

# ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НЕТИПОВИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ

***Шлапко Т. В.***

*Навчально-науковий інститут права  
Сумського державного університету, к. ю. н.*

***Полянська Є. А.***

*Навчально-науковий інститут права  
Сумського державного університету, студентка*

Науково-технічний прогрес, масова інформатизація та комп'ютеризація всіх сфер життя суспільства є засобами, які полегшують людську працю, піднімають її на новий рівень складності та змістовності і це сприяє виникненню нових відносин, які виходять за межі регулювання трудовим правом. В Україні як в країні, яка розвивається, в інноваційній економіці все більшого поширення отримують нетипові форми зайнятості. Виникнення і поширення таких форм зайнятості має вплив на основні параметри ринку праці (попит, пропозицію, ціну робочої сили тощо), а як наслідок – і на економіку держави в цілому. Саме тому набуває поширення питання правового регулювання таких форм зайнятості.

Можна стверджувати, що нетипові форми зайнятості – це не просто тимчасові явища, вони набувають усе більшого поширення і різноманітності. Слід відзначити, що в основі поділу зайнятості на стандартну і нестандартну покладена специфіка організації трудового процесу. У науковій літературі нестандартна зайнятість визначається як «діяльність громадян, заснована на таких правовідносинах, в яких відсутня або видозмінена одна з істотних ознак традиційних трудових правовідносин: особистісна, організаційна або майнова» [7, с. 10], або як «трудова діяльність працівників певної класифікаційної групи,

що передбачена або не заборонена чинним законодавством України, однак за особливістю організації режиму робочого часу, робочого місця і умов праці не відповідає стандартним правилам та потребує спеціального механізму правового регулювання та організаційно-економічного забезпечення» [6, с. 131].

Безумовно, нетипові форми зайнятості мають як позитивні, так і негативні сторони. Серед позитивних можна виділити: зниження рівня безробіття, гнучкий графік роботи, перспективи для людей, які не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці (в тому числі певних соціальних груп – студентів, жінок, що знаходяться у відпустці по догляду за дитиною тощо). А негативні сторони спричинені саме відсутністю правового регулювання, серед них можна виділити: соціальну незахищеність, обмеження певних прав, відсутність гарантій, обмеження у спілкуванні.

До таких форм зайнятості належать: зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру; дистанційна зайнятість; позикова праця (лізінг персоналу, аутстафінг персоналу, аутсорсинг персоналу); неформальна зайнятість (зайнятість в офіційно незареєстрованому секторі економіки, наприклад, зайняті в домашньому господарстві, підробітки); незареєстрована зайнятість у формальному секторі.

Але на жаль, більшість з цих відносин не регулюється трудовим законодавством. А так як нетипові форми зайнятості мають вплив на соціально-економічні сфери життя суспільства, то його державне регулювання повинно бути пріоритетним напрямом національної політики в сфері зайнятості.

Як приклад розглянемо правове регулювання дистанційної (віддаленої) зайнятості в Україні. В Україні не існує фактичної заборони використання віддаленої зайнятості та віддаленого робочого місця, але також не існує певних гарантій з приводу такої праці. Робоче місце згідно статті 1 Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 року, визначається як місце (приміщення), на якому працівник постійно чи тимчасово перебуває в процесі трудової діяльності і яке визначене, зокрема, на підставі трудового договору

(контракту) [4]. Таке трактування відрізняється від визначення, наданого 19-ою Міжнародною конференцією статистиків праці, згідно якого робоче місце або трудова діяльність визначаються, як коло завдань та обов'язків, які виконуються або повинні виконуватися однією особою в інтересах однієї економічної одиниці (ринкової одиниці: корпорації, ринкові підприємства домашніх господарств; неринкової одиниці: державний сектор та некомерційні установи, що обслуговують домашні господарства; домашні господарства, що виробляють товари для власного кінцевого використання) [1, с. 4]. Тобто зіставивши, ми бачимо, що у законодавстві України це поняття є чіткіше визначене, що забезпечує відсутність певних непорозумінь. Також, наприклад, у трудових законодавствах Республіки Казахстан та Литовської Республіки містяться норми, що визначають поняття дистанційної зайнятості, форму трудового договору для такої зайнятості, його зміст, робочий час і час відпочинку, форми забезпечення трудової дисципліни тощо. Таким чином, використання дистанційної зайнятості в Україні не заборонено законом, але нормування, регулювання, оплата такої праці та контроль за дотриманням вимог нормативних актів щодо охорони праці при дистанційній зайнятості ще потребує врегулювання чинним трудовим законодавством.

Нетипова зайнятість залишається поза сферою державного регулювання, хоча в Законі України «Про зайнятість населення» задекларовано право на вільно обрану зайнятість, тобто громадянин може вільно обирати вид діяльності, не заборонений законом, професію та місце роботи відповідно до своїх потреб. Поширення форм такої зайнятості, підвищення мобільності робочої сили вимагають від законодавців прийняття заходів, спрямованих на збереження балансу між вимогами економічного розвитку та соціальної стабільності в країні. Одним з інструментів вирішення цієї проблеми виступає реалізація концепції флексік'юриті (flexicurity), яка є найбільш популярною концепцією політики зайнятості в країнах Європейського Союзу (ЄС) [2, с. 4]. Ця концепція спрямована на оптимальне поєднання нестандартної зайнятості в умовах гнучкого ринку праці (flexibility) та поліпшення соціального

забезпечення працівників, які залучені до роботи в нестандартних умовах (socialsecurity), в результаті з'являється концепція флексік'юриті (flexibility + security) або гнучкої захищеності.

Для комплексного регулювання державі треба здійснити ряд заходів у декількох сферах: правовій, економічній, соціальній. Нас цікавить саме правова сфера. У правовій сфері такими заходами можуть бути: лібералізація трудового законодавства, розмежування трудових та цивільно-правових договорів, здійснення регулювання діяльності агентств з працевлаштування, легалізація віддаленої зайнятості, оновлення визначення «робоче місце», удосконалення соціальних стандартів і гарантій тощо [3, с. 158].

Тому питанню правового регулювання нетипових форм зайнятості треба приділи увагу саме на державному рівні, таке регулювання може мати певні етапи, але повинно бути безперервним, постійним, циклічним і дієвим. Вважаємо, що необхідно надати законодавчо закріпленого визначення такому поняттю як «нетипові форми зайнятості», тому буде доцільним доповнити Кодекс законів про працю України такими термінами як «аутсорсинг», «аутстафінг», «лізинг персоналу» тощо, тобто надати визначення як нетиповим формам зайнятості загалом, так і окремим його видам. Щодо розглянутого прикладу слід зазначити, що регулювання дистанційної зайнятості в Україні не є чітко визначеним, є нормативні акти ще радянських часів, які регулюють надомну працю. Звісно, є певна однорідність між надомною та дистанційною зайнятістю, проте дистанційна зайнятість є поняттям більш широким, бо передбачає здійснення трудової функції не лише вдома.

З огляду на стрімке поширення нетипових форм зайнятості, ми вважаємо, що законодавство слід адаптувати до сучасних умов, враховуючи міжнародний досвід та особливості праці і трудових правовідносин, необхідно надати чітке визначення дистанційної зайнятості, визначити форму договору для такої зайнятості, його зміст, робочий час та час відпочинку, механізм регулювання та контролю таких трудових правовідносин.

Тому слід доповнити Кодекс законів про працю України розділом, який буде присвячено нетиповим формам зайнятості, в якому буде визначатися юридичний зміст таких трудових правовідносин, певні їх особливості, охорона такої праці та гарантії забезпечення трудових прав нестандартно зайнятих.

### *Література*

1. Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization / 19th International Conference of Labour Statisticians. – Geneva, Switzerland, 2013. – 11, October. – p. 24.
2. Towards Common Principles of Flexicurity: More and Better Jobs through flexibility and Security / European Commission. – Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007. – 38 p.
3. Гук Л. П. Державне регулювання нестандартної зайнятості : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.03 – економіка та упр. нац. гос-вом / Л. П. Гук. – Київ : ДУ «Ін-т економіки та прогнозування НАН України», 2015. – 221 с.
4. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/paran103#n103>.
5. Іванова Л. В., Никифорова В. Г. Застосування нестандартних форм зайнятості на сучасному ринку праці / Л. В. Іванова, В. Г. Никифорова // Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. пр. // голов. ред. М. І. Зверяков; Одеський нац. екон. ун-т. – Одеса, 2013. – Вип. 2 (49). – Ч. 1. – С. 109–115.
6. Котова Л. В. Поняття та юридична природа альтернативних форм зайнятості у сучасних умовах / Л. В. Котова // Актуал. проблеми права: теорія і практика. – 2012. – № 25. – С. 131–137.
7. Моцная О. В. Нетипичная трудовая занятость: некоторые проблемы теории и практики : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. В. Моцная. – М., 2009. – 207 с.

Шлапко, Т.В. Проблеми правового регулювання нетипових форм зайнятості [Електронне видання] / Т.В. Шлапко, Є.А. Полянська // Вища юридична освіта: історичний досвід та перспективи розвитку: збірник тез учасників Регіонального круглого столу (м. Маріуполь, 22 лютого 2018 р.) / Маріуполь: Міністерство внутрішніх справ; Донецький юридичний інститут ГУ НП в Донецькій області; Маріупольський центр первинної професійної підготовки «Академія поліції», 2018.