

УДК 349.2

**Любов Красноруцька,***студентка міжнародно-правового факультету  
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

## НЕТИПОВА ФОРМА ЗАЙНЯТОСТІ В СИСТЕМІ ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

*У статті досліджено динамічний розвиток нетипових форм зайнятості в країні і їх вплив на ринок праці України. З одного боку, нерегульованість нестандартної зайнятості має негативні наслідки для ринку праці України, з іншого – нетипова зайнятість є своєрідним важелем для вирішення тих проблем зайнятості, які вже не здатна вирішити домінуюча сьогодні концепція її регулювання. Основним результатом дослідження є висновок щодо необхідності поглибленого наукового вивчення вказаних проблем, наслідком чого має стати інституційне та нормативно-правове забезпечення нетипових форм зайнятості. Такий підхід дозволить максимально використати позитивні аспекти нестандартної зайнятості (гнучкість, адаптивність до змін у технологіях і способах виробництва тощо).*

**Ключові слова:** зайнятість, нетипова зайнятість, дистанційна праця, регулювання, нормативно-правове забезпечення.

**Постановка проблеми.** Сучасний етап розвитку України характеризується динамічним соціально-економічним прогресом, вступом до глобальної фінансової системи, що знаходить відображення і соціальних, трудових та інших процесах. Науково-технічний розвиток, досвід країн Заходу стимулює швидкий розвиток різноманітних форм зайнятості. Зокрема, це стосується нетипової форми зайнятості, яка останнім часом набуває все більшого розповсюдження, але не має достатньо чіткого визначення в чинних нормативних актах, що й зумовлює проблематику обраної теми.

Необхідність вивчення зазначеної проблеми підтверджена багатьма науковими працями та публікаціями. Зокрема, значний внесок у вивчення нетипової зайнятості як об'єктивної відповіді на сучасні світові тенденції у сфері соціально-трудових відносин зробили такі вітчизняні й зарубіжні науковці, як А. Колот, А. Каленберг, М. Луданик, І. Моторна, А. Піскунов, А. Решетнікова й ін. Однак, не применшуючи значення наукових праць цих науковців, слід відзначити, що значна кількість проблем, що стосується нетипових форм зайнятості, залишається не вирішеною й потребує ґрунтовного наукового дослідження.

**Метою статті** є визначення нетипових форм зайнятості на ринку праці України та проблеми їх правового регулювання.

**Виклад основного матеріалу.** Під типовою зайнятістю розуміють організаційно оформлену у формі безстрокового трудового договору зайнятість за наймом у режимі нормальної тривалості робочого дня на під-

приємстві чи в організації, під безпосереднім керівництвом роботодавця чи уповноважених ним осіб.

У науці не вироблено єдиного підходу до розуміння нетипової зайнятості. Але деякі науковці зазначають, що це трудова діяльність працівників певної класифікаційної групи, що передбачена чи не заборонена чинним законодавством України, однак за особливостями організації режиму робочого часу, робочого місця й умов праці не відповідає стандартним правилам і потребує спеціального механізму правового регулювання й організаційно-економічного забезпечення. Серед нетипових форм зайнятості виділяють запозичену працю, роботу за викликом, неповний робочий день, самозайнятість, стислий робочий тиждень тощо. Однак ними зміст категорії нестандартної зайнятості не вичерпується. Сьогодні на ринку праці виникли нові форми нестандартної праці, не регламентовані чинним трудовим законодавством, серед яких варто відзначити дистанційну зайнятість. Слід зазначити, що таке явище в Україні знаходиться на стадії зародження, хоча в багатьох країнах світу набуло поширення й становить конкуренцію типовим формам зайнятості [1].

Використання й поширення інформаційних технологій у сучасному світі дедалі зростає. У результаті цих процесів багато працівників працюють віддалено (дистанційно), за межами офісів і приміщень роботодавця, використовуючи у своїй роботі сучасні технічні засоби, комп'ютерні мережі й телекомунікаційні пристрої. В європейських документах до працівників, що

виконують роботу в такий спосіб, застосовується термін «дистанційні працівники», а сама робота як процес має назву «дистанційна робота» й позначається в оригінальних текстах як «telework» або «telecommuting»; ця назва була запроваджена в 1973 р. американським професором Джеком Нілсом. 16 липня 2002 р. Європейський Союз прийняв рамкову угоду, присвячену врегулюванню дистанційної роботи (The Framework Agreement on Telework) [2].

Визначення дистанційної діяльності розуміється в науковому середовищі неоднозначно. Так, Г. Салахеева трактує дистанційну роботу як новий вид зайнятості, формами вияву якого є низькокваліфікована робота вдома, кваліфікована робота вдома й мобільна дистанційна робота. Автор указує на основні переваги над звичайною зайнятістю: економія часу й грошей на проїзд до місця роботи, гнучкий графік роботи, можливість залучення до роботи людей з обмеженими фізичними можливостями, зниження безробіття [3, с. 5]. І. Моторна розуміє дистанційну зайнятість як взаємодію працівника й роботодавця на ринку праці, що передбачає гнучкі соціально-трудові відносини безпосередньо у віртуальному середовищі з використанням інформаційних і комунікаційних технологій [4, с. 6].

Є значна різноманітність видів дистанційної роботи. Нам імпонує класифікація О. Гулевич, що враховує такі аспекти, як використання телекомунікаційних технологій і тип робочого місця [5, с. 226]. За її класифікацією є такі види дистанційної роботи.

**1. Дистанційна зайнятість, що розподілена на роботу вдома й роботу в офісі:** робота, яку виконує переважно висококваліфікований персонал, що має довіру роботодавця. На роботу вдома відведена більша частина часу (бухгалтер, дизайнер тощо).

**2. Надомна робота:** сукупність різноманітних операцій, які не потребують високої кваліфікації їх виконавця. Переважно таку роботу виконують жінки, особи з інвалідністю, оплата проводиться за кінцевим результатом (склеювання конвертів, збирання виробів із дрібних запчастин, пошиття одягу).

**3. Позаштатна дистанційна робота:** надомна робота, яку здійснюють позаштатні працівники на підставі договору з роботодавцем (журналіст, письменник, перекладач).

**4. Мобільна дистанційна робота:** робота, яка передбачає застосування нових видів технологій. Працівники контактують з клієнтами за допомогою комп'ютерної

техніки та надають їм потрібні послуги (торгові представники, оператори гарячих ліній).

**5. Робота на спеціальних робочих місцях:** роботодавцем створюються спеціальні приміщення, забезпечені телекомунікаційним зв'язком. Передбачається робота в колективі (програміст, дизайнер, маркетолог тощо).

За умови динамічного розвитку глобальних і локальних корпоративних комп'ютерних мереж зникає необхідність у зосередженні в одному місці єдиного процесу праці. Як антитеза традиційним організаційним формам виникають навіть цілком віртуальні підприємства – групи людей, що можуть спільно зайнятися загальною справою завдяки новим мережевим технологіям, незалежно від фізичного місцезнаходження, узгоджено один з одним або асинхронно. У цьому сенсі дистанційна робота виступає як породження нових виробничих відносин в інформаційному суспільстві [6, с. 81].

На 100-ій щорічній сесії Міжнародної конференції праці відбулося створення законодавчої бази щодо дистанційних працівників. Була прийнята Конвенція МОП № 189 про фрілансерів, а також відповідні Рекомендації № 201. Ідеться, зокрема, про однакову з іншими працівниками тривалість робочого часу, про щотижневий безперервний відпочинок не менше 24 годин, про ліміт оплати праці в натуральній формі, про чітке інформування працівника про умови трудового договору, а також про дотримання основоположних принципів і прав у сфері праці, включаючи свободу об'єднання та право на колективні переговори, зокрема особистих немайнових трудових прав [7].

Український ринок зайнятості поступово переймає зарубіжний досвід у різних аспектах, запроваджується дистанційна зайнятість на офіційному рівні. На нашу думку, для її розвитку потрібно сформувати умови правового забезпечення й регулювання відносин дистанційної роботи, запровадити державні програми розвитку та стимулювати в роботодавців і працівників довіру до нового виду праці.

На жаль, законодавство України не оперує поняттям «дистанційна робота», а єдиним актом, що регулює подібні відносини, можна вважати «Положення про умови праці надомників», затверджене Постановою Держкомпраці СРСР від 29 вересня 1981 р. № 275/17-99. Відповідно до п. 1 Положення надомниками вважаються особи, які уклали трудовий договір із підприєм-

ством про виконання роботи вдома особисто з матеріалів і з використанням знарядь і засобів праці, придбаних за рахунок коштів роботодавця. Останній може дозволяти надомникам виготовлення виробів із власних матеріалів і з використанням особистих механізмів та інструментів [8]. Крім того, відповідно до ч. 7 ст. 179 КЗпП робота на дому можлива, коли співробітники перебувають у відпустці по догляду за дитиною [9].

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. Тому актуальність удосконалення механізмів регулювання відповідного сектора зайнятості та створення відповідної нормативної бази підтверджується низкою об'єктивних чинників, які зумовлені реаліями сучасної системи соціально-трудова відносин.

На наше переконання, забезпечення вдосконалення системи регулювання нетипової зайнятості на ринку праці України має відбуватися на національному рівні.

У нормативно-правовому вимірі передбачається таке:

– прийняття Закону України, який передбачає захист трудових прав працівників, які виводяться за межі підприємств або наймаються з метою використання їхніх послуг третьою стороною;

– включення до чинних нормативно-правових актів (до проекту нового Кодексу законів про працю) більш жорстких гарантій умов зайнятості й оплати праці, які регулюватимуть особливості соціально-трудова відносин у системі нетипової зайнятості;

– ратифікація відповідних Конвенцій МОП щодо захисту трудових прав працівників, які задіяні за нетрадиційними формами зайнятості;

– створення спеціалізованих фондів із метою захисту найманих працівників від матеріальних утрат (заробітної плати, премій, додаткового соціального забезпечення й ін.);

– унормування статусу й прав працівників, задіяних за нетрадиційними формами зайнятості;

– активізація досліджень щодо наукового обґрунтування функціональних та інституціональних засад наявності нетипових форм зайнятості.

Аналіз нестандартної зайнятості в Україні та світі доводить необхідність її правового регулювання з метою визначення прав і обов'язків її суб'єктів, а також відповідальності останніх у разі наявності підстав для цього.

### Висновки

Отже, законодавче визнання окремих видів нестандартної зайнятості – це перший крок у вдосконаленні законодавства про працю. У цьому напрямі державі необхідно здійснити низку заходів для заповнення прогалини правового регулювання нетипової трудової діяльності, тим більше, що дослідження цих процесів в Україні засвідчили їх актуальність і масовість. Зволікання з вирішенням цієї проблеми може посилити напругу в соціально-трудова сфері та негативно позначитися на ринку праці.

### Список використаних джерел:

1. Вапнярчук Н. Дистанційна зайнятість: проблеми правового регулювання // Право та інновації. 2016. № 13. с. 101.
2. Framework agreement on telework. URL: <https://www.etuc.org/framework-agreement-telework> (дата звернення: 13.10.2018).
3. Салахеева Г. Социально-экономические факторы занятости в России: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Казань: Казанский гос. ун-т, 2007. С. 11–18.
4. Моторна І. Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічні вигоди від її використання. Україна: аспекти праці. 2008. № 3. С. 6–12.
5. Гулевич О. Трансформація зайнятості у сфері послуг під впливом розвитку інформаційних технологій. Україна: аспекти праці. 2010. № 2. С. 10–15.
6. Макарова М. Дистанційна зайнятість в умовах розвитку мережевої економіки. Економіка та держава. 2006. № 1. С. 80–87.
7. Середа О. Деякі аспекти впровадження регулювання дистанційної роботи в сучасному законодавстві. Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Суми, 5–7 червня 2014 р). Суми: СумДУ, 2014. С. 245–248.
8. Про затвердження Положення про умови праці надомників. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81> (дата звернення: 14.10.2018).
9. Кодекс законів про працю України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/main/322-08> (дата звернення: 14.10.2018).

*В статье исследовано динамичное развитие нетипичных форм занятости в стране и их влияние на рынок труда Украины. С одной стороны, неурегулированность нестандартной занятости имеет негативные последствия для рынка труда Украины, с другой – нетипичная занятость является своеобразным рычагом для решения тех проблем занятости, которые уже не способна решить доминирующая сегодня концепция ее регулирования. Основным результатом нашего исследования является вывод о необходимости углубленного научного изучения указанных проблем, следствием чего должно стать институциональное и нормативно-правовое обеспечение нетипичных форм занятости. Такой подход позволит максимально использовать положительные аспекты нестандартной занятости (гибкость, адаптивность к изменениям в технологиях и способах производства и тому подобное).*

**Ключевые слова:** занятость, нетипичная занятость, дистанционный труд, регулирование, нормативно-правовое обеспечение.

*The article investigates the dynamic development of atypical forms of employment in the country and their impact on the labor market of Ukraine. On the one hand, the unsettled nature of non-standard employment has negative consequences for the Ukrainian labor market; on the other hand, atypical employment is a kind of leverage to address those employment problems that are no longer able to solve the concept of regulation that prevails today. The main result of our study is the conclusion on the need for in-depth scientific study of these problems, as a result of which the institutional and normative-legal support of non-typical forms of employment should become. This approach will maximize the use of positive aspects of non-standard employment, such as flexibility, adaptability to changes in technology and production methods, etc.*

**Key words:** employment, atypical employment, distance work, regulation, legal and regulatory framework.

