповна зайнятість, надзайнятість, тимчасова зайнятість;

– тривалість трудових відносин – постійна зайнятість, випадкова зайнятість, сумісництво.

Водночас у розглянутій класифікації не знайшли відображення критерії, що відображають специфіку оформлення трудових відносин. Внаслідок чого з аналізу випадає велика група працівників, зайнятих у рамках неформальної зайнятості (наприклад, самозайняті, зайняті у фізичних осіб та зайняті на основі усних домовленостей). Набір нестандартних форм зайнятості різноманітний. Вивчивши різні підходи до визначення та класифікації нестандартної зайнятості, був зроблений висновок, що найбільше докладно вивчено та представлено класифікацію нестандартних форм зайнятості Р. Копелюшниковим та В. Гімпельсоном. У своїх працях вони виділяють такі основні види нестандартних форм зайнятості:

– непостійна (тимчасова) зайнятість (temporary or fixed-term employment): непостійно зайнятими прийнято вважати працівників, які обмежені певним терміном за трудовим контрактом або до виконання визначеного обсягу робіт, а також залучені до сезону, випадкову або одноразової роботи;

– неповна зайнятість (part-time employment) – розглядає з погляду двох основних підходів до її визначення – кількісного та якісного. У першому випадку до неповністю зайнятим відносять працівників зі звичайною тривалістю робочого часу менше певної «нормальної» величини (зазвичай це 35 або 30 робочих годин тижень; ми називатимемо таких працівників «малозайнятими»), у другому – працівників, що мають трудові контракти неповний робочий час;

– недозайнятість (underemployment) – залучені працівники, які можуть бути відсутні на робочому місці певний час або працюють менше звичайного часу за такими, що не залежать від причин, як відпустки з ініціативи роботодавців, вимушені перейти на скорочений графік роботи через відсутність клієнтів або замовлень, і т.д.;

– надзайнятість (overtime employment) - вважаються працівники,

зайняті на роботі з тривалістю робочого часу більше певної порогової величини (зазвичай – понад 40 робочих годин на тиждень);

- самостійна зайнятість (self+employment) – складається з роботодавців, членів виробничих кооперативів та самозайнятих у вузькому значенні (own+account workers);

- неформальна зайнятість (informal employment) – відносяться:

- a) зайняті індивідуальним (некорпорованим) підприємництвом;

- б) зайняті за наймом у фізичних осіб;

- в) зайняті у формальному секторі на основі усної домовленості;

- зайнятість у домашніх господарствах населення (household employment) - це особи, які виготовляють товари або послуги в домашніх умовах або в цілях продажу на ринку, або для власного споживання. У деяких країнах вважається, що особи, які виготовляють продукти виключно для власного споживання, не визначаються зайнятими та включаються до складу економічно неактивного населення.

Наведена систематизація критеріїв, видів зайнятості та типів робіт дозволяє об'єднати всі виділені характеристики в чотири великі групи:

- тимчасова зайнятість;

- дистанційна (віддалена) зайнятість;

- неповна (часткова) зайнятість;

- неформальна зайнятість.

Розглянемо зміст та основні характеристики цих груп зайнятості.

Тимчасова зайнятість включає роботи, засновані на термінових трудових договорах не більше одного року. Сюди потрапляють сезонні роботи, трудові відносини щодо виконання конкретного обсягу робіт, непостійна чи випадкова зайнятість, тобто такі форми праці, які обумовлені тимчасовим збільшенням попиту працю. Головна ознака тимчасової зайнятості – нетривалі трудові відносини. Якщо розглядати тимчасову зайнятість із боку учасників, то найбільші вигоди тут отримує лише роботодавець за рахунок найму працівників на обмежений термін. У той час

як для самих працівників при в такому вигляді зайнятості складаються обмежені гарантії та зайнятості, та рівня оплати праці. До тимчасової зайнятості можна віднести і зайнятість, засновану на позиковій праці. Вона реалізується у кількох випадках:

- коли роботодавцем виступає агентство, що надає працю працівників третіх сторін;

- коли зайнятість реалізується на основі договірних відносин по виконання конкретних робіт у сторонніх організаціях (аутсорсинг).

Неповна зайнятість є видом праці, в рамках якого він використовується за вільним графіком, а також неповним робочим тижнем. Неповна зайнятість відрізняється значно меншою кількістю робочих годин, ніж за стандартної зайнятості. Застосування неповної зайнятості може бути добровільним у разі, коли вона стає вибором самого працівника. А якщо це ініціюється роботодавцем, вона розглядається як вимушена чи недозайнятість. Якщо ж кількість робочих годин вище, ніж стандартно встановлене законом, тоді ця форма зайнятості називається понаднормова або надзайнятість.

Дистанційна (віддалена) зайнятість є робітником процес, який здійснюється поза стандартним робочим місцем. Вона може поділитися на дистанційну зайнятість та надомну працю. Дистанційна зайнятість передбачає взаємодію з роботодавцем за допомогою телекомунікаційних та інформаційних технологій з урахуванням трудового договору. Вона відкриває значні переваги для працівника, оскільки за рахунок вільного графіка роботи створює можливість організувати робочий процес на свій розсуд, кономить час та гроші на проїзд до місця роботи та назад.

Останнім часом набув широкого поширення різновид цього виду зайнятості - телепраця або віртуальна зайнятість. Він застосовується як найбільш гнучка форма використання робочого часу, коли працівник зв'язується зі своїм роботодавцем через Інтернет з використанням систем «Скайп», «Агент» та інші програми. Фрілансерську (вільну) зайнятість можна як віддалену роботу за допомогою Інтернету, при якій замовник і

виконавець не зустрічаються один з одним, а здійснюють свої трудові відносини через спеціальні портали та проводять розрахунку через пластикові картки. Всі операції реалізуються через мережу. Зазвичай за такої зайнятості виконуються разові замовлення, пошуком яких займаються самі працівники. Переважно таку зайнятість воліють люди творчих професій: дизайнери, художники, ІТ фахівці і т.д. Головний принцип такої зайнятості – свобода вибору роботи за обсягом, ціною, терміном виконання. Недоліком фрілансерства є його ізольованість від соціально-трудова відносин, оскільки зайняті таким чином працівники, з одного боку, не сплачують податки та внески до позабюджетних фондів, а, з іншого боку, - не отримують жодних соціальних виплат.

У працях Я.В. Свічкарьової вивчено підхід до нестандартної зайнятості як до неформальної. Під неформальною зайнятістю вона розуміє всі форми оплачуваної зайнятості. найму та не за наймом, які формально не зареєстровані і, отже, не враховуються статистикою підприємств та податковими органами, не підлягають регулюванню та не захищені існуючими правовими чи регулюючими структурами [60].

Виходячи з розглянутих позицій щодо класифікації видів нестандартної зайнятості, можна виділити основні її критерії, найбільш повно враховують законодавчо встановлені та сучасні тенденції у розвитку зайнятості. По-перше, найм працівників на основі нестандартного трудового договору, що містить відмінні від стандартних (законодавчих) умови, наприклад, робота у нестандартному режимі. По-друге, залучення працівників до праці на нестандартних умовах зайнятості, в тому числі і без укладання будь-якого договору.

По-третє, тривалість робочого часу, відмінна від стандартних норм; По-четверте, спосіб організації праці; По-п'яте, статус роботодавця, у тому числі фізична особа, самозайнятий і т.д. Таким чином, уточнені критерії віднесення видів зайнятості до нестандартним дозволяють сформувати більш повну їх класифікацію, сутність, що відображає її з позиції найбільш повного

обліку сучасних критеріїв. Це створює методологічний базис для систематизації видів нестандартної зайнятості та більш точного визначення показників їх оцінки. У нашому дослідженні облік цих значень становитиме основу для виявлення наслідків впливу нестандартних видів зайнятості на розвиток соціально-трудових відносин та пошуку нових ефективних регулюючих механізмів.

На основі аналізу різноманітних підходів до дослідження нестандартних форм зайнятості, проаналізувавши та узагальнивши результати досліджень, ми пропонуємо власну класифікацію нестандартних форм зайнятості за узагальненими ознаками, що найбільш відповідає сучасним запитам:

- зайнятість з нестандартними режимами робочого часу, робочим графіком, такими як гнучкий робочий рік, стислий робочий тиждень, гнучкі графіки робочого часу тощо;

- зайнятість, пов'язана із соціальним статусом працівників: самостійні працівники, члени сім'ї яких приймають участь та допомагають;

- зайнятість на роботах з нестандартними робочими місцями та організацією праці: надомну працю, дистанційну працю, працівники за викликами, вахтово-експедиційна зайнятість тощо;

- зайнятість на роботі з нетиповою організацією праці та нестандартними робочими місцями.

Висновки до розділу 1

Розкривши суть поняття «нетипові форми зайнятості» ми визначили, що це види трудової діяльності працівників певної класифікаційної групи, що передбачені або не заборонені діючим законодавством України, проте за специфікою організації режиму робочого дня, робочого місця і умов праці не відповідають стандартним правилам та потребують спеціального механізму правового регулювання та організаційно-економічного забезпечення. До

нестандартних форм зайнятості відноситься: неповна зайнятість або в умовах неповного робочого дня; зайнятість на умовах строкових трудових договорів; запозичена праця, тимчасова, непостійна зайнятість, аутсорсинг, аутстафінг, фріланс; вторинна зайнятість; дистанційна робота; телеробота; робота за викликом, зайнятість на підставі договорів цивільно-правового характеру; неформальна зайнятість, в тому числі самозайнятість; незареєстрована зайнятість у формальному секторі.

Встановили, що нестійкі форми зайнятості відрізняються від нетипових. Основним критерієм при визначенні нестійкої зайнятості є вимушеність працівників погодитися на такі умови трудового договору (отже роботодавець має можливість встановити вигідні для нього умови, а саме укласти безстрокові трудові договори, замість строкових, встановити повний робочий час, замість неповного тощо).

Таким чином, законодавча неврегульованість таких нетипових форм зайнятості, як аутсорсинг, аутстафінг, дистанційна робота, телеробота, робота за викликом тощо й позбавляє працівників соціальних гарантій їх праці. Тому перед законодавцем постає нагальна потреба у врегулюванні існуючих на практиці нестандартних форм зайнятості; законодавчого закріплення поняття нестійкої зайнятості та її критеріїв.

РОЗДІЛ 2

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НЕТИПОВИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

2.1 Становлення та розвиток законодавства України в сфері нестандартних форм зайнятості

Зайнятість населення представляє собою сукупність економічних та соціальних відносин у суспільстві, які забезпечують працездатне населення робочими місцями, формують розподіл та перерозподіл працівників з метою участі їх у суспільно-корисній праці, яка приносить користь і забезпечує розширення та відтворення працездатного населення [19]. Система всіх державних, правових, юридичних заходів, згідно яких держава впливає на відносини суспільства у галузі зайнятості, називається нормативно-правовим регулюванням зайнятості населення.

Відповідно до такого впливу реалізуються функції права, до них відносять:

- стимулювання (розвитку відносин);
- закріплення (регулювання відносин, що виникли ще до прийняття відповідної постанови);
- обмежуюча (встановлення рамок поведінки).

Види нормативно - правового регулювання зайнятості:

1) за обсягом суспільних відносин: – нормативне або загальне; – індивідуальне;

2) за територіальним статусом правосудного суб'єкта регулювання зайнятості: – децентралізоване (регулювання зайнятості, що здійснюється на місцях центром зайнятості); – централізоване (регулювання зайнятості, яке здійснюється центральними органи влади та Міністерством праці та соціальної політики).

Зайнятість населення регулюється такими основними нормативно-правовими актами і законами:

- 1) Конституція і закони України;
- 2) укази та розпорядження Президента України;
- 3) постанови та інші акти Верховної Ради;
- 4) постанови й розпорядження Кабміну;
- 5) нормативні акти органів місцевого самоврядування та місцевих державних адміністрацій;
- 6) нормативно-правові акти центральних виконавчих органів (міністерства праці та соціальної політики, відомств тощо);
- 7) нормативні та правові акти, що створюються на підприємстві (відтворення особливостей умов виробництва, крім того конкретизація і доповнення централізованих нормативних положень).

Лише досконалий нормативно-правовий механізм має можливість створити ефективний вплив на відносини в суспільстві, які формуються у зайнятості населення в умовах реформування соціального забезпечення.

В Україні нормативними актами здійснюється регулювання зайнятості, що мають різну юридичну силу, можемо розділити їх на:

- 1) Закони України, які діляться на такі види: – основні закони, що знаходяться в Конституції України; – закони, що стосуються питань суспільного і державного життя;
- 2) накази, розпорядження, інструкції виконавчої влади. Конституція України має ієрархічну структуру нормативних актів, що регулюють зайнятість суспільства (включає право особи на працю та передбачає можливість утримувати себе за допомогою праці і ця праця є підходящою). Правові методи та інститути по регулюванню зайнятості відіграють важливу роль у суспільстві забезпечуючи єдність саморегулюючих та регулюючих функцій держави.

На активну політику держави в сфері зайнятості впливають об'єктивні та суб'єктивні чинники, до яких відносять:

- ступінь відповідності міжнародних норм національним трудовим нормам (чим відповідність вища, тим ефективніше застосовуються активна політика);

- економічні (чим вище економічне зростання, тим більше зростають фінансові можливості для впровадження різноманітних активних заходів щодо розширення сфери застосування праці);

- недостатній рівень підготовки окремих суб'єктів у виконавчих та інших гілках влади.

До активних заходів зайнятості належить:

- створення робочих місць;
- пошук роботи;
- інформування організаціями банку вакансій;
- допомога особам у створенні власної справи, допомога по працевлаштуванні громадян;
- сприяння підприємницькій діяльності, впровадження самозайнятості;
- сприяння працевлаштування різним верствам населення;
 - організації професійного навчання;
 - організація тимчасових і громадських робіт;
 - міграція та ін.

У понятті зайнятість пасивна політика враховує її відповідність за стан найманих працівників, а також роботодавців на ринку праці.

Негативна політика створюється пасивними заходами, ці заходи здійснюють:

- реєстрацію та облік незайнятих громадян (ті громадяни, які шукають підходящу роботу);
- здійснюються грошові і не грошові форми підтримки безробітних і їхніх членів сім'ї, котрі утримуються за їхній рахунок;
- надання допомоги у зв'язку з безробіттям. Ці заходи не відіграють великої ролі і не впливають на співвідношення пропозиції та попиту робочої сили і в умовах ринку праці не регулюють зайнятість населення.

Держава дає гарантії щодо рівноправності і можливості вибору професії, реалізовує програму по підготовці, перепідготовці кадрів, створює програму професійно-технічного навчання. Також надає можливість громадянам права на працю та вибір виду праці.

В системі нормативно-правових актів здійснює регулювання зайнятості Законом України «Про зайнятість населення». Прийняття нового Закону «Про зайнятість населення» відбувся у зв'язку із нагальною необхідністю удосконалити механізми державного регулювання у сфері зайнятості населення, щоб забезпечити ефективність використання страхових коштів, спрямованих на програми сприяння зайнятості [55]. Цей Закон має на меті розв'язати – посилення мотивації працівників та роботодавців до легального працевлаштування, покращення ситуації із зайнятістю людей передпенсійного віку, зменшення рівня безробіття молоді, встановлення зв'язку між ринком праці та освітою, подолання браку можливостей для професійного зростання особи, створення нових робочих місць.

Положення, які містить Закон, не повною мірою розв'язують ці проблеми, посилюють небезпеку через неефективне використання коштів, які виділяє держава на реалізацію політики зайнятості, а також у свою чергу погіршує становище окремих категорій і груп учасників, які перебувають у трудових відносинах. Закон не включає положення Державної цільової соціальної програми щодо зменшення та запобігання бідності на період до 2015 року: він не регулює надомну працю (на відміну від поки що чинного Закону № 803-ХІІ (Ст. 13) та п. 29 переліку Заходів виконання Державної програми подолання бідності). Умови стислості подолання цієї невідповідності викликає деякі сумніви з приводу своєчасного введення адекватних механізмів для реалізації закону через велику розгалуженість відповідної нормативно-правової бази. Цей закон ввійшов у дію 1 січня 2013 року. Він містить нововведення, щодо змін у визначенні статусу безробітного, категорій громадян, які мають гарантії працевлаштування, збільшення можливостей для підвищення конкурентоспроможності молоді,

осіб віком старше 45 років, впровадження 30 системи сприяння працевлаштування громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці, а також послуг з посередництва у працевлаштуванні.

Такий законодавчий крок – надзвичайно своєчасний. Адже за період незалежності в економіці нашої держави, враховуючи ринок праці, відбулися значні зміни, які вимагали оновлення законодавчої бази. Закони України, залежно від сфери впливу є такі:

- Закон України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»;
- Закони України «Про підприємництво»;
- Закон України «Про зайнятість населення».

Перший закон є актом, що регулює відносини в сфері загальнообов’язкового державного соціального страхування на випадок безробіття. Згідно з цим законом соціального страхування здійснюється у відповідності з наступними принципами:

- принцип обов’язкового страхування у випадку безробіття всіх працюючих на умовах трудового договору (контракту), а також добровільності такого страхування особами, які забезпечують себе роботою самостійно (члени творчих спілок, творчі працівники, які не є членами творчих спілок), у тому числі суб’єктами підприємницької діяльності;
- надання державою гарантій реалізації застрахованими своїх прав; – солідарності та субсидування;
- використання коштів страхування на випадок безробіття;
- фінансування Фондом загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття витрат, пов’язаних з наданням матеріального забезпечення у випадку безробіття та соціальних послуг;
- в період професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації надавати грошову допомогу на рівні не нижче за прожитковий мінімум;
- нарахування допомоги з безробіття в залежності від особливостей,

таких як тривалість безробіття та стажу трудової діяльності;

- визначення умов і порядку здійснення страхування на випадок безробіття, яке визначається законодавством; Закон передбачає такі види забезпечення:

- допомога по безробіттю, у т. ч. одноразова виплата по безробіттю для організації підприємницької діяльності;

- допомога по частковому безробіттю;

- фінансова допомога в процесі навчання, перепідготовки або підвищення кваліфікації безробітних;

- фінансова допомога по безробіттю, одноразова матеріальна допомога безробітному та непрацевдатним особам, які перебувають на його утриманні.

Крім того закон передбачає надання соціальних послуг, таких як: навчання або перенавчання, профорієнтація, підвищення кваліфікації; пошук підходящої роботи та підтримка зайнятості, в тому числі шляхом надання субсидій для роботодавців для створення нових робочих місць для безробітних та фінансування оплачуваних громадських робіт для безробітних; інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням. Закон передбачає таке поняття як страховий стаж – це той період, впродовж якого особа страхується на випадок безробіття та за який сплачуються страхові внески. До страхового стажу прирівнюється трудовий стаж. Цей стаж набутий працівником за час роботи на умовах трудового договору до набрання чинності Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [54].

Важливим також є положення закону про паритетне управління Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття державою, представниками застрахованих осіб і роботодавців. Це дає реальну можливість захищати свої інтереси усіма сторонами загальнообов'язкового страхування. Закон України «Про підприємництво» стимулює населення до самозайнятості з метою утворення

нових робочих місць суб'єктами малого підприємництва та можливості застосування гнучких форм зайнятості.

Держава проводить безоплатних індивідуальних і групових консультацій з питань організації та провадження підприємницької діяльності із залученням на громадських засадах працівників органів державної влади у порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади у сфері соціальної політики, в цілях стимулювання самозайнятості населення та підприємницької ініціативи.

Основними інструментами нормативно-правового регулювання зайнятості є:

- Конституція і закони України;
- укази і розпорядження Президента України;
- резолюції та інші акти парламенту;
- постанови Кабінету міністрів;
- правила центральних органів влади (Міністерство праці та соціальної політики, відомств);
- приписи місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування, місцевих правил, які розроблені і прийняті безпосередньо в компанії (умови виробництва, а також специфікацію і доповнення централізованих правил). Організаційний механізм державного регулювання зайнятості являє собою набір різних за своєю природою елементів у конкретному механізмі організаційного управління в організації регулюючого контролю в інтересах органів державної влади, громадсько-ефективної системи управління операціями [10].

Принципи регулювання зайнятості в Україні у відповідності до рекомендацій МОП і нормативно-правових актів про зайнятість населення:

- 1) забезпечення рівних можливостей всім громадянам у реалізації права на працю і вільний вибір виду професії;
- 2) підтримка та сприяння ефективній зайнятості, задля подолання безробіття та створення нових робочих місць та гідних умов розвитку

підприємництва;

3) добровільність праці у відповідності якої зайнятість ґрунтується на вільному бажанні громадян;

4) сприяння трудовій мобільності, формування в людей цілі бути готовими до перенавчання у разі потреби, та безперервно вдосконалювати свою професійну майстерність;

5) єдність відповідальності.

Державна політика запроваджує і зосереджує заходи не тільки на територіальному рівні, а також і на галузевому рівні реалізації. Іншими словами, її запроваджує не тільки Державна служба зайнятості, а передбачає активність галузевих міністерств, відомств, підприємств та організацій різних форм власності. Кожен громадянин працездатного віку повинен мати право самостійно вибирати працювати йому чи ні. При цьому легалізована добровільна незайнятість виключає будь-які погрози проти цього виду свободи, якщо джерело існування непрацюючого громадянина є законним. Добровільна зайнятість передбачає самостійний вибір працівником міри праці, тобто найбільш сприятливого для нього (з урахуванням реальних можливостей) режиму зайнятості. Йдеться про трансформацію форм організації робочого часу та трудової діяльності людини, можливості застосування гнучкої зайнятості. Також важливий елемент добровільної зайнятості пов'язаний з наданням права вільного вибору місця праці. Добровільна трудова зайнятість передбачає необмежене право вибору працівником сфери праці в будь-якому з секторів економіки, створюваних за ознакою форми власності, включаючи сферу виправної праці, сприяння трудовій мобільності.

Нормативно-правова база України потребує постійного підвищення ефективності та вдосконалення механізмів реалізації уже прийнятих законів України та підзаконних нормативно-правових актів. На українському ринку праці є значне перевищення попиту робочої сили над пропозицією і присутній рівень безробіття, але ефективна нормативно-правова база дає

можливість вирішити цю проблему. Ефективність правового регулювання співвідносить реальні результати з його цілями. Основним завданням правового регулювання зайнятості населення є створення умов для ефективного та швидкого подолання безробіття, допомога безробітним у працевлаштуванні, створення нових робочих місць. Крім того, ефективність правового регулювання зайнятості населення забезпечується ефективністю як норми права і процесуального механізму, так і ефективністю самої діяльності по застосуванню і по реалізації закону.

Для галузі зайнятості потрібне змінення підходів, що її регулюють, але перш, ніж вносити певні зміни до ринку праці, необхідно чітко виявити цілі та завдання, які постають перед державою у теперішній час, та з урахуванням тенденцій економічного розвитку внаслідок розвитку цифрових відносин. Відсутність стратегії зайнятості будь-які заходи (в т. ч., окремі законодавчі ініціативи) не дадуть бажаного результату. Зміни, що вносяться до політики зайнятості населення, мають передувати розробці стратегії розвитку ринку праці в Україні, узгодженої з інвестиційною, податковою, промисловою, демографічною та соціальною політикою. Необхідно забезпечити злагодженість законодавства у сфері зайнятості з ратифікованими міжнародно-правовими документами, а також інтересів усіх сторін соціального діалогу щодо забезпечення та дотримання трудових прав працівників.

На нашу думку, праця працівників за нетиповими трудовими договорами має оплачуватись на рівних умовах важко звичайних працівників, що виконують аналогічну роботу, з першого дня роботи (включаючи роботу на умовах позикової праці, роботу по виклику та телероботу). Позиковим працівникам має виплачуватись компенсація за час відсутності роботи, тобто у перервах між роботою організаціях-користувачів. Телепрацівникам має бути гарантоване право на підвищену оплату часу понаднормової роботи у тих випадках, коли працівник підпорядковується встановленому режиму робочого часу, та залучається до понаднормової

роботи з ініціативи роботодавця.

Отже, у цьому підрозділі ми визначили становлення та розвиток нормативно-правового регулювання нетипових форм зайнятості в Україні. З'ясували, що нормативно-правові документи мають різну юридичну силу та, що нормативно-правова база України потребує постійного підвищення ефективності та вдосконалення механізмів реалізації уже прийнятих законів України та підзаконних нормативно-правових актів.

2.2 Позикова (запозичена) праця як нестандартна форма зайнятості

На світовому ринку праці широко застосовується така форма нетипової зайнятості, як позикова праця, якій останнім часом приділено чимало уваги і в Україні. Сутність позикової праці в тому, що роботу виконує працівник певної кваліфікації, та надається спеціальним агенством займаної праці у розпорядження підприємства-користувача напрокат на деякий визначений час для виконання роботи на користь останнього. Важливим моментом є той факт, що договірна трудова угода, як правило, існує тільки між займаним працівником та агенством займаної праці, при цьому працівник виконує роботу за розпорядженням користувача. Користувач частково здійснює повноваження роботодавця, які делегуються якому агенством займаної праці.

І.Курзіна зазначає, що запозичена праця є роботою працівника, який заключив трудовий договір з визначеною особою (основний роботодавець), а роботу виконує на користь і на робочому місці під контролем іншої особи, яка здійснює відносно працівника частину прав і обов'язків роботодавця, які передаються йому на основі укладеного з основним роботодавцем цивільно-правового договору про надання праці працівника [298, с.11].

Тобто запозичена праця в першу чергу означає неприв'язаність працівника до одного місця роботи і передбачає виконання своєї трудової функції для різних роботодавців. Широке розповсюдження використання

запозиченої праці на сьогодні підтверджується великою кількістю випадків застосування відповідної практики на підприємствах України.

Яскравим прикладом функціонування системи запозиченої праці є застосування прикладів аутстафінгу, які широко розповсюдилися в сфері промисловості та важкої металургії. Тобто працівники не змінюють своїх колишніх робочих місць (або навпаки), а в трудових відносинах перебувають уже з іншою установою (або кадровою агенцією). Найбільш поширеним прикладом є коли після створення «специфічних» умов та тиску з боку адміністрації штатні працівники (окремих категорій) звільнюються за власним бажанням, реєструються як фізичні особи підприємці і співпрацюють з підприємством на нових умовах і на засадах зовсім інших договорів.

Суть запозиченої праці полягає в тому, що агентство укладає трудовий договір з працівником, стимулює його трудову діяльність завдяки застосуванню заходів заохочення, притягає його до відповідальності (до дисциплінарної і матеріальної), здійснює оплату праці працівників (у тому числі різні законодавчо передбачені виплати – наприклад, проплату внесків на соціальне страхування). Головною особливістю реалізації запозиченої праці є те, що вона обумовлюється безпосередньо трудовими відносинами між роботодавцем і найманою робочою силою, відбувається завдяки включенню третьої сторони, якою виступає кадрова (комерційна) агенція.

Таким чином, запозичена праця передбачає ієрархічність, оскільки основним роботодавцем завжди виступатиме кадрове агентство, яке зобов'язується забезпечувати працівника об'ємами роботи, які зі свого боку братиме в інших роботодавців. Тобто це вказує на те, що працівник при його вузькій спеціальності не матиме необхідності часто змінювати місце роботи і шукати нову роботу, а безпосередньо займатиметься виконанням, у той час як функцію пошуку перебирає на себе агентство, виступаючи посередником між роботодавцем та працівником. При цьому кадрова агенція має гарантувати йому не лише оплату праці та зобов'язання за цивільним

законодавством, але й за трудовим і соціальним, що де-факто переводить правовідносини у площину предмета трудового права.

Головна відмінність запозиченої роботи від типової зайнятості є те, що налагодження трудових відносин між роботодавцем та працівником відбувається за допомоги третьої сторони – кадрової агенції. У цьому випадку трудовий договір відривається від трудових відносин: фактичний роботодавець (організація-споживач) не укладає трудовий договір, а кадрове агентство укладає трудовий договір без участі робочої сили [76]. Виходячи з наведеного, відносини у сфері запозиченої праці можна позиціонувати у доктрині трудового права як непрямі трудові відносини.

З метою конкретизації понятійно-категоріального апарату слід відмітити, що у науковій літературі, окрім терміна »запозичена праця«, вченими також вживаються поняття «позикова праця» та «залучена праця».

У загальному розумінні, коли йдеться про позикову працю, то говорять про існування її таких виявів: лізинг персоналу (staff leasing); аутстафінг персоналу (outstaffing); аутсорсінг (outsourcing) [39].

Окрім вищезазначених, у доктрині трудового права використовуються інші терміни, а саме: «оренда персоналу», «підбір тимчасового персоналу», «хедхантінг», «аутплейсмент» [4950]. Звідси виходить, що всі ці поняття є похідними від англійської мови, які були утворені на ринку праці в США задля забезпечення роботодавцями підвищеної ефективності діяльності підприємств та гнучких умов праці для окремих категорій працівників.

Це і створює на практиці численні проблеми з трактуванням вказаних правових явищ, оскільки відсутні чітко встановлені аспекти щодо співвідношення їх між собою. Не з'ясовано на законодавчому рівні роль позикової праці, її форм та механізму реалізації права працівників на такий тип трудової діяльності. Крім того, доопрацювання потребує не лише трудове законодавство, але й соціальне та податкове, адже мають бути чітко встановлені аспекти як щодо соціального страхування та забезпечення, так і оподаткування позикової праці. Окрім цього, виникає проблема

розмежування трудового та цивільного законодавства.

Такі європейські країни, як Британія та Нідерланди мають тривалу історію регулювання позикової праці. Інші країни ЄС ухвалювали законодавство пізніше. Нові члени ЄС, країни Східної Європи, ухвалюють закони з цих питань останніми роками. Розвинені країни, що накопичили досвід регулювання та застосування праці через агенції, намагаються досягти прийняттого з європейською соціальною моделлю балансу між гнучкістю та стабільністю, необхідністю забезпечити рівність можливостей. Нові члени ЄС є своєрідними «заручниками» законодавства та політики західноєвропейських країн у цьому питанні. Фактично їм нав'язуються легальні конструкції, що допускають позикову працю. Законодавство проводить у життя позикову працю, «рекламує» її і для підприємств-користувачів, і для самих позичальників, а також припиняє заперечення проти позикової праці з боку профспілок та інших сил.

Основними питаннями, що регулюються в законодавстві зарубіжних країн щодо позикової праці, є:

- Визначення юридичного роботодавця позикового працівника (ПАЗ або підприємство-користувач);
- Термін дії трудового договору із позиковим працівником: терміновий або безстроковий;
- система ліцензування та моніторингу ПАЗів, вимоги до фінансової стійкості ПАЗів, їх засновників та діяльності та ін.;
- заборона спрямовувати позичальників на небезпечні роботи, а також на підприємства для заміни страйкуючих;
- можуть бути встановлені обмеження щодо галузей та/або професій, у яких допускається використання позикової праці;
- обмеження за тривалістю договору про позикову працю, умови переходу в статус постійно зайнятих на підприємстві-користувачі;
- відповідальність ПАЗів та підприємства-користувача щодо забезпечення охорони праці позичальників;

– Вимога забезпечення рівності позикових працівників і постійних працівників, за деякими винятками, особливо щодо оплати праці.

У країнах із розвиненим представництвом роботодавців, у т.ч. самих ПАЗів, нерідко приймаються кодекси етики та практики.

Питання позикової праці отримав відображення у нормах міжнародного права, зокрема, що виходять від Міжнародної організації праці та Європейського Союзу. Із самого початку своєї діяльності МОП прагнула заборонити та обмежити посередництво приватних фірм на ринку праці.

Конвенція № 34 про платні бюро найму (1933) накладала заборону на діяльність таких агентств. Конвенція № 96 про платні бюро за наймом (1949 р.) легалізувала діяльність ПАЗів в обмежених випадках.

Регулювання діяльності приватних компаній (ПАЗів) відбулося з прийняттям Конвенції № 181 та Рекомендації № 188 про приватні агенції зайнятості у 1997 р. П. 3 ст. 2 передбачає як одну з цілей Конвенції встановлення ситуації, щоб у рамках її положень ПАЗи отримали можливість діяти, а працівники, які користуються їхніми послугами, були захищені.

Конвенція МОП № 181 «Про приватні агенції зайнятості» визнає приватними агенціями зайнятості ті, що надають одну або кілька з таких послуг: послуги, спрямовані на вирівнювання попиту та пропозиції робочих місць (звичайне працевлаштування); послуги з найму працівників з метою надання їх у розпорядження третьої сторони; інші послуги, пов'язані з пошуком роботи, зокрема надання інформації. Ця конвенція ратифікована невеликим колом країн (Грузія, Угорщина, Парагвай, Панама, Литва, Молдова, Нідерланди, Іспанія, Фінляндія) [25].

У багатьох країнах, де діють закони, що регулюють позику, Конвенція, однак, не ратифікована (Франція, Німеччина).

Важливо звернути увагу на те, що Конвенція № 181 МОП лише визнала саму законність послуги з надання працівників у розпорядження третій стороні, проте МОП не зобов'язує своїх членів запровадити її до законодавства та практики. Вирішення питання про те, чи допускати такі

послуги, вирішують самі держави після консультацій з найбільш представницькими організаціями трудящих і роботодавців.

Регулювання діяльності агентств тимчасової зайнятості відбулося й у Директивах Європейського Союзу.

У листопаді 2008 р. було прийнято Директиву ЄС № 2008/104/ЄС про працю в агентствах тимчасової зайнятості. До цього моменту позикова праця була легалізована у національних законодавствах багатьох країн Європи, а саме в 15. Після десяти років нелегких переговорів, в Європі вона сприймається як перемога профспілок. Директиву схвалила Європейська конфедерація профспілок (ETUC). Каменем спотикання після ухвалення Директиви став принцип однакового становища позикових і традиційних працівників. Завдання Директиви полягало в тому, щоб співвіднести становище позикових та звичайних працівників. Ст. 2 та ст. 5 Директиви встановлюють заборону дискримінації позичальників стосовно звичайних. Сама Директива не регулює всі правничий та обов'язки суб'єктів відносин із позикової праці, т.к. це зроблено у національних законодавствах. Тим часом у ст. 5 закріплено перелік норм-вилучень. Так, у п. 2 ст. 5 зазначено, що держави-члени мають право після проведення консультацій із соціальними партнерами встановити винятки з принципу рівного поводження із позичальниками щодо платежів, які робляться цими агентствами позичальникам у періоди між їх роботою на підприємствах-користувачах. А п. 3 ст. 5 закріплює право держав ЄС після проведення консультацій з профспілками та об'єднаннями роботодавців на національному рівні дозволяти укладання соціально-партнерських угод, у яких (за загального забезпечення захисту працівників агентств тимчасової зайнятості) передбачатимуться відхилення від принципу рівного звернення.

Запозичена праця сьогодні набула широкого розповсюдження в Україні, про це свідчить велика кількість випадків застосування відповідної практики на підприємствах України. Більшість підприємств країни в 2010 році повністю чи частково росформували відомчі охоронні служби, які

забезпечували та обслуговували тих чи інших господарських об'єктів, а їхні функції перекладено на позавідомчі (сторонні) структури тощо [14].

Також широкого розповсюдження набула запозичена праця, а саме аутстафінг, на підприємствах важкої промисловості та металургії. Тобто працівники залишаються на своїх колишніх робочих місцях (або навпаки), а в трудових відносинах перебувають уже з іншою установою (або кадровою агенцією). Тобто працівники не змінюють своїх колишніх робочих місць (або навпаки), а в трудових відносинах перебувають уже з іншою установою (або кадровою агенцією). Найбільш поширеним прикладом є коли після створення «специфічних» умов та тиску з боку адміністрації штатні працівники (окремих категорій) звільнюються за власним бажанням, реєструються як фізичні особи підприємці і співпрацюють з підприємством на нових умовах і на засадах зовсім інших договорів [14].

На нинішньому етапі розвитку позикової праці в Україні ставлення законодавця відносно зазначеного інституту є ігноруючим, а саме таким, що передбачає залишення ситуації в незмінному вигляді. Сьогодні на ринку праці активно діють приватні агентства зайнятості, які на практиці випереджають ініціативу законодавця щодо врегулювання цього питання за допомогою норм трудового права. Цю прогалину вже заповнено нормами цивільного права, представники якого розглядають позикову працю як правовідносини з надання відплатних послуг, врегульовані нормами цивільного права. На практиці для забезпечення відповідності законодавству України між приватним агентством зайнятості і організацією, що використовує працю запозичених працівників, укладається, передбачений Цивільним кодексом договір цивільно-правового характеру, предметом якого є надання необхідних організації послуг. Далі приватне агентство зайнятості укладає з працівниками термінові трудові договори на термін, обумовлений в договорі з організацією, у якому прописуються усі необхідні умови трудового договору відповідно до Кодексу законів про працю [21].

Це створює прогалини, оскільки роботодавець може надмірно

експлуатувати працю такого працівника, ігноруючи інші свої трудові зобов'язання (приміром щодо охорони праці) і скорочувати його соціальний пакет. Увиразнення такого роду правових та організаційних недоліків у соціально-трудовах відносинах гальмує процес модернізації зайнятості працівників в Україні. Працівники у сфері запозиченої праці залишаються соціально незахищеними у зв'язку з невстановленням чітких законодавчих норм для правового регулювання цієї трудової діяльності.

До інших негативних моментів запозиченої праці у правовій науці також належать такі: працівники, які зайняті на умовах запозиченої праці, можуть в будь-який момент перевердені на інше робоче місце або підприємство, або взагалі звільнені незалежно від того, як вони виконували свою роботу; тимчасовий характер найму позбавляє працівників багатьох видів заохочень, що пов'язані з тривалістю роботи на одному місці, наприклад фінансові виплати за стаж, соціального страхування та ін. [3011, с. 24].

Хоча недоцільно стверджувати, що запозичена праця є тимчасовою. Це модель, яка вирішує проблему тимчасової зайнятості окремого спеціаліста, оскільки роль кадрової агенції полягає у забезпеченні його роботою на постійній основі незалежно від кількості роботодавців.

Разом з тим, незважаючи на несформованість належної законодавчої бази у контексті досліджуваної тематики, що характерно для стадії становлення такого виду нетипової зайнятості, необхідно зазначити про позитивні аспекти запозиченої праці.

Насамперед варто зауважити, що запозичена праця при правильних її побудові та регулюванні є унікальним рішенням для розвитку трудових правовідносин і процвітання вітчизняної економіки, адже вона дозволяє заощаджувати такі ресурси, як фінанси та час, для обох головних суб'єктів – роботодавця та працівника.

З погляду іншої сторони, а саме роботодавця, він має низку переваг у використанні запозиченої праці: можливість підвищення прибутковості

бізнесу без затрат; економія фонду заробітної плати працівників, які залучені до кадрової, управлінської діяльності та бухгалтерського обліку; можливість підприємства змінювати якісний і кількісний склад працівників в умовах непостійної ринкової кон'юнктури (приміром, пік продажу товарів, під час форумів, фестивалів, обслуговування різноманітних спортивних змагань,); використання передових технологій та впровадження досвіду інших підприємств; збільшення якості відповідного обслуговування працівників; можливість ефективно та швидко замінювати працівників, які з якихось причин відсутні на роботі(відпустка, відрядження, хвороба). Варто додати, що перевагою для роботодавців є використання запозиченої праці для виконання особливих термінових чи, наприклад, сезонних робіт або ж робіт, які пов'язані зі здійсненням окремого проекту, де необхідно залучити фахівця, якого на підприємстві нема і знання та навички якого не потрібні будуть після закінчення цього проекту.

Щодо працівників, то їхніми перевагами можна вважати: можливість працевлаштуватися в інших роботодавців-клієнтів компанії провайдера; змога професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації тощо [12, с. 46].

Використання позикової праці може бути зручним для працівника, оскільки, як правило, у займаного працівника відсутній значний досвід роботи, він обґрунтовано припускає, що навчання у процесі роботи та шанс отримати постійну роботу компенсують первісний низький рівень заробітної плати, який йому пропонують агентства найманої праці. Все ж, погоджуючись із зазначеним, слід зауважити, що позикова праця пов'язана саме із залученням досвідчених спеціалістів вузької сфери, яких не вистачає підприємству у певний період чи за конкретних обставин.

Запозичена праця характеризується вступом у трудові правовідносини третього учаснику – кадрового агентства, тобто на стороні роботодавця виступає два учасника трудових правовідносин, на відміну від звичайних двосторонніх трудових договорів, де у правовідносинах фігурують лише два

учасника - працівник та роботодавець. Питанню запозиченої праці також приділяється увага на державному рівні. Зокрема, у щорічному посланні Президента України до Верховної ради України «Про внутрішнє та зовнішнє становище України у 2013 році» у розділі 1.5.2. – ринок праці та політика зайнятості зазначено, що поширення нестандартних форм зайнятості є однією з вад, яка перешкоджає ефективному поширенню позитивних соціальних ефектів економічного розвитку країни. Законодавча неврегульованість питань запозиченої праці, в межах схем лізингу персоналу, аутстафінгу та аутсорсингу можуть спричинити розповсюдження прихованих трудових відносин, що послаблює трудовий захист працівників.

Явище запозиченої праці є досить новим для України, незважаючи на те що його використання є широко розповсюдженим в інших країнах. Визнання, дослідження та нормативне закріплення його є також актуальним в контексті інтеграції України у Євросоюз, що має собою на увазі прийняття до використання європейських норм. В науці трудового права та на практиці поряд із поняттям «запозичена праця» використовуються такі поняття як «аутсорсинг», «аутстафінг», «лізинг персоналу», «оренда персоналу», «підбір тимчасового персоналу», «хедхантінг», «аутплейсмент». Однак, на сьогодні не існує єдиного розуміння та трактування даних понять, часто зазначені дефініції ототожнюють та не провадять розмежувань між ними, у зв'язку з чим потребується формування єдиного понятійного апарату щодо них.

В даний час спостерігаються процеси вивільнення персоналу в традиційних секторах економіки, таких як промисловість, одночасно відбувається збільшення інформаційної економіки, а відповідно підвищується попит на надання послуг у сфері інформаційних технологій. Якщо розглядати промисловість, то тут в основному традиційно застосовується типова зайнятість, яка здійснюється за наймом в режимі повного робочого часу на умовах укладання договору без визначеного строку під керівництвом роботодавця. Але технологічна потреба та економічна

зацікавленість у працівниках з повним робочим днем, довічним наймом і доступними менеджменту для постійного моніторингу стала слабшати навіть на великих виробництвах.

Зацікавленість українських підприємців у позиковій праці є доволі прагматичною і пояснюється можливістю: – скорочення витрат на робочу силу, які були б неминучими за стандартних систем зайнятості, а тепер перекладаються на кадрові агентства: на пошук кандидатів, виплату зарплати, відпускних, оплату листків непрацездатності, відрахувань до пенсійного фонду та фонду соціального страхування; – гнучкого використання робочої сили, наприклад, швидкої заміни тимчасово відсутніх працівників (відпустки, відрядження, хвороба тощо), зміни кількісного складу робочої сили під час коливань економічної кон'юнктури, наймання працівників у тому чи іншому регіоні без відкриття представництва підприємства, для реалізації тимчасових проєктів (строкових і неочікуваних замовлень, сезонних робіт), скорочення чисельності персоналу без утрати кваліфікованих кадрів; – зменшення ризиків, пов'язаних із трудовою поведінкою працівників: звільнень, страйків, трудових конфліктів, нещасних випадків на виробництві тощо. Так, саме під тиском збиткової діяльності такі підприємства гірничо-металургійного комплексу України, як «Метінвест Холдінг», «Інтерпайп», Полтавський ГЗК, Дніпропетровський метзавод ім. Карла Лібкнехта, підприємства групи «Євраз», у 2010 р. почали масово виводити персонал на аутсорсинг і аутстафінг. У Донецькій області було створено приватне агентство зайнятості «Азов», яке налічує вже 5 тис. чоловік персоналу, значна частина з яких – працівники «Азовсталі» і Харцизького трубного заводу. Причому працівники де-юре за власним бажанням звільнилися з підприємств і перейшли на роботу до агентства. Фактично ж вони продовжують виконувати функціональні обов'язки на своїх підприємствах, але вже на правах фрілансерів, без колишніх соціальних прав і галузевих гарантій. Аналогічно вчиняють і представники транснаціонального капіталу. На «АрселорМіттал Кривий Ріг» за такою

самою схемою заплановано виведення з балансу підприємства більшості ремонтно-механічних підрозділів і цехів [32].

Звернемо увагу на те, що згідно з теорією трудового права трудові правовідносини – це двосторонні відносини працівника з власником або уповноваженим ним органом щодо виконання за певну винагороду роботи за визначеною спеціальністю, кваліфікацією або посадою відповідно до внутрішнього трудового розпорядку, що виступають формою закріплення суб'єктивних прав та обов'язків. Правам працівника кореспондують відповідні обов'язки роботодавця, і навпаки. Трудові відносини у відриві від трудового договору неможливі [67].

Тобто кадрове агентство як роботодавець повинно виконувати всі обов'язки, передбачені чинним трудовим законодавством. Якщо ж агентство позикової праці та підприємство-користувач одночасно є роботодавцями позикового працівника, то трудові правовідносини між працівником і підприємством-користувачем та між працівником і агентством позикової праці мають оформлятися двома трудовими договорами. Однак у випадку позикової праці мають місце тристоронній характер трудових відносин і тристороннє оформлення трудових договорів.

Причому фактично трудові відносини складаються у працівника і підприємства-користувача як реального споживача його робочої сили. Але трудовий договір укладається з приватним агентством зайнятості, яке не здійснює виробничої діяльності. Інакше кажучи, трудовий договір відривається від трудових відносин, а суб'єкти права на боці роботодавця подвоюються: фактичним роботодавцем є суб'єкт, який не уклав трудового договору; а трудовий договір укладає суб'єкт, який не використовує робочу силу. Реально існуюче трудове відношення штучно ділиться на два (фактичне і юридичне) виключно з метою зручності для роботодавця. При цьому, на думку позикова праця чітко відрізняється від субпідряду, при якому субпідрядник поставляє працівників, не делегуючи повноважень тим, на користь кого виконуються роботи.

Позикову працю також не можна звести до цивільно-правового договору оренди, оскільки людина (працівник) не є річчю, котру можна орендувати. Ці відносини також не належать до надання послуг, позаяк предметом позикової праці фактично є трудова діяльність працівників. Позикову працю слід розглядати як особливий вид трудових правовідносин [4237]. Саме такий підхід обрали більшість країн Європейського Союзу (насамперед Німеччина, Австрія, Бельгія, Франція), де використання позикової праці детально врегульовано.

По-друге, працівники, найняті постачальником послуг, часто стикаються з труднощами щодо ідентифікації роботодавця, встановлення обов'язків та відповідальності постачальника і користувача трудових послуг. «Позичені» працівники у будь-який момент можуть бути відкликані і направлені для виконання роботи в іншій організації, а по закінченні договору (контракту) відразу звільнені. На них не поширюються соціальні гарантії, застосовувані до постійних працівників. Їх заробітна плата нерідко менша, ніж у працівників, які виконують аналогічну роботу та перебувають у штаті. Тимчасовий характер наймання позбавляє працівників виплат, пов'язаних із тривалістю зайнятості на одному робочому місці (доплата за стаж, обов'язкове соціальне страхування відповідно до класу професійного ризику тощо).

Працівники, які працюють на умовах позикової праці не завжди можуть отримувати виплати за листками непрацездатності, доплати за роботу в шкідливих умовах, оплачувану відпустку по догляду за дитиною та ін. Спроби оскаржити переведення працівників у штат компаній-підрядників у судовому порядку ще більш актуалізували цю прогалину в законодавстві. Міністерство соціальної політики України роз'яснило, що «в трудовому законодавстві відсутні поняття «аутстафінг» та «лізинг персоналу», відповідно і не існує норм трудового законодавства, що регулюють зазначені поняття. Порядок переведення працівників на роботу на інше підприємство визначається ст. 32, п. 5 ст. 36 Кодексу законів про працю України.

Додатково ж зазначено, що ст. 34 Кодексу законів про працю України передбачає, що економічна теорія права в разі простою (призупинення роботи, викликаної відсутністю організаційних та технічних умов, потрібних для виконання роботи, незворотніми обставинами або іншими причинами), працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця» [212].

По-третє, послуги приватних агентств із працевлаштування надаються платно, без будь-яких обмежень із видів професій та рівня такої плати. Статистична звітність про роботу цих агентств відсутня. Нагляд з боку компетентного органу за їх діяльністю не встановлено. Інтереси ж приватних кадрових агентств не виключають потенційної можливості для них надавати послуги тільки більш конкурентним на ринку праці особам: кваліфікованим, освіченим, молодим. Відповідно вони можуть ухилятися від надання послуг із працевлаштування тим групам населення, які з різних причин (вік, освіта, професія, стан здоров'я тощо) мають нижчу конкурентоспроможність. За таких умов вони «зніматимуть вершки», а державним структурам, які не мають права обмежувати коло своїх клієнтів, поступово доведеться працювати з менш конкурентоспроможним контингентом.

По-четверте, використання схем позикової праці змінює соціально-трудова відносина на підприємстві. Позикові працівники починають відігравати роль не тільки резервної робочої сили, а й своєрідного інструменту послаблення позицій «основних» працівників. У колективі, що складається з основних і позикових працівників, усі працівники роз'єднані, ними легко маніпулювати. Як слушно зазначає І. Козіна, працівники «зі сторони», як правило, відмовляються брати участь у страйках, займаючи сторону адміністрації. Більш того, агентства, що спеціалізуються на аутсорсингу і позиковій праці, свідомо постачають працівників на страйкуючі підприємства, фактично узаконюючи штрейкбрехерство. Не випадково нормами міжнародного права під час проведення страйку не

допускається використання праці штрейкбрехерів [221]. Практика свідчить про те, що використання позикової праці породжує зниження мотивації та лояльності працівників, зменшення психологічної прив'язаності до трудового колективу, внутрішні конфлікти та проблеми в управлінні.

По-п'яте, позикові працівники не охоплені членством у профспілках – ні на підприємствах, де працюють, але не оформлюють із роботодавцями трудових відносин, ні в кадровому агентстві. Унаслідок цього позикові працівники позбавлені можливості брати участь у колективно-договірному регулюванні праці, колективному захисті трудових прав та управлінні підприємством. Зважаючи на це, в усьому світі найбільш активними супротивниками схем позикової праці є профспілки. Від роботодавців вимагають відмовитися від використання позикової праці або, принаймні, узгоджувати це питання з профспілками.

Застосування різних найменувань для одних й тих самих понять у різних джерелах може призвести до колізій у правозастосовній діяльності. Таким чином, існує необхідність чіткого та єдиного визначення та класифікації цих понять, що надасть можливість створити нормативно-правову базу для врегулювання відносин із запозиченої праці на законодавчому рівні. Для надання визначень та єдиного розуміння зазначених понять необхідним є першочергово визначити суб'єкти трудового права, які виступають учасниками суспільних відносин із запозиченої праці та притаманні всім вищенаведеним поняттям.

Як відомо, основними суб'єктами трудових правовідносин виступають працівник та роботодавець, які наділені трудовою правосуб'єктністю, тобто здатністю суб'єкта бути учасником трудових правовідносин. Суб'єктами правовідносин, що складаються у сфері займаної праці є працівник та приватне агентство зайнятості (кадрова агенція) і замовник послуги або організація- користувач (компанія–отримувач послуги), які виступають на стороні роботодавця. Особа набуває статусу працівника з моменту укладення трудового договору. За загальним правилом, згідно положення статті 188

КЗпП України працівник набуває права укласти трудовий договір з шістнадцяти років.

Однак, діючим законодавством про працю передбачено деякі обмеження для неповнолітніх працівників, а саме: особам, які не досягли вісімнадцяти років заборонено працювати на важких роботах і на роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах; також заборонено залучати осіб молодше вісімнадцяти років до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми; також не можна використовувати працю осіб молодше вісімнадцяти років у нічних, надурочних роботах і роботах у вихідні дні. Крім того, працівникам молодше 18 років встановлюється скорочений робочий день та повинен вестись спеціальний облік таких працівників. Через додаткові вимоги законодавства до правовідносин, які виникають із неповнолітніми працівниками, як склалося на практиці, попит роботодавців у відносинах із займаної праці на працівників молодше 18 років не має.

Запозичена праця відноситься до форм зайнятості із гнучким графіком роботи, у зв'язку з чим запозичені працівники можуть залучатись до робіт із ненормованим робочим графіком, до робіт у вихідні дні та святкові дні. Як правило, позикових працівників використовують під час відпусток або лікарняних працівників, під час періодів підвищених навантажень тощо. Дані обставини можуть призвести до недодержання гарантій прав неповнолітніх, закріплених на законодавчому рівні, у зв'язку з чим вбачається за необхідне заборонити залучати до запозиченої праці працівників, яким не виповнилось 18 років.

Головною відмінною ознакою працівників із запозиченої праці від звичайних працівників є те, що за трудовим договором із запозиченої праці працівник укладає трудовий договір із приватним агентством зайнятості та зобов'язується виконувати свою трудову функцію на користь іншої особи або організації, що в обов'язковому порядку повинно бути вказано у трудовому договорі. Приватне агентство зайнятості, яке у різних джерелах називають

кадрові агенції, компанія-посередник, компанія-провайдер. Різноманітні назви зазначеного суб'єкту виникли з різного роду послуг, які надаються приватними агентствами зайнятості, однак для єдиного розуміння даного суб'єкта трудових правовідносин із запозиченої праці пропонується його називати приватне агентство зайнятості. Така назва буде відповідати міжнародному законодавству, а саме конвенції МОП № 181 «Про приватні агентства зайнятості» де у статті 1 пункту 1 зазначається: термін «приватне агентство зайнятості» означає будь-яку фізичну або юридичну особу, незалежну від державної влади, яка надає одну чи більше з послуг ринку праці [25].

Поняття «запозичена праця» є родовим поняттям до відношенню до інших понять, відповідно «аутсорсинг», «аутстафінг», «лізинг персоналу», «оренда персоналу», «підбор тимчасового персоналу» ті інші поняття є його видами. Також, виділяють таке явище, як «праця на умовах підряду», який має два різновиди: підряд на виконання робіт і підряд робочої сили. Останній отримав назву запозичена праці. Даний вид підрядного праці має безліч варіантів застосування, які характеризуються відсутністю формальних прямих трудових відносин між організацією- користувачем та працівниками. До них відносяться аутстафінг, лізинг персоналу та надання тимчасових співробітників, у свою чергу аутсорсинг відноситься до підряду на виконання робіт.

Розглянемо види запозиченої праці більш детально. Аутсорсінг (з англ. out-sourcing - зовнішнє джерело, або outside-resourceusing - використання послуг із зовнішніх джерел), а саме передача компанією деяких бізнес-процесів або виробничих функцій на використання іншому підприємству, яке спеціалізується у даній галузі. Особливістю аутсорсінгу є те, що підприємство-користувач із вступом у такі правовідносини, отримує не працівника, а послугу.

У зв'язку з цим, часто постає питання про те, що аутсорсінг не належить до сфери застосування трудового права, а регулюється цивільно-

правовими нормами. З даною думкою не можна погодитись, оскільки з працівником у будь-якому разі укладається трудовий договір, що регулюється нормами трудового права, та залучення працівників до надання послуг компанії-замовнику регулюється, повинно бути передбачено трудовим правом, тому дані відносини можуть бути віднесені до запозиченої праці.

Слід зазначити, що застосування терміну приватна агенція зайнятості у відносинах з аутсорсінгу є доречним, оскільки працівник фактично виконує завдання компанії- замовника, а компанія, з якою у працівника укладений трудовий договір фактично є посередником у пошуку замовників та дані компанії спеціалізуються на наданні саме конкретного виду послуг. Існує декілька класифікацій аутсорсінгу.

Першою класифікацією яку частину функціонування підприємства передається на аутсорсінг та виділяють два види: 1) виробничий аутсорсінг, коли приватній агенції зайнятості на виконання працівникам передаються декілька компонентів виробничого процесу або всього виробничого циклу; 2) аутсорсінг бізнес-процесів, коли на виконання передаються окремі процеси , які не є для компанії основними [70, с.1-2].

В залежності від того які процеси передаються на аутсорсінг розрізняють бухгалтерський аутсорсінг, юридичний аутсорсінг, клінінговий аутсорсінг, кадровий аутсорсінг, PR- аутсорсінг, ІТ – аутсорсінг тощо. Однак, у кожному окремому випадку.

Також, необхідно зазначити, що аутсорсінг використовується не тільки приватними підприємствами, а і органами державної влади. Так згідно із наказом від 27 липня 2012 року № 155 Національного агентства України з питань державної служби «Про організацію проведення функціонального обстеження органів державної влади в 2012 року» зазначено наступне. Функції працівників структурних підрозділів органу державної влади, змістом яких є виконання обов'язків з прийому та реєстрації документів, обліково-довідкової роботи, пов'язаної з документообігом і документальним

забезпеченням, бухгалтерією, а також обов'язки по забезпеченню діяльності приймальні керівника органу державної влади або керівника структурного підрозділу, можуть бути передані на обслуговування аутсорсеру. Галузями державного сектору, в яких сьогодні можуть працювати аутсорсери, є бухгалтерія, ІТ-послуги, маркетинг, логістика, створення продуктів для роботи зі статистичними даними, безпека підприємства тощо.

Поняття «лізинг персоналу»(staff leasing), «виведення персоналу за штат» (outstaffing) та підбір тимчасового персоналу (temporary staffing) виділяють як форми аутсорсінгу [7133, с. 8]. Однак вони не можуть бути видами аутсорсінгу, у зв'язку з тим, що при виникненні даних правовідносин підприємством-замовником отримується послуга, а не персонал. Дані поняття є окремими видами займаної праці. Аутстафінг або виведення персоналу за штат полягає тому, що працівник звільняється з організації, де він фактично працює після чого працівником укладається трудовий договір із кадровим агентством, при цьому працівник залишається далі виконувати трудові обов'язки в тій же організації. Лізинг персоналу – трудові правовідносини, які виникають коли кадрова агенція (приватне агентство зайнятості) підписує трудовий договір з працівником від свого імені та направляє його на роботу в іншу компанію, де працівник фактично виконує свою трудову функцію. Даний вид послуги іноді називають довгостроковий лізинг персоналу. Персонал у даному випадку направляється на строк від декількох місяців до декількох років.

Іноді в літературі можна зустріти термін оренда персоналу, що по своїй суті тотожній лізингу персоналу. До лізингу персоналу можна віднести таке поняття як аутплейсмент (англ. outplacement), що означає певні заходи, спрямовані на надання допомоги працівникам, яких скоротили, у працевлаштуванні методом пошуку робочого місця та надання відповідної інформації. Підбір тимчасового персоналу – полягає в тому, що приватне агентство зайнятості здійснює пошук кадрів для укладення трудових договорів та подальшого їх направлення для виконання трудової функції до

замовника послуги за заявленими вимогами останнього.

Різновидом підбору тимчасового персоналу може бути хедхантінг (headhunting – полювання за головами) – один із напрямків полювання за головами, за яким проводиться підбір високих за рівнем спеціалістів або рідкісних за фахом професій.

Отже, ми розкрили сутність позикової (запозиченої) праці та встановили, що позикова праця – це робота, яка виконується працівником певної кваліфікації, що надається спеціалізованим агентством займаної праці у розпорядження підприємства-користувача напрокат на певний час для виконання роботи на користь останнього. Важливо відмітити, що договірна трудова угода, вкладається між займаним працівником та агентством займаної праці, при цьому працівник виконує роботу за розпорядженням користувача. Виділили, що реалізація запозиченої праці, на відміну від стандартної зайнятості, що визначається прямими трудовими відносинами між роботодавцем та найманою робочою силою, відбувається завдяки включенню третьої сторони – кадрової агенції. Класифікували її за видами: аутсорсинг, аутстафінг, лізинг персоналу, хедхантінг тощо.

2.3 Нормативно-правове забезпечення трудових прав працівників у сфері використання нетипових форм зайнятості в Україні

Аналіз світової та вітчизняної практики функціонування схем нетрадиційної зайнятості дає підставу стверджувати, що в умовах їх використання кризові процеси всередині системи правового регулювання трудових відносин, а також недоліки ринку праці увиразнюються ще більше. Тобто, актуальність удосконалення механізмів правового регулювання нетипової зайнятості та створення відповідної нормативної бази підтверджується низкою об'єктивних причин, які, обумовлені змінами у соціально-трудових відносинах. Такі заходи як реформування законодавства у сенсі чіткішого прописування однозначно двостороннього характеру

трудових відносин, обов'язки роботодавця щодо укладання трудового договору та значно жорстокішої відповідальності за ухилення від цього процесу, крім цього ще й пряму заборону на посередництво у працевлаштуванні, що йде за межі підбору персоналу, дозволять істотно скоротити кількість зловживань та полегшать працівникам та їх представникам захист трудових прав.

Крім того, що позикова праця в Україні дуже часто виступає як спосіб обійти закон, його застосування саме собою носить сумнівний юридичний характер. Хоча новий Податковий кодекс України (ст. 14.1.183) містить згадку «послуг з надання персоналу» як вид комерційної діяльності, подібна практика вступає в серйозну суперечність з трудовим та цивільним правом країни. КЗпП України передбачає, що трудові відносини можуть включати тільки дві рівноправні сторони (працівника та роботодавця) та встановлює, що укладання трудового договору між ними є обов'язковим. Закон про зайнятість населення (ст. 18.6) визнає посередників у працевлаштуванні лише у разі виїзду громадян України на роботу за кордон. У роз'ясненні законодавства від 21.06.2010 №123/06/186-10 Міністерство праці та соціальної політики України ясно вказує, що законами країни не передбачається діяльність за поданням персоналу («лізинг персоналу»). Міністерство зазначає, що порядок спрямування працівників інше підприємство встановлюється ст. 32 та 36.5 КзпП. У ряді винятків працівник може бути переведений на інше підприємство, але не більше, ніж на місяць. Ст. 24 КзпП України говорить, що трудовий договір вважається укладеним, якщо працівник практично був допущений на роботу.

Оскільки такі працівники постійно знаходяться на території кінцевого роботодавця, виконують виробничу функцію, дотримуються режиму роботи і підпорядковуються правилам внутрішнього трудового розпорядку, вони прямо підпадають під дію цього положення і мають право наполягати на заключенні трудового договору: «Особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням

між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено у укладенні трудового договору». Не може тривати більше 30 календарних днів і відрядження. Ст. 1.2 каже, що «до майнових відносин, заснованих на адміністративному чи іншому владному підпорядкуванні однієї сторони іншій стороні... цивільне законодавство не застосовується», у той час як працівник повинен прийти на робоче місце в певний час, виконувати призначені завдання, підпорядковуватися розпорядку та дисципліни роботодавця. Контракт на предоставлення персоналу передбачає обмеження свободи особи (працівника), який не є стороною цього договору, що прямо заборонено ст. 511 ЦК України. Зрештою, цивільне законодавство передбачає «змішані» договори у межах однієї галузі.

У юридичній природі не може існувати цивільно-трудової угоди, якою, власне, і є договір про надання персоналу. Усі експерти тією чи іншою мірою визнають хитність нормативного регулювання запозиченої праці в Україні та вказують на те, що потрібно знаходити альтернативні методи регулювання таких правових відносин. Укладання договору підряду між агентством та фірмою-користувачем про виконання певних робіт або надання послуг є наразі найбільш поширеною формою запозиченої праці. Незважаючи на це, ніхто з юристів або представників ПАЗ у своїй роботі не намагаються приховати той факт, що цей захід є лише хитрощом, необхідним, щоб обійти поточні законодавчі обмеження. Коняєва прямо називає компанію-користувача «реальним роботодавцем». Лобісти агентств зайнятості впевнені, що такі визнання є аргументацією на користь легалізації позикової праці.

Одним з найбільш лобованих інструментів регулювання діяльності приватних агенцій зайнятості є 181 Конвенція МОП. Ст. 2 п. 3 починається словами: «Одна з цілей цієї Конвенції полягає в тому, щоб дозволити функціонування приватних агенцій зайнятості» [258].

Наразі, коли на законодавчому рівні країни серйозно обмежують розщеплені трудові відносини, ми можемо з більшою впевненістю

припустити, що більш дієвим виявиться його посилення. Чинні зараз закони України у сфері трудових прав склалися без урахування таких небезпек як приховані або розщеплені трудові відносини, тому надають несумлінним роботодавцям можливість ухилитися від виконання.

Варто зазначити, що в ст. 1 п. 1 Конвенції 181 перераховані послуги, які можуть надавати агенції зайнятості: підбір персоналу, надання персоналу та різноманітні інформаційно-консультаційні сервіси. У цьому ст. 2 п. 4 Конвенції говорить: «Держава-член може заборонити, за певних обставини, надання приватними агенціями зайнятості деяким категоріям трудящих або у певних галузях економічної діяльності однієї або більше послуг, зазначених у пункті 1 статті 1» [258, с.6]. Послугою, що потрапила під заборону, цілком може виявитися саме надання персоналу. Тому профспілкам у країнах, де діяльність ПАЗ легальна, варто добиватися ратифікації Конвенції 181 та використання цього положення для обмеження їх діяльності, проте там, де, як в Україні, ПАЗ знаходяться в неконтрольованому правовому полі, представляється можливим жорстко заборонити розщеплені трудові відносини із запровадженням відповідальності за їх використання та посередництво у трудових відносинах.

Відсутність чіткого нормативно-правового регулювання відповідних процесів зумовлює недотримання прав та інтересів найманих працівників. На сьогоднішній день основними негативними наслідками використання різноманітних видів нетипової зайнятості (запозиченої, дистанційної, тощо) ми можемо виділити:

- повна або часткова відміна здобутих профспілками прав працівників на достойні умови праці та соціальне забезпечення шляхом виведення зайнятих за межу традиційних форм взаємодії в трудових відносинах;
- пом'якшення та ускладнення системи регулювання колективного захисту, а також розривання стабільних трудових взаємозв'язків;
- зниження рівня матеріального достатку працівників, зростання обсягів використання «тіньових» розрахункових схем оплати праці

(заробітна плата в конвертах, «аморфні» (нефіксовані) виплати та ін.);

– нерівність прав запозичених та позаштатних працівників з тими, що залучені до типових форм зайнятості, відсутність у більшості випадках можливостей проходження підвищення кваліфікації;

– зростання рівня соціальної напруженості як об'єктивна реакція на втрату стійких форм взаємодії як між окремими працівниками, так і між трудовими колективами;

– відрив (у деяких випадках) працівників від трудового колективу, неможливість їх ототожнювання з підприємством та, як наслідок, зниження мотивації до відповідального виконання роботи (вироблення продукції, надання послуг тощо);

– втрата «непостійними працівниками» певної кількості соціальних благ та складових соціального пакета, які мають працівники того чи іншого підприємства;

– розвиток механізмів посилення експлуатації кадрів шляхом «відривання» працівників від колективів та використання нетрадиційних форм взаємодії між ними тощо.

На думку експертів, основними аргументами щодо переваг позикової праці в Україні на теперішній час (як однієї з найпоширеніших форм нетипової зайнятості) є зменшення виробничих витрат на кадрові, господарські, структурні та адміністративні цілі. У той же час, кількість недоліків (які у своїй більшості стосуються працівників), до всього, доповнюється тим суттєвим аспектом, що застосування позикової праці шляхом залучення кадрових агенцій можна сказати легітимізує (унормовує) втрату гарантій соціального захисту працівників. Ми знаємо, що кадрові агенції, не є підприємствами де будуть працювати робітники. Таким чином усі фактори ризику, шкідливі умови праці та інші характерні показники того чи іншого виробництва не будуть ураховуватися, і, як наслідок, у майбутньому це виявить свій негативний вплив на отримання пільг, пенсії тощо. Окрім цього, ці працівники через своє «особливе» становище

практично позбавлені прав на об'єднання та колективні дії.

Якщо говорити про законодавче регулювання цього питання, то Міністерство соціальної політики під час розроблення законопроекту «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо сприяння застосуванню на ринку праці гнучких форм зайнятості населення та залучення до реалізації державної політики зайнятості населення посередників з працевлаштування» намагалося унормувати та узаконити приватні агенства зайнятості. Але, дивлячись на те, що відповідна база для ефективного регулювання цих процесів, а також незадовільний рівень захисту інтересів найманих робітників, більшість профспілкових організацій не підтримали цей законопроект та висловили категоричну незгоду з ним.

Для того щоб удосконалити всю систему регулювання нетипових форм зайнятості в правовому секторі, ми можемо виділити декілька рівнів, основними з яких є національний та виробничий рівні.

На національному рівні передбачається включення до чинних нормативно-правових актів (зокрема до проекту нового Трудового Кодексу України) більш жорстких гарантій умов зайнятості й оплати праці, які будуть регулювати особливості соціально-трудоких відносин у системі нетипових форм зайнятості, а також фіксованих норм робочого часу та захисту прав на свободу асоціацій тощо, а також ратифікації відповідних Конвенцій МОП щодо захисту трудових прав працівників, які задіяні за нетрадиційними формами зайнятості.

Висновки до розділу 2

В Україні нормативними актами здійснюється регулювання зайнятості, що мають різну юридичну силу, їх можна поділити на:

- 1) Закони України, які в свою чергу поділяються на такі види: – основні закони, що знаходяться в Конституції України; – закони, що стосуються питань суспільного і державного життя;

2) накази, розпорядження, інструкції виконавчої влади. Конституція України має ієрархічну структуру нормативних актів, що регулюють зайнятість суспільства (включає право особи на працю та передбачає можливість утримувати себе за допомогою праці і ця праця є підходящою). Правові методи та інститути по регулюванню зайнятості відіграють важливу роль у суспільстві забезпечуючи єдність саморегулюючих та регулюючих функцій держави. Основним нормативно-правовим актом регулювання зайнятості є Закон України «Про зайнятість населення». Нормативно-правова база України потребує постійного підвищення ефективності та вдосконалення механізмів реалізації уже прийнятих законів України та підзаконних нормативно-правових актів. На українському ринку праці є значне перевищення попиту робочої сили над пропозицією і присутній рівень безробіття, але ефективна нормативно-правова база дає можливість вирішити цю проблему.

Сьогодні на ринку праці активно діють приватні агентства зайнятості, які на практиці випереджають ініціативу законодавця щодо врегулювання цього питання за допомогою норм трудового права. Запозичена праця характеризується вступом у трудові правовідносини третього учасника – кадрового агентства, тобто на стороні роботодавця виступає два учасника трудових правовідносин, на відміну від звичайних двосторонніх трудових договорів, де у правовідносинах фігурують лише два учасника - працівник та роботодавець. Питанню запозиченої праці також приділяється увага на державному рівні. Зокрема, у щорічному посланні Президента України до Верховної ради України «Про внутрішнє та зовнішнє становище України у 2013 році» у розділі 1.5.2. - ринок праці та політика зайнятості зазначено, що поширення нестандартних форм зайнятості є однією з вад, яка перешкоджає ефективному поширенню позитивних соціальних ефектів економічного розвитку країни. Законодавча неврегульованість питань запозиченої праці, в межах схем лізингу персоналу, аутстафінгу та аутсорсингу призводить до поширення прихованих трудових відносин, що послаблює трудовий захист

працівників.

Існують проблеми дотримання і захисту трудових прав працівників, залучених до нетипової зайнятості, а саме необхідність забезпечення рівності трудових прав осіб, які виконують роботу за місцем знаходження роботодавця та які залучені до нетипової зайнятості, особливий порядок укладення, зміни й припинення трудового договору; облік робочого часу; особливості оплати праці; організація робочого місця, забезпечення засобами праці, створення безпечних і нешкідливих умов праці з урахуванням установлених державою вимог до охорони праці, вентиляції, опалення, освітлення, інших нормативів; регламентація процесу комунікації між керівником і підлеглим, забезпечення спілкування з іншими співробітниками з використанням телекомунікаційних технологій, необхідність відвідування офісу.

РОЗДІЛ 3

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ НЕТИПОВИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ

3.1 Зарубіжний досвід правового регулювання нетипових форм зайнятості населення та можливості його використання в Україні

Запозичення зарубіжного досвіду зарубіжних є звичним явищем з давніх часів і Україна не може бути винятком, особливо у питаннях, що стосуються правового регулювання нетипових форм зайнятості, оскільки це явище з'явилося в нашій країні нещодавно.

Цікавим для нас є досвід історії розвитку нетипових форм зайнятості, а також становлення їх нормативно-правового регулювання в США. На протязі останніх років у США сформувалася достатньо мобільна та добре підготовлена робоча сила. Трансформаційні процеси в трудовій сфері цієї країни мають багаторівневу структуру, це ми можемо побачити по моніторингу динаміки ринку праці.

У 2000-х роках найвагоміші зрушення в їх структурі відбулися за професійно-кваліфікаційними, товарно-виробничими та інформаційно-техно-логічними напрямками [439].

Американські науковці вирішили, що традиційні правові норми за сучасних умов не є актуальними та не можуть врахувати інтереси усіх суб'єктів системи соціально-трудова відносин (особливо її нестандартного сектору), тобто з'явилася гостра необхідність перегляду та актуалізації сталих форм та механізмів регулювання сфери трудового права.

Великим зрушенням у правовій сфері було вдосконалення нормативно-правової бази, що регулюють нетипові форми зайнятості, які приймали та застосовували в країнах Заходу ще у 80-х р. ХХ ст. Укладання строкових трудових договорів набуло широкого розповсюдження, які виділялися

специфічними особливостями та додатковими позиціями щодо регламентування умов зайнятості працівників.

Потрібно відмітити, що хоч змістовне наповнення та процедура заключення документів такого типу змінюються та актуалізуються з кожним роком, ураховуючи зміни у відповідних законодавчих актах кожної країни, схожа практика існує і наразі. В країнах Західної Європи та США, існують спеціальні договори про роботу за неповним робочим часом тощо. Також, поширеним видом специфічних документів є трудові контракти про найм працівників. Їх особливість заключається в тому, що в них вказується, що під час найму працівник не втрачає прав власності на свій ресурс праці та свої здатності (компетенції), а лише передає роботодавцеві права на користування здатностями (компетенціями), носієм (утримувачем) яких він виступає. А з другого боку, роботодавець пропонує працівнику виплату певної винагороди (заробітної плати), гідні умови праці, соціальний пакет та інше [43+].

Взагалі, міжнародно-правове регулювання нетипових форм зайнятості Міжнародною організацією праці протягом ХХ в. пройшло значну еволюцію: у 1933 р. Конвенція № 34 про платні бюро найму заборонила діяльність таких агентств; у 1949 р. в Конвенції № 96 було зазначено, що діяльність приватних агентств зайнятості може бути легалізована та дозволена у строго визначених випадках; вже в 1997 р. Міжнародною організацією праці були прийняті Конвенція № 181 і Рекомендація № 188 про приватні агентства зайнятості. За ними, приватні агентства зайнятості приймали зобов'язання дотримуватися всіх відповідних законів про працю, забезпечувати рівні можливості для працівників. Ця вимога мала вирішальне значення, хоч і з першого погляду вона здається незначною: для виконання цієї умови потрібно було розмежувати відповідальність між агентствами та підприємствами-користувачами із захисту працівників. Особливу роль це грає для агентств тимчасового працевлаштування або агентств з працевлаштування за кордоном [25]. Стаття 5 Конвенції МОП № 181 передбачає, що приватні агентства з працевлаштування не повинні

дискримінувати працівників за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, національності, соціального походження або будь-якої іншої форми дискримінації, передбаченої національним законодавством і практикою, такі як дискримінація ознаки віку або інвалідності. Цей пункт має основоположне значення, тому що багато тимчасових працівників і працівники-мігранти, а також жінки стикаються з труднощами при реалізації своїх прав, часто виключаються із соціальної системи забезпечення і відчують інші ущемлення прав у вигляді низької оплати праці, поганих умов праці та відмови у праві на об'єднання.

Вважаємо, що міжнародне законодавство щодо використання нетипових форм зайнятості пройшло у своєму розвитку кілька важливих етапів. Ми умовно виділяємо чотири етапи розвитку міжнародно-правового регулювання нетипових форм зайнятості:

I етап (1919–1964) – виникнення міжнародно-правового регулювання трудових прав працівників, як передумови формування стабільного інституту зайнятості;

II етап (1964–1990) – становлення правового регулювання інституту зайнятості;

III етап (1990–2001) – диференціація нормативного закріплення окремих форм зайнятості та створення механізму їх правового регулювання;

IV етап (2001 р. – сьогодення) – трансформація міжнародно-правового регулювання використання нетипових форм зайнятості під впливом інноваційних процесів на ринку праці.

Можна простежити, що розвиток міжнародно-правового регулювання зайнятості починається з моменту створення Міжнародної організації праці (далі – МОП) та початку процесу її нормотворчості. Перша половина XX ст. характеризувалася значним поширенням соціально-трудова процесів, одне з його особливих позицій на міжнародному ринку займає боротьба робітників за права у сфері зайнятості, посилення профспілкового руху, прагнення різних країн і підприємців конкурувати на рівних.

Ці події є зовнішніми проявами навколишнього середовища, а це, у свою чергу, є не лише передумовою виникнення універсальних міжнародно-правових норм про зайнятість, а й передумовою поступової появи у майбутньому міжнародно-правових норм щодо гнучких форм зайнятості.

На наш погляд, власне створення МОП та прийняття перших конвенцій започаткувало становлення законодавчого регулювання питань зайнятості на міжнародному рівні. Звернімо увагу, що, крім Конвенцій та Рекомендацій МОП, серед міжнародних актів, що мають універсальне значення для всіх держав у справі захисту прав людини, є Міжнародний білль про права, який складається із Загальної декларації прав людини, Міжнародного пакту про громадянські та політичні права, Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права. Загальна декларація прав людини своїми нормами встановлює і таким чином регулює основні права людини, включаючи й трудові. Хоч вона й не має обов'язкового характеру, але вважається позитивним впливом у сфері міжнародного захисту прав і свобод людини. Варто зазначити, що у Загальній декларації прав людини проголошено захист від безробіття, тобто забезпечує відповідний рівень зайнятості населення та регулює реалізацію права на працю.

16 липня 2002 року Європейський Союз прийняв рамкову угоду присвячену врегулюванню дистанційної роботи (The Framework Agreement on Telework) [82]. Рамкова угода визначає види віддаленої роботи, що здійснюються на підставі укладеного трудового договору, наголошуючи на тому, що телепрацівники (дистанційні працівники) користуються тими ж правами, що і звичайні працівники. Реалізація цієї угоди полягала в наступний спосіб: шляхом укладення внутрішньодержавних угод на національному та міжгалузевому рівнях; шляхом вироблення таких заходів, як загальні керівні принципи, кодекси поведінки та рекомендації щодо дистанційної роботи; шляхом прийняття спеціального законодавства.

Телеробота, або як її називають більшість вчених, дистанційна зайнятість, посідає важливе місце серед нетипових форм зайнятості, у зв'язку

з чим виникла необхідність спеціального міжнародно-правового регулювання її використання, що стало актуальним лише на початку ХХІ ст. через швидкий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій.

Хоча нормативних актів досить багато, не всі питання з врегулювання нестандартних форм зайнятості були висвітлені у спеціальних міжнародно-правових актах. Однією з проблем, яка часто зустрічається в юридичній практиці є встановлення факту виникнення трудових правовідносин з використанням нетипових форм зайнятості. З огляду на це у 2006 р. МОП прийняла Рекомендацію № 198 «Про трудові правовідносини», що містить рекомендації для держав-членів про те, як сформулювати необхідні закони та заходи, щоб удосконалити політику у сфері гнучкого працевлаштування, гарантувати захист трудових відносин працівників на практиці. Відзначимо, що головним тезисом в ній було, що Держави-члени організації повинні передбачити можливість визначення у своїх нормативно-правових актах або інших засобах, наприклад, в актах соціального партнерства, конкретних ознак існування трудових правовідносин.

Отже, Рекомендація № 198 «Про трудові правовідносини» визначила, що для підтвердження виникнення правовідносин (у тому числі й правовідносин у сфері гнучкої зайнятості) неважливо в який спосіб здійснюються трудові правовідносини, а достатньо встановлення основних фактів, що підтверджують виконання роботи й виплату винагороди працівникові. Таким чином, Рекомендація № 198 є важливим інструментом формулювання політики, спрямованої на регулювання трудово-управлінських відносин та гарантування соціального захисту та захисту прав працівників.

Також важливим документом та наступним етапом у сфері регулювання нетипових форм зайнятості була Директива Ради 2008/104/ЄС «Щодо агенцій тимчасової зайнятості» від 19.11.2008 р., в рамках якої регулюється захист прав та інтересів запозичених працівників.

Лушніков А.М., виділяє наступні форми дистанційної праці в

залежності від місця, де вона виконується:

- телеробота вдома (робоче місце обладнується в домашніх умовах працівника з використанням телефону і Інтернет);
- альтернативна (змішана) телеробота (працівник частину часу працює в офісі, а частину - за його межами, у тому числі у телецентрах і вдома);
- мобільна телеробота (працівник виконує свою трудову функцію переважно не вдома і за межами підприємства, установи, організації, у тому числі використовуючи сучасні засоби зв'язку);
- робота у віддалених телецентрах (телекотеджах) (телецентри – колективні робочі місця, обладнані сучасними телекомунікаціями, які розташовуються, як правило, за межами швидкої транспортної доступності до основного офісу роботодавця).

Виходячи з цього А.М. Лушніков виділяє дві важливі риси цієї роботи:

- 1) здійснення трудової діяльності за межами підприємства, установи, організації; 2) спосіб виконання трудової діяльності (за допомогою сучасних засобів і видів телекомунікацій) [345, с. 379].

Таким чином, дистанційна праця не є ізольованим компонентом і застосовується з певною метою: 1) надання працівникам більше відповідальності у зміцненні їх власної кар'єри; 2) оцінка внеску працівника на основі отриманих результатів; 3) підвищення задоволення від роботи; 4) покращення балансу між особистим життям і роботою; 5) забезпечення вищого рівня сервісу для клієнтів; 6) підвищення іміджу компанії та продуктивності праці; 7) заощадження коштів на офісних приміщеннях та інфраструктурі. Всі ці напрямки фактично вказують саме на позитивні сторони та переваги використання дистанційної праці.

Європейський суд постановив що витрачений час на дорогу до місця роботи слід розглядати як частину робочого дня. Проте, ця постанова стосується працівників, які не мають постійного офісу: наприклад, доглядальниця або комівояжер.

Необхідно відзначити, що тепер роботодавцям доведеться

організувати графік працівників таким чином, щоб їх перший і останній виїзди були найкоротшими по часу, місце роботи знаходилося якомога ближче до місця проживання. Суд прокоментував, що таке рішення орієнтоване на захист «здоров'я і безпеки» працівників, про що зазначено в директиві робочого часу Європейського Союзу. Ця Директива регулює правила щодо тривалості робочого дня, кількості перерв і законних вихідних, задля забезпечення захисту працівників від експлуатації з боку роботодавців. На момент прихвалення рішення в Іспанії тривав розгляд з участю компанії Тусо, котра закрила свої регіональні офіси, у зв'язку з чим співробітникам доводилося їздити на роботу по різних містах.

16 червня 2011 року в Женеві були прийняті Конвенція МОП № 189 «Про гідну працю домашніх працівників» та Рекомендація № 201, що доповнює її. Згідно Конвенції МОП № 189 на домашніх працівників поширюється дія всіх основних стандартів (право на об'єднання, колективні переговори, захист від примусової праці, заборону на використання праці дітей), окрім цього домашні працівники отримали низку соціальних гарантій (право на укладення письмового договору, регулювання тривалості робочого часу, заходи із забезпечення безпеки та гігієни праці, соціальні гарантії, включаючи право на відпустку за вагітністю та пологами, механізми захисту працівників-мігрантів, моніторингу агентств зайнятості) [26]. Потрібно зазначити, що Україною вказана Конвенція не ратифікована.

Дистанційна праця є добровільною для обох сторін, працівника і роботодавця. Перехід працівника на дистанційну роботу не впливає на статус зайнятості, оскільки мова йде лише про спосіб виконання роботи. Трудове законодавство Бельгії передбачає такі ж умови праці і закріплює такі ж права, як і для звичайних працівників. Тобто, мова йде про поширення на вказаних працівників норм Закону «Про індивідуальні трудові договори» від 3 липня 1978 року та Закону від 6 грудня 1996 року (при виконанні такої роботи вдома). Трудовий договір може бути укладений на невизначений строк, на визначений строк і для заміщення тимчасово відсутнього

працівника.

Однак, деякі питання, щодо умов праці, робочого часу, часу відпочинку мають бути чітко передбачені у трудовому договорі. Зокрема, до змісту трудового договору необхідно включити умови: 1) щодо сторін договору; 2) оплати праці (шляхи і критерії її обчислення); 3) оплати витрат, пов'язаних з тим, що робота виконується за межами підприємства, наприклад, вдома; 4) конкретизації місця виконання роботи; 5) посадова інструкція; 6) тривалості робочого часу (тривалість днів або годин протягом яких працівник виконував дистанційну роботу); 7) визначення часу або періоду, протягом яких працівник є доступним (у цьому розумінні готовий до спілкування з роботодавцем, у тому числі за допомогою сучасних технологій); 8) час, який працівник може подати апеляцію на технічну підтримку; 9) умови і правила повернення працівникові звичайного робочого місця [4931].

Роботодавець несе відповідальність: за інформацію, яку необхідно надати для дистанційних працівників; за захист даних; забезпечення, встановлення і обслуговування обладнання; витрати, безпосередньо пов'язані з виконанням дистанційної роботи; здоров'я і безпеку працівника; навантаження і стандарти, еквівалентні відповідним умовам тих працівників, які працюють у приміщеннях, що належать роботодавцю.

Правове регулювання дистанційної праці у Франції здійснюється на підставі Трудового кодексу Франції [6], а саме Розділу 4 Глави II. Дистанційна праця є добровільною для обох сторін, працівника і роботодавця. Перехід працівника на дистанційну роботу не впливає на статус зайнятості, оскільки мова йде лише про спосіб виконання роботи. Трудове законодавство Бельгії передбачає такі ж умови праці і закріплює такі ж права, як і для звичайних працівників. Тобто, мова йде про поширення на вказаних працівників норм Закону «Про індивідуальні трудові договори» від 3 липня 1978 року та Закону від 6 грудня 1996 року (при виконанні такої роботи вдома). Трудовий договір може бути укладений на невизначений строк, на визначений строк і для заміщення тимчасово відсутнього

працівника.

Однак, деякі питання, щодо умов праці, робочого часу, часу відпочинку мають бути чітко передбачені у трудовому договорі. Зокрема, до змісту трудового договору необхідно включити умови: 1) щодо сторін договору; 2) оплати праці (шляхи і критерії її обчислення); 3) оплати витрат, пов'язаних з тим, що робота виконується за межами підприємства, наприклад, вдома; 4) конкретизації місця виконання роботи; 5) посадова інструкція; 6) тривалості робочого часу (тривалість днів або годин протягом яких працівник виконував дистанційну роботу); 7) визначення часу або періоду, протягом яких працівник є доступним (у цьому розумінні готовий до спілкування з роботодавцем, у тому числі за допомогою сучасних технологій); 8) час, який працівник може подати апеляцію на технічну підтримку; 9) умови і правила повернення працівникові звичайного робочого місця [745, р. 123].

Роботодавець несе відповідальність: за інформацію, яку необхідно надати для дистанційних працівників; за захист даних; забезпечення, встановлення і обслуговування обладнання; витрати, безпосередньо пов'язані з виконанням дистанційної роботи; здоров'я і безпеку працівника; навантаження і стандарти, еквівалентні відповідним умовам тих працівників, які працюють у приміщеннях, що належать роботодавцю. Правове регулювання дистанційної праці у Франції здійснюється на підставі Трудового кодексу Франції [813], а саме Розділу 4 Глави II, уряд Греції, хоча гнучкість у сфері зайнятості була мало пов'язана з досягненням економічної стабільності. У той же час країни Півночі (Німеччина, Данія, Фінляндія) мало вдавалися до реформ, і тут рівень добробуту не зазнав радикального зниження. Тому необхідно досить виважено підходити до модернізації трудового законодавства, адже це не гарантує зростання. Роботодавцям необхідно дотримуватись існуючих стандартів у сфері праці.

Міжнародні фінансові організації до недавніх пір не наполягали на поширенні застосування нетипових форм зайнятості в Україні (такі умови виділення кредитів містив, зокрема, Меморандум між МВФ і Грецією).

Однак, нові домовленості з МВФ від лютого 2017 року передбачають підвищення гнучкості регулювання. Дослідження досвіду правового регулювання дистанційної праці в ЄС та країнах-членах ЄС є позитивним у контексті удосконалення трудового законодавства та застосування нових форм і видів нетипової зайнятості в Україні.

Досвід правового регулювання дистанційної праці зарубіжних країн допоможе відшукати механізм застосування нових форм і видів нетипової зайнятості в Україні. Основна відмінність політики Європейського Союзу є чітка й однозначна позиція щодо підвищення рівня зайнятості. Європейці визнають зайнятість як самостійну цінність, яка забезпечує як фінансовий добробут, так і суспільну злагоду та максимальне соціальне залучення всіх верств населення. Всі європейські нормативно-правові акти демонструють нам цю позицію.

З урахуванням вище зазначеного, діючий Закон України «Про зайнятість населення» не містить чіткого формулювання мети політики у сфері зайнятості, а тільки перелічує вісім пунктів, жоден з яких напряму не передбачає і не може забезпечити підвищення рівня зайнятості. Окрім цього, стаття 3 Закону під назвою «Право на зайнятість» містить попередження, що добровільна незайнятість особи не може бути підставою для притягнення її до відповідальності. Тобто, за бажання, зміст цієї статті можна витлумачити як право на незайнятість.

У серпні 2016 року була підписана Генеральна угода на 2016-2017 роки. Це документ, який направлений на регулювання соціально-трудоких відносин в Україні, але він поширюється не на всіх учасників соціального діалогу, а лише на його підписантів, таким чином зі сфери впливу його дії виключається майже 10 млн людей, які залучені до найманої праці. Частина учасників соціального діалогу на різних рівнях (як профспілки так і організації роботодавців) повідомляють про нелегітимність нової Генеральної угоди на 2016-2017 рік в зв'язку з порушенням норм Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Положення Генеральної угоди,

нажаль, також піддаються критиці як зі сторони організацій роботодавців так і зі сторони профспілок України.

Європейський Союз вмістив норми свого трудового права в Амстердамський договір 1997 року, декілька розпоряджень та близько 100 директивах (з них близько 60 директив стосуються вимог безпеки праці в різних галузях і за різних ризиків). Також європейські трудові стандарти висвітлені в Хартії Європейського Союзу про основні соціальні права трудящих (Страсбург, 9 грудня 1989 р.) та Хартії основних прав Європейського Союзу (Ніцца, 2000 р.). Вони не є обов'язковими, проте мають велике значення для розвитку трудового права Європейського Союзу, держав-членів та держав-кандидатів.

Основним шляхом адаптації українського трудового законодавства до законодавства Європейського Союзу є запровадження сучасної європейської системи права, яка сприяє розвитку культурної, соціальної, підприємницької активності громадян України та буде сприяти ефективному соціальному захисту працівників нетипової зайнятості.

З метою наближення норм українського законодавства до європейських стандартів в Україні активно проводяться реформи трудового законодавства. Наразі розробляються проєкт нового Трудового кодексу, проєкт Закону «Про колективні договори та угоди», «Про соціальний діалог в Україні», що виступають нормативно-правовою базою України, регулюють визначення та формування позицій, досягнення спільних домовленостей з питань формування та реалізації соціально-трудоких відносин. На даний час теоретичний та практичний рівень здійснених реформ сильно різняться.

3.2 Перспективи розвитку правового регулювання нетипових форм зайнятості в Україні

Зважаючи на те, що в останні роки Україна активно впроваджує політику євроінтеграції у всіх сферах, зарубіжний досвід європейських країн

у правовому регулюванні нетипових форм зайнятості є необхідним, для ефективного розвитку держави.

Модернізація технічної та технологічної бази на основі комп'ютеризації, інформатизації, впровадження гнучких виробничих систем та інноваційних технологій викликали появу на ринку праці нетипових (нестандартних) форм зайнятості, серед яких особливе місце відведено роботі «поза офісом» – дистанційній роботі. Така форма роботи в сучасному трактуванні отримала назву «віддалена робота», «дистанційна робота», «телеробота», «комп'ютерне надомництво» тощо. В 2005 році в Європейському Союзі провели масштабне дослідження дистанційної зайнятості, та в процесі встановили, що в країнах ЄС близько 7% працівників залучені до дистанційних форм праці одну чверть свого робочого часу і більше, а 1,7% працівників працюють дистанційно майже весь свій робочий час.

Нині, світовій практиці відомо понад п'ятнадцять різновидів застосування гнучкої форми організації праці, серед яких: робота на умовах неповного робочого часу, підсумований робочий час, розподіл виконання трудових обов'язків, «стиснутий» робочий час, «обмін змінами», «гнучкі перерви», дистанційна робота, робота за викликом. Деякі з цих форм можуть поєднуватися, утворюючи різноманітні комбінації. Наприклад, працівник може працювати дистанційно на умовах неповного робочого часу. Незважаючи на тяжіння до стандартної організації праці, чинне трудове законодавство України все ж регулює застосування гнучких форм організації праці. Так, ст. 56 КЗпП України присвячена роботі на умовах неповного робочого часу, який встановлюється за погодженням сторін або ж на вимогу працівника, у визначених в статті випадках [21].

Відповідно до ст. 23 КЗпП України працівник може працювати на умовах строкового трудового договору або трудового договору, укладеного на час виконання певної роботи. Цією нормою визначено базові умови укладення строкових трудових договорів. Детальніша регламентація окремих

видів строкових трудових відносин здійснюється на рівні підзаконних нормативно-правових актів [21]. Трудовому законодавству України відома і така форма організації праці, як гнучкий графік роботи. Відразу зауважимо, що в контексті трудового законодавства йдеться про один із видів спеціальних режимів робочого часу, обов'язковою умовою застосування якого є повне відпрацювання працівниками встановленої законом загальної кількості робочих годин протягом певного періоду – робочого дня, робочого тижня і т. д. І хоча, Кодекс Законів про Працю України не закріпив порядок встановлення такого режиму робочого часу як і, загалом такого поняття, водночас, підстави для його застосування кодексом все ж передбачені. А саме, нормами, якими визначено порядок запровадження режиму робочого часу та його елементів для підприємства, установи, організації та працівників (ст. ст 13, 57, 60, 66 КЗпП України).

Найпопулярнішими є дві форми організації праці в умовах гнучкого режиму робочого часу:

1) облік робочого часу по днях, протягом якого працівник повинен додержуватися встановленої правилами внутрішнього трудового розпорядку тривалості робочого дня незалежно від його початку, закінчення та тривалості перерви на обід;

2) облік робочого часу за підсумком, яким передбачено відпрацювання працівником встановленої відповідно до законодавства кількості робочих годин за певний обліковий період, який прийнято для підсумованого обліку робочого часу (тиждень, місяць, квартал, рік тощо).

Надомна праця як різновид гнучкої форми зайнятості також не знайшла своєї правової регламентації в КЗпП України. Її регулювання здійснюється Положенням про умови праці надомників від 29 вересня 1981 року, яке з огляду на умови сьогодення, тенденції на світовому ринку праці можна назвати «морально застарілим».

Відповідно до Положення про умови праці надомників, надомником вважається особа, що уклала трудовий договір з роботодавцем про виконання

роботи вдома особистою працею з матеріалів і з використанням знарядь і засобів праці, що виділяються роботодавцем, або за рахунок коштів роботодавця. Цим документом частково врегульовано порядок укладення трудового договору з надомним працівником, умови виконання ним трудової функції та її оплата, умови здійснення роботодавцем контролю за роботою працівника.

У зв'язку із розвитком інформаційних технологій традиційна праця на дому поступається місцем дистанційній праці (телепраці), учасниками якої є, як правило, висококваліфіковані фахівці, які використовують у роботі сучасні засобами зв'язку, що дають їм змогу передавати напрацьовану інформацію роботодавцю, зокрема через Інтернет. Така праця може здійснюватися вдома, в офісі, на спеціально облаштованих робочих місцях. До того ж, дистанційна праця може мати мобільний або змішаний характер. Трудові правовідносини дистанційних працівників відрізняються від традиційних своєю гнучкістю, яка проявляється в розподілі робочого часу та часу відпочинку, характері контролю з боку роботодавця за виконанням працівником своєї трудової функції тощо. Порівнюючи надомну працю, яка врегульована нормами чинного трудового законодавства України та дистанційну роботу, бачимо, що місцем виконання роботи надомного працівника є, переважно, місце його проживання. Дистанційна ж праця може виконуватися не лише у працівника вдома, але й в інших приміщеннях, поза місцем знаходження роботодавця.

В Україні дистанційна праця набуває все більшої популярності. Проте нормативно-правова база, яка б регулювала особливості цієї праці відсутня. Це, своєю чергою робить дистанційних працівників доволі уразливими до вимог ринку праці та соціально незахищеними.

З 27.02.2021 набули чинності зміни, унесені Законом № 1213 до КЗпП, якими запровадженого низку новацій щодо дистанційної роботи. Далі з'ясуємо, що має знати роботодавець для запровадження такої форми роботи.

Отже, головною ознакою дистанційної роботи є те, що працівник її

виконує:

- поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця;
- у будь-якому місці за вибором працівника (тобто як у себе вдома, так і в іншому місці);
- з використанням інформаційно-комунікаційних технологій [50].

Водночас ст. 60 КЗпП допускає, що працівник і роботодавець можуть у трудовому договорі передбачити поєднання дистанційної роботи та виконання роботи працівником у приміщенні чи на визначеній території роботодавця.

Типову форму трудового договору про дистанційну роботу затверджує центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин. Тобто такий документ ще мають окремо розробити. До його появи приймати працівників на дистанційну роботу можна за трудовим договором, який роботодавець і працівник укладуть за згодою.

Разом із цим у ст. 60 КЗпП, як і раніше, передбачено, що в окремих випадках дистанційну роботу може бути впроваджено наказом (розпорядженням) роботодавця без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі. Це можливо:

- на час загрози поширення епідемії, пандемії, у разі необхідності самоізоляції працівника у випадках, установлених законодавством;
- у випадку виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру.

З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом 2 днів із дня його видання, але до впровадження дистанційної роботи. У такому разі не підлягають застосуванню норми ч. 3 ст. 32 КЗпП щодо обов'язкового повідомлення працівника не пізніше ніж за 2 місяці в разі зміни істотних умов праці.

Окрема підстава переведення працівника на дистанційну роботу – учинення на робочому місці щодо такого працівника дій, що містять ознаки

дискримінації. У такому разі працівник може вимагати від роботодавця тимчасового переведення на дистанційну роботу строком до двох місяців. Але ст. 60 КЗпП дозволяє не погодитися на таку вимогу працівника, якщо:

- виконання дистанційної роботи неможливе, зважаючи на трудову функцію працівника;
- працівник не навів фактів, які підтверджують дискримінацію, сексуальне домагання чи інші форми насильства.

Слід врахувати й обмеження щодо дистанційної роботи. Зокрема, таку форму не можна застосовувати за наявності небезпечних і шкідливих виробничих (технологічних) чинників. На цей час таке обмеження виглядає дещо сумнівним і потребує роз'яснення Міністерства економіки, адже в разі впровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце. Тож це обмеження, очевидно, слід розглядати з погляду наявності небезпечних і шкідливих виробничих (технологічних) чинників саме на робочому місці, яке визначив працівник. Хоча водночас ст. 60 КЗпП визначає чітко, що працівник у разі дистанційної роботи сам несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на обраному ним робочому місці.

Окремі вимоги щодо дистанційної роботи передбачено для таких працівників, як:

- вагітні;
- працівники, в яких є дитина віком до 3 років, або які доглядають за дитиною до шестирічного віку у випадку медичного висновку;
- працівники, в яких є неповнолітня дитина до 15 років або дитина з інвалідністю;
- батьки особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;
- особи, які взяли під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи.

Такі працівники можуть працювати на умовах дистанційної роботи,

якщо роботодавець має для цього відповідні ресурси та засоби й характер роботи дає змогу виконувати її дистанційно.

Необхідність зробити трудові правовідносини більш гнучкими та послабити доволі часто невиправдану їх зарегульованість є, як вже зазначалося, беззаперечною вимогою сучасного українського ринку праці.

Узагальнюючи, зазначимо, що необхідно надати «зелене світло» нетиповим формам зайнятості, забезпечивши при цьому гарантії договірної свободи сторонам індивідуальних трудових відносин, та їх надійний соціальних захист. Правовою основою для цього мають стати міжнародні трудові стандарти (загальновизнані принципи і норми міжнародного права, закріплені в актах ООН, МОП, ЄС, положеннях міжнародних договорів). На майбутнє, вважаємо цілком виправданим, відмовитися від існуючого на сьогодні стандарту зайнятості, забезпечивши рівне ставлення до всіх форм залучення до праці.

Потрібно відмітити, що Кодекс Законів про Працю України раніше не містив понять «дистанційна праця», «дистанційний працівник», тобто і правовий статус працівників, які працювали дистанційно, залишався невизначеним і дійсно деякою мірою ототожнювався з працівниками-надомниками [251].

Але після прийняття Законів України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 17.03.2020 року та «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 30.03.2020 року Верховною Радою України, законодавче регулювання трудового договору з дистанційними працівниками набуло нового характеру [51].

На підставі проведеного аналізу, можемо сказати, що Кодекси багатьох зарубіжних країн уже давно містять положення про такі види трудового договору, як трудовий договір про надомну працю, про дистанційну працю

тощо. Це є свідченням імплементації у національне трудове законодавство міжнародних трудових стандартів, зокрема конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці, врахування розповсюдження нетипових форм зайнятості в умовах глобалізації світової економіки.

Таким чином, проаналізувавши все вищевикладене, можна зробити висновок про те, що незважаючи на те, що нині влада вже розробила та ухвалила коло законодавчих змін, спрямованих на регламентацію організації нетипових форм зайнятості з урахуванням потреб сучасності, проте все ж таки питання належної системної правової регламентації трудових правовідносин з дистанційними працівниками в Україні залишається досить проблемним.

Окрім того, з огляду на інтенсивний розвиток нестандартних форм зайнятості доцільно зосередити увагу на тому, що необхідно здійснити адаптацію вітчизняного законодавства до сучасних умов з урахуванням дієвого міжнародного досвіду, необхідно надати чітке визначення поняття «дистанційна зайнятість», чітко визначити форму, у якій має укладатися трудовий договір із віддаленим працівником, зміст такої угоди, робочий час та час відпочинку, механізм регулювання та здійснення контролю щодо виконання працівником своїх трудових обов'язків. Тож, за таких обставин логічним та доцільним, об'єктивно необхідним є доповнення Кодексу законів про працю України розділом, котрий буде присвячено нетиповим формам зайнятості.

Висновки до розділу 3

Підбиваючи підсумки, зазначимо, що ми узагальнили зарубіжний досвід правового регулювання нетипових форм зайнятості та визначили можливості його використання в Україні. Аналіз міжнародно-правової бази МОП та ЄС дав змогу довести, що міжнародне законодавство щодо використання гнучких форм зайнятості пройшло у своєму розвитку складний

та тривалий шлях, який умовно складається з таких етапів: I етап (1919–1964) – виникнення правового регулювання трудових прав працівників як передумови формування стабільного інституту зайнятості; II етап (1964–1990) – становлення правового регулювання інституту зайнятості; III етап (1990–2001) – диференціація нормативного закріплення окремих форм зайнятості та створення механізму їх правового регулювання; IV етап (2001 р. – сьогодні) – трансформація міжнародно-правового регулювання використання гнучких форм зайнятості під впливом інноваційних процесів, головними особливостями якого є відміна жорстких і неефективних норм трудового права, цифровізація ринку праці, централізоване встановлення мінімальних стандартів праці та посилення гнучкості міжнародно-правового регулювання трудових правовідносин у сфері використання гнучких форм зайнятості.

На даний момент, в Україні активно проводяться реформи трудового законодавства з метою наближення його норм до європейських стандартів.

Якщо ми говоримо про інтенсивне поширення нестандартної зайнятості, то необхідно вести мову про потребу водночас і у грамотному стимулюванні розвитку нестандартної зайнятості на державному рівні. Це може бути реалізоване шляхом використання цільових програм, інструментів податкової та інвестиційної політики, зокрема, ставки нарахувань на фонд оплати праці та відрахувань із заробітної плати на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, ставки оподаткування доходів фізичних осіб та прибутку підприємств, компенсацію єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Для адаптації до змін у національній економіці доцільно використовувати програми навчання, підвищення кваліфікації, освітні ваучери для перенавчання згідно з потребами ринку, програми підтримки роботодавців, які створюють центри підготовки та перепідготовки нестандартно зайнятих. Інструмент договірного регулювання має використовуватись на всіх рівнях регулювання нестандартної зайнятості

для реалізації принципу партнерства, забезпечуючи збалансованість інтересів держави, роботодавців та нестандартно зайнятих працівників.

ВИСНОВКИ

У дослідженні наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання, яке полягає у тому, щоб з урахуванням напрацювань вітчизняних науковців та аналізу норм чинного законодавства України, визначити сутність та особливості правового регулювання нетипових форм зайнятості в Україні, а також спираючись на дослідження досвіду провідних країн Європи та світу визначити напрямки удосконалення відповідного нормативно-правового забезпечення. У результаті дослідження сформульовано низку нових наукових висновків, основні з них такі:

1. Встановлено, що під поняттям «нетипові форми зайнятості» слід розуміти будь-які форми залучення найманої праці з відхиленнями від традиційного трудового договору у різних комбінаціях. Потрібно відмітити, що проблемам нетипової зайнятості присвячено багато праць вчених-економістів. Юридичним аспектам такої зайнятості приділяли увагу більше російські вчені. Окремі форми нетипової зайнятості, такі як дистанційна робота та надомна праця, висвітлювали українські вчені у наукових статтях, дисертаціях, монографіях.

2. Запропоновано власну класифікацію нестандартних форм зайнятості за узагальненими ознаками, що найбільш відповідає сучасним запитам:

– зайнятість з нестандартними режимами робочого часу, робочим графіком, такими як гнучкий робочий рік, стислий робочий тиждень, гнучкі графіки робочого часу тощо;

– зайнятість, пов'язана із соціальним статусом працівників: самостійні працівники, які допомагають їм члени сім'ї.

– зайнятість на роботах з нестандартними робочими місцями та організацією праці: надомну працю, дистанційну працю, працівники за викликами, вахтово-експедиційна зайнятість тощо;

– зайнятість за нестандартними організаційними формами: тимчасові працівники, сезонні, зайнятість за сумісництвом тощо.

3. Обґрунтовано, що в сучасних умовах соціально-економічного розвитку нормативно-правова база України потребує постійного підвищення ефективності та вдосконалення механізмів реалізації уже прийнятих законів України та підзаконних нормативно-правових актів. Сьогодні на ринку праці активно діють приватні агентства зайнятості, які на практиці випереджають ініціативу законодавця щодо врегулювання цього питання за допомогою норм трудового права.

4. Встановлено, що на світовому ринку праці широко застосовується така форма нетипової зайнятості, як позикова праця, якій останнім часом приділено чимало уваги і в Україні. Позикова праця являє собою роботу, яка виконується працівником певної кваліфікації, що надається спеціалізованим агентством займаної праці у розпорядження підприємства-користувача напрокат на певний час для виконання роботи на користь останнього. Важливим моментом є той факт, що договірна трудова угода, як правило, існує тільки між займаним працівником та агентством займаної праці, при цьому працівник виконує роботу за розпорядженням користувача.

5. Наголошено, що нормування праці є складовою частиною управління виробництвом яке передбачає собою відображення законодавчого регулювання таких ключових моментів трудової діяльності та трудових відносин як тривалість робочого часу, самого виробничого процесу, оплати праці та інше. Особливу увагу у вирішенні цього питання викликає встановлення норм робочого часу та особливостей виконання певної роботи з урахуванням місця виконання надомними працівниками в рамках встановленого ними трудового договору. Визначено поняття нормування праці надомних працівників під яким пропонується розуміти спосіб планування роботи, яка має тісний зв'язок з організацією праці, основним завданням якої є встановлення і підтримка на необхідному рівні якості об'єктів нормування, серед яких ключове місце займає робочий час яка вимагає вдосконалення нормативно-правової бази, що регулює соціально-трудова відносини в частині використання гнучких форм зайнятості.

6. З'ясувавши перспективи розвитку правового регулювання нетипових форм зайнятості в Україні зазначимо, що законодавче визнання окремих видів нестандартної зайнятості – це перший крок у вдосконаленні законодавства про працю. В перспективі, для України є багато роботи в правовій сфері. У рамках правового регулювання повинна відбутися легалізація цифрових трудових відносин, повинен бути вирівняний статус усіх учасників соціально-трудова відносин: і тих, які працюють на умовах постійної/тимчасової зайнятості, і тих, які задіяні на засадах віддалених форм зайнятості (фріланс, аутсорсинг тощо). За допомогою правових засобів повинні бути забезпечені гідні умови роботи для суб'єктів цифрового ринку праці на рівні з іншими працівниками, задіяними в операційній діяльності підприємств.

7. Узагальнення зарубіжного досвіду правового регулювання нетипових форм дало змогу сформулювати рекомендації для здійснення ефективного державного управління нетиповою зайнятістю. Важливо розробити комплексну систему інструментів державного впливу. Удосконалення нормативно-правової бази є необхідним, тому ми пропонуємо:

- прийняти Закон України, який би передбачав захист трудових прав працівників, які залучені до нетипових форм зайнятості;
- включити до чинних нормативно-правових актів гарантії гідних умов оплати праці, які будуть регулювати соціально-трудова відносини у сфері нетипової зайнятості;
- ратифікувати відповідні Конвенції МОП щодо захисту прав працівників, залучених до нетипових форм зайнятості;
- унормувати статус й права працівників, задіяних до нетипових форм зайнятості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Беляева М.Г. Особенности трудовых отношений в условиях дистанционной занятости: *трудовое право*. 2008. № 5. С. 21–24.
2. Біла Г.М. Діяльність інспекцій праці за кордоном: досвід для України. *Держава і ринок*. С. 134–138. URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/putp/2011-3/doc/3/03.pdf>.
3. Білоус О.Ю. Конвенції Міжнародної організації праці як джерела трудового права України: *дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05*. Одеса, 2017. 195 с.
4. Бобринкова М. Правовое регулирование дистанционного труда в зарубежном законодательстве. *Сравнит. труд. право, 2011*. №5. С. 1–9.
5. Бородин И. И. Правовой статус телеработника (в порядке постановки задачи): *Трудовое право, 2008*. № 5. С. 13-20.
6. Венедіктов С.В. Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний та зарубіжний досвід: *посібник*. Київ: Алерта, 2012. 368 с.
7. Ветухова І.А. Правове регулювання нетипових видів зайнятості працівників за сучасних умов. *Проблеми законності*. 2012. № 121. С. 81–92.
8. Вишневецька С. В. До питання про проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості працівників. *Часопис національного університету «Острозька академія»*. Серія «Право». 2015. № 1. URL: <https://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n1/15vsvdzp.pdf>.
9. Гончаренко К. Запитайте юриста: як закон захищає фрілансерів? *Кар'єра*. 2020. 3 лютого. URL: <https://thepoint.rabota.ua/ yak-zakon-zahyschaye-frilanseriv-ta-nadomnykh-pratsivnyukiv/> (дата звернення: 20.10.2021).
10. Гулевич О. Трансформація зайнятості у сфері послуг під впливом розвитку інформаційних технологій. *Україна: аспекти праці*. 2010. № 2. С. 10–13.
11. Дігтяр А.О. Зайнятість населення, як показник реалізації права на працю. *Матеріали міжнародної науково-практичної конференції*,

присвяченої 10-річчю УАФТП «Захист прав людини – європейський вимір України», м. Севастополь, Українська Асоціація фахівців трудового права. 2012. С. 219–222.

12. Ділігул А.С. До проблеми визначення гарантій реалізації трудових прав надомних працівників. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2015. Випуск 34. Ч. 2. С. 184-189.

13. Жернаков В. Поняття примусової праці за законодавством України: *право України, 1997*. №10. С.35-43.

14. Жернаков В. Правове регулювання праці: співвідношення трудового і цивільного права. *Право України*. 2000. № 7. С. 49.

15. Жернаков В. Свобода праці як принцип сучасного трудового права: *право України*. 1999. № 3. С.31.

16. Задорожна С.М. Розвиток інституту запозиченої праці в постіндустріальному суспільстві. *Вісник Чернігівського державного технологічного університету. Серія «Економічні науки»*. Чернігів: ЧДТУ, 2011. № 1(48). URL: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vcndtu/2011_48/5.htm.

17. Іншин М.І. Загальнотеоретична характеристика дистанційної зайнятості працівників в Україні: *право і суспільство*. № 5-2., 2015. С.123-128. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pp_2015_3_36.

18. Кашперук А.В. Міжнародно-правові стандарти соціального захисту безробітних. *Часопис Академії адвокатури України*. 2013. № 18. С. 1–7.

19. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. *Учебник для вузов*. М.: Дело, 1999. 728 с.

20. Коваленко В. Правовое регулирование дистанционного труда в законодательстве Бельгии: *Сравнительное трудовое право, 2011*. № 5. С. 1–5.

21. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n387>.

22. Козина И.М. Заемный труд: социальные аспекты. *Экономическая*

соціологія. Т.13. Ноябрь 2012. №5. URL: http://www.isras.ru/files/File-/Socis/2008-11/Kozina_1.pdf.

23. Конвенція Міжнародної організації праці № 122 про політику в галузі зайнятості від 09.07.1964 р. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_062.

24. Конвенція Міжнародної організації праці № 177 про надомну працю від 20.06.1996 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_327.

25. Конвенція Міжнародної організації праці № 181 про приватні агентства зайнятості від 19.06.1997. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_046#Text.

26. Конвенція Міжнародної організації праці № 189 про гідну працю домашніх працівників від 16.06. 2011 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_530#Text.

27. Конституція України. *Відомості Верховної Ради України*, 1996. № 30.С. 141. Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.

28. Курзіна М. Захист прав робітників в умовах розповсюдження позикової праці: *перспективи для України*. URL: <https://commons.com.ua/uk/zahist-prav-robotnikiv-v-umovah-rozpo/>.

29. Лагутіна І.В. Міжнародно-правове регулювання діяльності приватних агентств зайнятості. *Альманах міжнародного права*. Вип. 8. С. 130–137. URL: <http://intlalmanac.net/v8/18.pdf>.

30. Лагутіна І.В. Трудові права позикових працівників. *Право і суспільство*. 2015. № 5. С. 85–91. URL: http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2015/5_-2015/part_1/17.pdf.

31. Лазор Н. Відмежування трудового договору від цивільних договорів: *право України, 1997*. №12.

32. Легомінова С.В. Сучасний ринок праці України: проблеми та тенденції. *Інвестиції: практика та досвід*. 2015. № 19. С. 39–43.

33. Лібанова Е. Незареєстрована зайнятість в Україні: формування й

можливості державного регулювання. *Україна: аспекти праці*, 2000. №4. С. 3-8.

34. Лушников А.М., Лушникова М.В. *Курс трудового права. В 2 томах: Статут*, 2009. 879с. + 1151с. URL: <http://yourlib.net/content/view/7541/88/>

35. Малиновская С. «Гибкое» рабочее время. URL: <http://www.betapress.ru/library/management-651.html>.

36. Мельник С.В. Обережно: запозичена праця. URL: <http://www.psv.org.ua/search/1331820373-1.html>.

37. Моторна І.І. Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічні вигоди від її використання. *Україна: аспекти праці*. 2008. № 3. С. 6–12.

38. Новак И., Оверковский Б. Нестандартная занятость в Украине: социальные риски и контр-стратегии профсоюзов. *Киев: Фонд им. Фридриха Эберта (FES)*, 2011. 24 с. URL: <http://www.fes.kiev.ua/new/wb/media/publikationen/2-finalnij%20maket%20Nestandardna%20zanyatist.pdf>.

39. Носенко В.О. Розмежування дистанційної зайнятості працівників від форми стандартної зайнятості. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2014. Т. 2. Вип. 28. С. 51–54.

40. Парпан Т. В. Право на належні, безпечні умови праці працівників, які працюють на дому. *Університетські наукові записки*, 2016. № 3. С. 275-282.

41. Парпан Т.В. Гнучкий режим робочого часу на сучасному етапі ринкових відносин. *Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні: Матеріали ІХІ регіональної науково-практичної конференції, м.Львів, 7- 8 лютого 2013*. С.10-12.

42. Парпан Т.В. Нетипові (нетрадиційні) види трудової зайнятості: право на існування. Правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики зайнятості: *Матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції. м.Львів, 22 грудня 2015*. С.114-117.

43. Парпан Т.В. Про єдину світову модель регулювання відносин найманої праці // Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні: *Матеріали XXIII звітної науково-практичної конференції. Частина 2.* м.Львів, 7-8 лютого 2017. С.33-34.

44. Парпан Т.В. Сучасні тенденції у трудових правовідносинах надомних працівників. Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні: *Матеріали IXI регіональної науково-практичної конференції,* м.Львів, 6- 7 лютого 2014.

45. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права. Монографія. *Львів: Видавництво ЛНУ, 1999.*

46. Постанова Кабінету Міністрів України від 15 жовтня 2012 р. № 1008 Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1008-2012-%D0%BF>.

47. Потопахіна О.М. Право на безпечні й здорові умови праці в актах Ради Європи та Європейського Союзу. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція.* 2015. Вип. 16(1). С. 138–141. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmgu_jur_2015_16\(1\)_37](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmgu_jur_2015_16(1)_37).

48. Правове регулювання дистанційної зайнятості працівників в Україні: монографія. *Право, 2015.* 216 с.

49. Прилипко О. С. Юридична природа і зміст нестандартних трудових договорів: *автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. М-во освіти і науки України, Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка.* К., 2014. 19 с.

50. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу: Закон України № 1213-IX від 04.02.2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#n9>.

51. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 17 березня 2020 року № 530-IX.

Відомості Верховної Ради України. 2020, № 16, ст.100. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#Text>.

52. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 10.12.2020 р. № 530-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#Text> (дата звернення: 27.12.2020).

53. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 24.06.2020 р. № 540-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text> (дата звернення: 27.12.2020).

54. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України № 1533-III від 2 березня 2000 року. *Відомості Верховної Ради України.* 2000, № 22, ст.171. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14#Text>.

55. Про зайнятість населення: Закон України № 5067-VI від 05.07.2012. *Відомості Верховної Ради України.* 2013, № 24, ст.243. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/paran103#n103>.

56. Проект Трудового кодексу України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=30947.

57. Процевський О. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України: *право України, 1999.* №6. С.101-105.

58. Ринок українського фрілансу під час карантину піднявся до рекордних показників – дослідження. *Економічна правда. Економіка.* 2020. 26 червня. URL: <https://www.epravda.com.ua/news/2020/06/25/662255/> (дата звернення: 10.12.2020).

59. Свічкарьова Я. В. До питання про нетипові ознаки трудових відносин за договором «мінімум-максимум»: *право та інновації, 2016.* №1. С. 137–145.

60. Свічкарьова Я.В. Дистанційна робота як одна із форм атипової

зайнятості. *Держава та регіони. Серія: Право.* № 1(39). 2013. С.129-134.

61. Серета О.Г. Деякі аспекти впровадження регулювання дистанційної роботи в сучасному законодавстві. Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства: *матер. міжнар. наук.-практ. конф. (м. Суми, 5–7 черв. 2014 р.)*. Суми: СумДУ, 2014. С. 245–248.

62. Солодовник Л. Юридичні факти – підстави виникнення трудових правовідносин. *Право України, 2000.* № 1.

63. Сличинський Б.С. та інші. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. *2-ге вид., допов. та переробл.* - К.: А.С.К., 2001. 1072 с.

64. Томашевский К.Л. Трудоправовая политика гибкозащищенности: понятие и ее специфика в Республике Беларусь. Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: *Тези доповідей та наукових повідомлень учасників III Міжнародної науково-практичної конференції: за ред. В.В. Жернакова.* Харків: Кросроуд, 2011. С. 201-207.

65. Трошина Т. Нетипові форми зайнятості: ризики для працівників та необхідність правового регулювання. *Національна служба посередництва і примирення (відділення в Луганській області)*. URL: http://nspp-lugansk.ucoz.ua/publ/netipovi_formi_zajnjatosti_riziki_dlja_pracivnikov_ta_neobk_hidnist_pravovogo_reguljuvannja/1-1-0-20.

66. Трудове право України: акад. курс: *підруч. за ред. П.Д. Пулипенка.* 5-те вид., перероб. і допов. К.: Ін Юре, 2014. 552с.

67. Трудове право України: ред. Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева. Київ. Підручник. К.: *Знання, 2001.* 564 с.

68. Украина: Анализ востребованности и оценка качества услуг аутсорсинга. URL: <http://www.hrd.com.ua/index.php/news/626-2012-09-03-12-07-04>.

69. Фриланс по-украински: обратная сторона медали. URL: http://freelance.com.ua/article_backside.htm.

70. Шовкун Ю.В. Правове регулювання дистанційної (надомної) роботи під час карантину. *Право. Людина. Довкілля. Law. Human. Environment*. 2020. Vol. 11, № 3. С. 96–101.

71. Юшко А.М. Запозичена праця: проблеми правового регулювання. *Право та інновації*. 2016. № 1(13). С. 44–52.

72. Яковлєв О.А. Теоретико-правові аспекти розвитку та впровадження надомної та дистанційної праці в сучасних реаліях. *Право та інноваційне суспільство*. № 2 (15). 2020. С. 56–62.

73. Яровой В.О. Особливості правового регулювання дистанційних працівників. *Актуальні питання публічного та приватного права*. 2014. № 3 (8). С. 134–138.

74. ACTRAV, ILO «Workers Symposium on Policies and Regulations to Combat Precarious Employment. *Background Report. Geneva, 4-7 October 2011*». URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_dialogue/—actrav/documents/meetingdocument/wcms_164286.pdf.

75. Blyzniuk V., Guk L. Transformation of institution of employment as an adaptation of the labor market: *MEST Journal. Belgrade: MESTE*, Jan 15, 2015. 1: Vol. 3. pp. 68 – 80.

76. Bonet R. Temporary Contracts and Work? Family Balance in a Dual Labor Market. *Industrial and Labor Relations Review*, 2013. vol. 66. P. 55 – 87.

77. Davidiv, G., 2004. Joint Employers Status in Triangular Employment Relationships. URL: http://www.ilo.org/public/english/iira/documents/congresses/world_13/track_2_davidov.pdf.

78. Global Talent 2021: How the new geography of talent will transform human resource strategies: *Oxford Economics*, 2012. 21 p.

79. Kitching, J. & Smallbone, D. (2008). Defining and Estimating the Size of the UK Freelance Workforce. *A Report for the Professional Contractors Group, Small Business Research Centre: Kingston Hill*, p. 1–50. URL: https://www.pcg.org.uk/sites/default/files/2018-06/Defining_and_Estimating_the_Size_of_the_UK_Freelance_Workforce.pdf.

[//www.researchgate.net/](http://www.researchgate.net/)

publication/255960908_Defining_and_estimating_the_size_of_the_UK_freelance_workforce (дата звернення: 24.01.2021).

80. New perspectives on ICT Skills and Employment: Directorate for Science, Technology and Industry Committee for Information, Computer and Communications Policy. *Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development Publishing*, 2004. 34 p.

81. Pennel D. Agency Work as the most secure form of external flexible employment. *Turin: ITCILO*. 2010.

82. The Framework Agreement on Telework. *Adopted by the social dialogue committee.* 28 june 2006. P.36. URL: <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01429-EN.pdf>.