

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ДЕРЖАВИ І ПРАВА імені В. М. Корецького

*Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису*

САВЧУК СЕРГІЙ ПЕТРОВИЧ

УДК 349.2

ДИСЕРТАЦІЯ
НЕСТАНДАРТНІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ ТА
ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ: ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

081 – «Право»

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

Sergiy Savchuk **С.П. Савчук**

Науковий керівник **Венедіктов Сергій Валентинович**, доктор юридичних наук, доцент

КИЇВ – 2023

АНОТАЦІЯ

Савчук С. П. Нестандартні форми зайнятості в Україні та зарубіжних країнах: порівняльно-правовий аспект. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право» (08 – Право). – Інститут держави і права ім. В. М. Корецького Національної академії наук України, Київ, 2023.

Дисертацію присвячено дослідженню нестандартних форм зайнятості в Україні з урахуванням досвіду окремих зарубіжних країн. У дисертації визначено теоретичні засади правового регулювання нестандартних форм зайнятості.

У Розділі 1 дослідження розглянуто особливості виникнення та становлення нестандартних форм зайнятості, проаналізовано понятійний апарат у сфері нестандартної зайнятості, а також наведено класифікацію нестандартних форм зайнятості.

Здійснено порівняльно-правовий аналіз становлення та розвитку нестандартної зайнятості в Україні та зарубіжних країнах. Встановлено, що прискорений розвиток наведених форм зайнятості в Україні почався значно пізніше, ніж в більшості західних країн, в яких наведені форми зайнятості почали активно впроваджуватись та розвиватись починаючи з 70-х років ХХ століття. Зазначена обставина зумовлена передусім соціально-політичним фактором, пов'язаним з тривалим перебуванням України в наведений проміжок часу у складі СРСР та подальшим «перехідним» періодом, що припадав на першу половину 90-тих років ХХ століття. Ці чинники в значній мірі «пригальмували» процеси інтенсивного застосування і, відповідно, юридичної регламентації нестандартних форм зайнятості в Україні.

До етапів становлення та розвитку нестандартних форм зайнятості в Україні належать: а) перший етап (друга половина ХІХ століття), зумовлений виникненням галузі трудового права та появою певних «стандартів» у реалізації права на працю і, відповідно, виключень із них; б) другий етап

(початок XX століття – 70-ті роки XX століття), який характеризується формуванням та розвитком законодавства про працю та віднесенням до сфери його регулювання відносин «нестандартної робочої сили»; в) третій етап (70-ті роки XX століття – кінець XX століття), для якого характерною є детальна регламентація на законодавчому рівні «класичних» нестандартних форм зайнятості (тимчасова зайнятість (строкові трудові договори, короткострокова та сезонна праця), робота на умовах неповного робочого часу, а також надомна робота); г) четвертий етап (початок XXI століття – теперішній час), який передусім пов'язується з впливом цифрових технологій на всі сфери суспільного життя, наслідком чого є широке застосування «новітніх» нестандартних форм зайнятості, передусім, дистанційної роботи та роботи з використанням цифрових платформ.

На підставі аналізу наукової літератури сформовано визначення нестандартних форм зайнятості, під якими слід розуміти будь-які форми трудової діяльності осіб, пов'язані із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати), що реалізуються з відступом від критеріїв, які притаманні стандартним трудовим правовідносинам, але, у більшості випадків, з поширенням на них гарантій, передбачених законодавством про працю. Нестандартні форми зайнятості здебільшого характеризуються наявністю однієї або декількох ознак: 1) тимчасовим характером праці та зменшеною кількістю робочих годин; 2) можливістю виконання трудової функції поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця; 3) широким використанням цифрових технологій; 4) можливістю відходу від традиційної двосторонньої моделі трудових правовідносин.

Здійснено аналіз наукових праць щодо класифікації нестандартних форм зайнятості в Україні та на міжнародному рівні. Виокремлено наступні форми нестандартної зайнятості: 1) тимчасова зайнятість, яка проявляється в строкових трудових договорах, короткостроковій та сезонній праці; 2) робота на умовах неповного робочого часу та робота за викликом (трудоий договір

з нефіксованим робочим часом); 3) багатосторонні трудові правовідносини (запозичена праця); 4) надомна та дистанційна робота; 5) робота з використанням цифрових платформ; 6) тіньова зайнятість та залежна самозайнятість. Особливістю наведених нестандартних форм зайнятості є те, що для окремих з них можуть бути характерними спільні ознаки. Наприклад, тимчасовий характер праці є притаманним не тільки для строкових трудових договорів, але й у більшості випадків для багатосторонніх трудових правовідносин. При цьому, окремі нестандартні форми зайнятості, можуть перебувати поза сферою регулювання національним трудовим законодавством. Це стосується, передусім, роботи з використанням цифрових платформ, яка протягом останніх років набуває значного поширення.

Розділ 2 дослідження присвячено характеристиці сучасного стану нормативно-правового регулювання нестандартних форм зайнятості в Україні, а також розкриттю особливостей їх практичної реалізації на національному рівні.

Проаналізовано нормативно-правові акти, присвячені регулюванню нестандартної зайнятості в Україні. Зроблено висновок про динаміку розвитку нестандартних форм зайнятості, адже з'явившись фактично одночасно із «стандартною» працею, нестандартна зайнятість постійно еволюціонує, потребуючи тим самим належного впорядкування в нормах національного законодавства про працю. Ключовий нормативно-правовий акт у сфері праці – Кодекс законів про працю України, безпосередньо не конкретизує у своїх положеннях таку категорію як нестандартні форми зайнятості. Але, незважаючи на це, окремі форми зайнятості, які підпадають під класифікацію нестандартної, все ж таки знаходять в ньому своє розкриття.

Проаналізовано зміст ч. 2 ст. 23 Кодексу законів про працю України. Зроблено висновок, що застосування у цій статті такої підстави для укладення строкового трудового договору як «інтереси працівника» вбачається достатньо дискусійним. Адже правова природа укладення строкових трудових договорів передусім пов'язується зі специфікою роботи, а саме з її тимчасовим

характером, а не з особистістю працівника, що її виконуватиме. Крім того, положення Кодексу, присвячені строковим трудовим договорам, не в повній мірі відображають усі ключові аспекти, пов'язані з укладенням зазначених договорів. Так, наприклад, Кодекс не визначає у своїх нормах граничних строків, на які може бути укладений договір. Відповідно, один строковий трудовий договір фактично може продовжуватись додатковими угодами необмежену кількість разів на необмежений термін, що безперечно не йде на користь належній реалізації трудових правовідносин.

Визначено, що Закон України «Про зайнятість населення» присвячує запозиченій праці лише одну ст. 39, яка не в змозі охопити всі ключові аспекти багатосторонніх трудових відносин. Стосується це, в першу чергу, питань захисту працівників – учасників відносин запозиченої праці та розподілу обов'язків між первинним роботодавцем та роботодавцем-користувачем щодо забезпечення: свободи асоціації, професійної безпеки і здоров'я, ведення колективних переговорів, заробітної плати, робочого часу та інших умов праці. Попри суттєве спрощення у 2022 році процедури використання запозиченої праці на рівні Закону України «Про зайнятість населення», Кодекс законів про працю України, який є спеціальним нормативно-правовим актом, присвяченим безпосередньому регулюванню трудових правовідносин, й досі не визначає у своїх положеннях наведену нестандартну форму зайнятості.

Розділ 3 присвячено дослідженню особливостей правового регулювання нестандартних форм зайнятості в зарубіжних країнах.

Запропоновано розглядати шляхи вдосконалення механізму правового регулювання нестандартної зайнятості в Україні з урахуванням зарубіжного досвіду в широкому та вузькому вимірах. Широкий вимір зумовлений передусім важливістю ролі сучасних актів Міжнародної організації праці, яку вони відіграють в регулюванні відносин у сфері праці на національному рівні. Наведені акти фактично уособлюють в собі провідний досвід окремих країн світу, що був узагальнений у формі відповідного міжнародного стандарту. Вузький вимір удосконалення механізму правового регулювання

нестандартної зайнятості, насамперед, зумовлений вибіркоким виваженням перейманням країною позитивного зарубіжного досвіду ефективного регулювання трудових відносин.

Підкреслено, що серед стандартів Міжнародної організації праці, присвячених нестандартним формам зайнятості та нератифікованих Україною, доречно виділити Конвенцію про роботу на умовах неповного робочого часу від 1994 року (№ 175), Конвенцію про надомну працю від 1996 року (№ 177) та Конвенцію про приватні агентства зайнятості від 1997 року (№ 181). Серед багатьох переваг ратифікації та належної імплементації Конвенції № 175 слід виділити її практичну важливість для скорочення – поряд з іншими інструментами правового та інституційного характеру – обсягів неформальної зайнятості в Україні. Ратифікація Конвенції МОП № 177 дозволить створити підґрунтя для розроблення всеосяжної політики, спрямованої на усунення різних форм дефіциту гідної праці, пов'язаних з реалізацією надомної та дистанційної роботи. Актуальність ратифікації Конвенції МОП № 181 зумовлена тим фактом, що вона встановлює чіткі правила поведінки агенцій зайнятості, у тому числі, й у сфері запозиченої праці, та, за належного застосування, ефективно попереджає недобросовісні практики та прояви трудової експлуатації та торгівлі людьми.

Встановлено, що законодавство Франції та Латвії, які поряд з Україною ратифікували Конвенцію МОП № 158, дуже деталізовано урегульовує в своїх положеннях випадки звернення до наведеної нестандартної форми зайнятості. Зроблено висновок, що конкретизація на законодавчому рівні в Україні підстав, за яких допускається укладення строкових трудових договорів, не тільки би мінімізувала можливі зловживання при застосуванні наведених договорів, але й дозволила б більш чітко імплементувати у національне законодавство положення Конвенції МОП № 158, яка наголошує на необхідності встановлення належних гарантій щодо застосування тих строкових трудових договорів, мета яких – ухилитися від надання захисту, передбаченого зазначеною Конвенцією.

Визначено, що на цей час правове регулювання надомної та дистанційної роботи в Україні потребує конкретизації в частині забезпечення охорони праці, включно з обов'язком роботодавців надавати працівникам інформацію та рекомендації, разом із навчанням, щодо оптимального налаштування робочого місця та розміщення засобів дистанційної праці, з метою мінімізації ризиків, пов'язаних із робочим середовищем та дотриманням ергономіки. У цьому випадку доречно звернути увагу на важливість співпраці між роботодавцями та представниками працівників, яка дуже чітко простежується на рівні положень Трудового кодексу Польщі.

Ключові слова: трудові відносини, предмет трудового права, правове регулювання, працівник, роботодавець, застосування трудового законодавства, дистанційна робота, трудовий договір про дистанційну роботу, нестандартні форми зайнятості, строковий трудовий договір, цифровізація, цифрові платформи, нестандартна зайнятість, соціальний захист, тимчасовий захист, зарубіжний досвід.

SUMMARY

Savchuk Sergiy. Non-standard forms of employment in Ukraine and foreign countries: comparative and legal aspect. Qualifying scientific work on the rights of the manuscript. – Qualifying paper (manuscript copyright).

The dissertation for the scientific degree of Doctor of Philosophy, for the specialty 081 “Law” (08 – Law). – V.M. Koretsky Institute of State and Law of the National Academy of Sciences of Ukraine, Kyiv, 2023.

The dissertation is devoted to the study of non-standard forms of employment in Ukraine, with reference to the experience of certain foreign countries. The dissertation defines the theoretical principles of legal regulation of non-standard forms of employment.

The Section 1 of the dissertation examines the peculiarities of the emergence and evolution of non-standard forms of employment, analyses the conceptual

apparatus in the field of non-standard employment, and offers the classification of non-standard forms of employment.

The dissertation features a comparative legal analysis of the emergence and evolution of non-standard employment in Ukraine and foreign countries. It has been established that the accelerated development of the above-mentioned forms of employment in our country began much later than in most Western countries where the application and development of the above-forms of employment boosted starting from the 1970s. This circumstance is due primarily to the socio-political factor as our country had long been part of the USSR and subsequently followed the “transitional” period that fell on the first half of the 1990s. These factors significantly “slowed down” the processes of intensive application and, accordingly, legal regulation of non-standard forms of employment in Ukraine.

The stages of the emergence and evolution of non-standard forms of employment in Ukraine include: a) the first stage (second half of the 19th century), caused by the emergence of the labour law and the appearance of certain “standards” in the application of the right to work and, accordingly, exclusions thereof; b) the second stage (the beginning of the 20th century – the 70s of the 20th century), which is characterized by the formation and development of labour legislation and its extension onto relations of “non-standard labour force”; c) the third stage (70s of the 20th century – the end of the 20th century), which is characterized by detailed legal regulation of “classic” non-standard forms of employment (temporary employment (fixed-term employment contracts, short-term and seasonal work), part-time work as well as home work); d) the fourth stage (the beginning of the 21st century – the present time), which is primarily associated with the impact of digital technologies on all walks of life, resulting in the widespread use of the “newest” non-standard forms of employment, in particular telework and work using digital labour platforms.

Despite the noticeable dynamics of application in recent years, non-standard forms of employment have not been duly examined in the science of labour law of Ukraine. This primarily applies to the conceptual apparatus, as numerous scientific

studies devoted to the problem of non-standard employment offer no single and agreed position regarding this category and its justified definition. Thus, the reader comes across such terms as: “atypical employment”, “non-typical employment”, “alternative forms of employment”, “non-typical forms of employment”, “newest forms of employment”, “flexible forms of employment”, “non-traditional forms of employment”. This necessitates introducing a single unified term that would cover those forms of employment that are qualified in the science of labour law as non-standard, flexible, atypical or alternative. The “non-standard forms of employment” should be such a term as it semantically better reflects the labour law content.

Based on the analysis of scientific literature, the dissertation offers a definition of non-standard forms of employment which should be understood as any forms of labour activity of natural persons related to the fulfilment of their personal and social needs aiming to generate income (earn wage), implemented with a deviation from the criteria inherent in standard employment relationship, but, in most cases, with the extension to them of the guarantees provided for by the labour legislation. Non-standard forms of employment are mostly characterized by: 1) a temporary nature of work and reduced number of working hours; 2) the possibility of performing work outside the workplace or the employer's territory; 3) wide use of digital technologies; 4) possibility to withdraw from the traditional bilateral model of employment relationship.

The dissertation features the analysis of scientific works on the classification of non-standard forms of employment in Ukraine and internationally. The dissertation distinguishes the following forms of non-standard employment: 1) temporary employment, which is manifested in fixed-term employment contracts, short-term and seasonal work; 2) part-time work and on-call work (employment contract with non-fixed working hours); 3) multi-party employment relationship; 4) home work and telework; 5) work through the digital labour platforms; 6) disguised employment and dependent self-employment.

Some of the mentioned non-standard forms of employment may peculiarly have common features. For example, the temporary nature of labour is inherent not

only in fixed-term employment contracts, but also in most cases in multi-party employment relationships. At the same time, certain non-standard forms of employment may fall out of the scope of regulation by labour legislation. This primarily refers to the work through digital platforms, which has been gaining significant popularity in recent years.

Section 2 of the study is devoted to the characteristics of the current state of regulatory framework of non-standard forms of employment in Ukraine, as well as to the peculiarities of the implementation of these forms of employment in our country.

The dissertation analyses the legislative acts devoted to the regulation of non-standard forms of employment in Ukraine. It concludes that they are distinguished by a sufficient variety and wide coverage in terms of time of adoption. This circumstance indicates the dynamics of development of non-standard forms of employment, because having appeared actually simultaneously with “standard” employment relationships, non-standard employment is constantly evolving, thus requiring proper regulation in the national labour legislation. At the same time, it is worth noting that the key legal act in the field of labour in Ukraine – the Labour Code – does not directly specify in its provisions such a category as non-standard forms of employment. However, despite this fact, some forms of employment, which fall under the classification of non-standard, have nevertheless been unravelled in the Code.

Based on the analysis of the Article 23(2) of the Labour Code of Ukraine, it is concluded that the use in the provisions of the Article of such a ground for a fixed-term employment contract as “the interests of the employee” is rather controversial. After all, the legal nature of fixed-term employment contracts is primarily related to the specifics of the work performed, namely, its temporary nature, and not to the personality of the individual who will perform it. In addition, the provisions of the Labour Code relating to fixed-term contracts do not fully reflect all major aspects associated with the entering into such contracts. For example, the Labour Code does not specify in its provisions the maximum and minimum terms for which the contract

may be concluded. Accordingly, a single fixed-term employment contract may be extended by additional agreements an unlimited number of times for an unlimited period, which undoubtedly does not contribute to the proper functioning of the employment relationship.

Special attention was paid to the Law “On Employment of the Population”. It was established that it contains only one Article 39 on temporary agency work, which makes it impossible to cover all key aspects of multi-party employment relationships. This primarily concerns the protection of the interests of employees who are a party to the so-called multi-party agency agreements and the division of responsibilities between the primary employer and the user employer in ensuring proper application of the rights to freedom of association, occupational health and safety, collective bargaining, remuneration, working hours and working conditions. Despite the significant simplification of the procedure for using temporary agency work at the level of the Law on Employment of the Population introduced in 2022, the Labour Code, which is a specialized legal act directly regulating labour relations, still does not define this non-standard form of employment in its provisions.

Section 3 of the study is devoted to the analysis of peculiarities of legal regulation of non-standard forms of employment in foreign countries.

It is proposed to consider ways to improve the mechanism of legal regulation of non-standard employment in Ukraine, considering international experience in both broad and narrow aspects. The broad aspect is primarily based on the importance of the role of up-to-date ILO instruments in the regulation of labour relations at the national level. The above acts actually embody the leading experience of certain countries of the world, which has been summarised in the form of the relevant international standard. Ratification of the up-to-date ILO Conventions by a country is quite important for national labour law, as such ratification allows to modernise national legislation using the best international practices, taking into account the interests of the government, workers and employers. The narrow aspect of improving the mechanism of legal regulation of non-standard employment is caused primarily by selective and balanced adoption by

a particular country of positive international experience in effective regulation of labour relations.

It is emphasised that among the ILO standards on non-standard forms of employment which have not been ratified by Ukraine, it is appropriate to highlight the Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175), the Home Work Convention, 1996 (No. 177) and the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181). It is determined that the ratification and proper implementation in law and practice of the ILO Convention No. 175 brings numerous advantages, including its significance for reducing – along with other legal and institutional instruments – of the volume of informal employment in Ukraine. Ratification of the ILO Convention No. 177 will make it possible to comprehensively improve the regulation of employment relationships in the case of home work and remote work, creating a basis for the development of comprehensive policies to address the decent work deficits. Ukraine's ratification of the ILO Convention No. 181 would be important, among other things, because it establishes clear rules of the game for private employment agencies, sets out the principles of interaction between private employment agencies and the State Employment Centre, and, if properly applied, effectively prevents from unfair recruitment practices and manifestations of labour exploitation and human trafficking.

It is established that the legislation of a number of countries which have ratified the ILO Convention No. 158 (e.g., the Labour Code of France or the Labour Law of Latvia) very clearly regulates the cases of resort to fixed-term employment contracts. It is concluded that specifying at the legislative level in Ukraine the range of cases in which fixed-term employment contracts are allowed would not only minimise possible abuses in the application of such contracts, but would also allow for a clearer implementation in national legislation of the provisions of ILO Convention No. 158 ratified by Ukraine, which emphasises the need to establish appropriate safeguards for the use of those fixed-term employment contracts which aim at evading the protection provided for by the said Convention.

It is determined that at present, the legal regulation of home work and telework in Ukraine needs to be specified in terms of compliance with occupational safety and health, including the obligation of employers to provide employees with information and guidance, including training, on how to set up the physical environment and how to best place remote work equipment to reduce the risks associated with the physical environment and ergonomics. In this case, it is appropriate to draw attention to the importance of cooperation between employers' and workers' representatives, which is very clearly reflected in the provisions of the Labour Code of Poland.

Key words: labour relations, subject of labour law, legal regulation, employee, employer, labour law enforcement, remote work, employment contract on remote work, non-standard forms of employment, fixed-term employment contract, digitalisation, digital platforms, non-standard employment, social protection, temporary protection, foreign experience.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Савчук С. П. Загальна характеристика становлення та розвитку міжнародного регулювання праці. *Соціальне право*. 2018. № 1. С. 93–101.
2. Савчук С. П. Виникнення та становлення нестандартних форм зайнятості в Україні. *Публічне право*. 2019. № 4 (36). С. 81–89.
3. Савчук С. П. Міжнародно-правове регулювання нестандартних форм зайнятості. *Правова держава*. 2020. Випуск 31. С. 522–532.
4. Савчук С. П. Особливості правового регулювання строкових трудових договорів в окремих європейських країнах. *Часопис Київського університету права*. 2020. № 2. С. 286–290.
5. Савчук С. П. Зарубіжний досвід правового регулювання багатосторонніх трудових правовідносин. *Вісник Київського національного*

університету імені Тараса Шевченка. *Юридичні науки*. 2021. № 4(119). С. 79–82.

які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

1. Савчук С. П. Щодо застосування поняття «нестандартні форми зайнятості» в трудовому праві України. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: тези доповідей учасників міжнародної наук.-практ. конф.* (м. Київ, 2 квітня 2019 р.). Київ: ФОП Маслаков, 2019. С. 90–93.

2. Савчук С. П. Правове підґрунтя застосування нестандартних форм зайнятості в Україні. *Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників ІХ Міжнар. наук.-практ. конф., яка присвячена 50-річчю створення кафедри трудового права Національного юридичного університету ім. Ярослава Мудрого* (м. Харків, 11 жовт. 2019 р.). Харків: Право, 2019. С. 452–455.

3. Савчук С. П. Правова характеристика договорів з нульовою нормою робочого часу у Великобританії. *Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю і соціальний захист: тези доп. та наук. повідомл. учасників Х Міжнар. наук.-практ. конф.* (м. Харків, 9 жовт. 2020 р.). Харків: Право, 2020. С. 408–411.

4. Савчук С. П. Правове регулювання дистанційної та надомної роботи за законодавством окремих зарубіжних країн. *Актуальні проблеми захисту прав громадян України на працю та соціальний захист на шляху до Євроінтеграції: тези доп. та наук. повідомл. учасників ХІІ Міжнар. наук.-практ. конф.* (м. Харків, 7 жовт. 2022 р.). Харків, 2022. С. 301–306.

ЗМІСТ

ЗМІСТ	2
ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ	3
ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНА ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ФЕНОМЕНУ НЕСТАНДАРТНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ	14
1.1. Виникнення та становлення нестандартних форм зайнятості як явища ..	14
1.2. Поняття та ознаки нестандартних форм зайнятості	36
1.3. Класифікація нестандартних форм зайнятості	47
Висновки до Розділу 1	76
РОЗДІЛ 2. НЕСТАНДАРТНІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ: ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ	79
2.1. Сучасний стан нормативно-правового регулювання нестандартних форм зайнятості в Україні	79
2.2. Особливості реалізації нестандартних форм зайнятості в Україні	99
Висновки до Розділу 2	115
РОЗДІЛ 3. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ НЕСТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ В ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ	118
3.1. Зарубіжний досвід правового регулювання нестандартних форм зайнятості	118
3.2. Шляхи вдосконалення механізму правового регулювання нестандартної зайнятості в Україні з урахуванням зарубіжного досвіду	154
Висновки до Розділу 3	176
ВИСНОВКИ	181
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	188
ДОДАТОК А	223

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ВРУ – Верховна Рада України.

ДТП – дорожньо-транспортна пригода

ЄС – Європейський Союз.

КЗпП – Кодекс законів про працю України.

КМУ – Кабінет Міністрів України.

МОП – Міжнародна організація праці.

СРСР – Союз Радянських Соціалістичних Республік.

США – Сполучені Штати Америки.

УРСР – Українська Радянська Соціалістична Республіка.

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Трудові правовідносини, будучи за своєю суттю досить динамічним соціальним явищем, характеризуються постійним розвитком, що потребує належного врахування в положеннях законодавства про працю. У свою чергу, якщо звернутися до чинного КЗпП, то можна побачити, що закріплена в ньому концепція правового регулювання трудових відносин фактично залишилась в «класичному», незмінному вигляді ще з часів ухвалення наведеного нормативно-правового акта. Ця обставина, безперечно, не йде на користь сучасному трудовому праву, яке на цей час вже не можна уявити без широкого застосування нестандартних форм зайнятості. Так, наприклад, з прийняттям Закону України «Про зайнятість населення» в країні на законодавчому рівні було закріплене правове регулювання багатосторонніх трудових правовідносин, технологічний прогрес стимулює попит на дистанційну роботу, а в жорстких умовах ринкової економіки роботодавці все частіше вдаються до короткострокових трудових договорів або до трудових договорів з нефіксованим робочим часом.

Слід також звернути увагу на той факт, що в науці трудового права України відсутня чітка та узгоджена позиція щодо категоріального апарату у сфері нестандартної зайнятості. Так, у наукових дослідженнях досить часто можна зустріти випадки, коли нестандартні форми зайнятості визначаються як «атипова зайнятість» [1], «нетипова зайнятість» [2], «альтернативні форми зайнятості» [3], «нетипові форми зайнятості» [4, 5, 6], «новітні форми зайнятості» [7], «гнучкі форми зайнятості» [8, 9], «нетрадиційні форми зайнятості» [10, 11]. Важливим та таким, що потребує найскорішого розв'язання, залишається питання комплексної регламентації існуючих в Україні форм нестандартної зайнятості в положеннях національного законодавства про працю, що надасть можливості поширити державні трудові

гарантії на всіх осіб, які залучені до такої зайнятості. Слід зазначити, що не всі нестандартні форми зайнятості знаходять своє розкриття на рівні КЗпП. Наприклад, нестандартній зайнятості також присвячені й положення Закону України «Про зайнятість населення», а також ряду підзаконних нормативно-правових актів. Крім того, незважаючи на ту обставину, що в останні роки ми можемо спостерігати тенденції охоплення законодавчими нормами значної частини нестандартних форм зайнятості, таке охоплення, по-перше, має несистемний характер, а, по-друге, залишає поза увагою роботу, пов'язану з використанням цифрових платформ.

Вирішенню наведених та багатьох інших проблемних аспектів нестандартної зайнятості в Україні може допомогти поглиблене дослідження практики її застосування в окремих економічно розвинених країнах світу. Слід зазначити, що саме в державах з розвинутою економікою, для яких характерною є значна динаміка розвитку суспільних відносин, нестандартна зайнятість отримала досить суттєве поширення і, відповідно, достатньо ґрунтовну законодавчу регламентацію. А тому вивчення зарубіжного досвіду у сфері правового регулювання нестандартних форм зайнятості буде досить корисним для національного трудового права, яке вже досить тривалий час перебуває на порозі комплексного реформування.

Окремі аспекти нестандартної зайнятості розглядалися такими науковцями, як С.В. Венедіктов, С.В. Вишновецька, Л.П. Гаращенко, В.І. Гніденко, Л.Ф. Купіна, І.В. Лагутіна, І.Ю. Михайлова, Н.Г. Москалик, В.М. Резніченко, О.М. Рим, О.Г. Серeda, Я.В. Сімутіна, Г.А. Трунова, Г.І. Чанишева, М.А. Шабанов, М.М. Шумило, В.І. Щербина, А.М. Юшко та ін. В Україні проблематика нестандартних форм зайнятості комплексно досліджувалася на рівні кандидатських дисертацій В.І. Гніденко («Правове регулювання гнучких форм зайнятості», м. Сєвєродонецьк, 2021 рік) та В.М. Резніченка («Правове регулювання нестандартних форм зайнятості працівників в Україні», м. Київ, 2015 рік»). Проте, як вбачається, вказані

роботи були виконані до внесення суттєвих змін до чинного законодавства в частині врегулювання нестандартних форм зайнятості. Крім цього, порівняльно-правовий аналіз нестандартних форм зайнятості в зарубіжних країнах не знайшов достатнього висвітлення у вищезазначених дисертаційних дослідженнях. Слід також зазначити, що на сьогодні ціла низка як теоретичних, так і практичних проблем нестандартної зайнятості залишається мало вивченими або дискусійними, що свідчить про актуальність їх розкриття на дисертаційному рівні.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційне дослідження здійснено в межах таких тем науково-дослідної роботи відділу проблем цивільного, трудового та підприємницького права Інституту держави і права імені В.М. Корецького НАН України: «Правові проблеми реалізації та удосконалення трудового законодавства України» на 2017-2019 роки (номер державної реєстрації РК 0117U002699); «Правове забезпечення соціально-трудова прав в умовах інформаційного суспільства» на 2020-2022 роки (номер державної реєстрації РК 0119U102857); «Проблеми правового регулювання цивільних відносин в повоєнний час» на 2023-2025 роки (номер державної реєстрації РК 0122U201164).

Мета і завдання дослідження. Мета дисертаційної роботи полягає в тому, щоб на основі порівняння норм національних, зарубіжних та міжнародних правових актів, правозастосовної практики, наукового доробку вітчизняних і зарубіжних науковців визначити особливості правового регулювання нестандартних форм зайнятості та розробити теоретико-практичні пропозиції та рекомендації щодо усунення проблем нормативно-правового забезпечення і правозастосовної практики в цій сфері.

Для досягнення поставленої мети у ході дослідження розв'язувалися такі *завдання*:

– з'ясувати періодизацію становлення та розвитку нестандартних форм зайнятості;

- надати наукову інтерпретацію та сформулювати визначення і характерні ознаки нестандартних форм зайнятості;
- розробити класифікацію нестандартних форм зайнятості;
- розкрити особливості міжнародно-правового регулювання нестандартних форм зайнятості;
- розглянути досвід зарубіжних країн щодо правового регулювання нестандартних форм зайнятості;
- визначити сучасний стан нормативно-правового регулювання та особливості реалізації нестандартних форм зайнятості в Україні;
- охарактеризувати проблемні аспекти реалізації нестандартних форм зайнятості в Україні;
- запропонувати напрямки удосконалення нормативно-правового регулювання нестандартних форм зайнятості з урахуванням зарубіжного досвіду.

Об'єктом дослідження виступають суспільні відносини, що виникають у сфері правового регулювання нестандартних форм зайнятості.

Предметом дослідження є нестандартні форми зайнятості в Україні та зарубіжних країнах.

Методи дослідження. Під час дослідження використано загальнофілософські, загальнонаукові та спеціальні методи. За допомогою *діалектичного методу*, зокрема, визначено особливості правового регулювання поняття та ознак нестандартних форм зайнятості (підрозділ 1.2). Застосування *системно-структурного методу* надало можливості виявити міжнародні нормативно-правові акти про нестандартні форми зайнятості та охарактеризувати сутність імплементації їх норм в національне законодавство (підрозділи 1.3, 2.1, 2.2). *Порівняльно-правовий метод* дозволив здійснити порівняльно-правове дослідження міжнародних стандартів, норм наднаціонального законодавства, законодавства окремих країн та законодавства України, що регулюють нестандартні форми зайнятості

(підрозділи 1.1, 2.1, 3.1, 3.2). *Формально-логічний метод* застосовувався для виявлення недоліків правового регулювання нестандартних форм зайнятості в Україні та формулювання пропозицій щодо вдосконалення положень чинного законодавства (підрозділи 2.2, 3.2). За допомогою *методу узагальнення* систематизовано й проаналізовано позиції вчених-правників стосовно досліджуваної проблеми (підрозділи 1.1, 1.2, 2.1, 2.2). За допомогою *історико-правового методу* простежено генезу нестандартних форм зайнятості в Україні та світі (підрозділ 1.1).

Нормативну базу дослідження становлять Конституція України, міжнародно-правові акти, ратифіковані Верховною Радою України, КЗпП, закони та підзаконні нормативно-правові акти України. Крім того, було вивчено трудове законодавство окремих зарубіжних держав, присвячене правовому регулюванню нестандартних форм зайнятості.

Емпіричною базою дослідження є офіційні статистичні відомості Державної служби статистики України, статистична інформація окремих зарубіжних держав, а також рішення судів України та Суду ЄС.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у тому, що дисертація є першим комплексним науковим дослідженням теоретичних та практичних проблем правового регулювання нестандартних форм зайнятості в Україні з урахуванням досвіду зарубіжних країн. Дисертантом запропоновано низку нових положень, висновків і пропозицій, які виносяться на захист. До положень, що мають наукову новизну, зокрема, належать такі:

Вперше:

1) розроблено періодизацію становлення та розвитку нестандартних форм зайнятості, яка складається з наступних етапів: перший етап (друга половина XIX століття), зумовлений виникненням галузі трудового права; другий етап (початок XX століття – 70-ті роки XX століття), який характеризується формуванням та розвитком законодавства про працю та віднесенням до сфери його регулювання відносин «нестандартної робочої

сили»; третій етап (70-ті роки ХХ століття – кінець ХХ століття), для якого характерною є детальна регламентація на законодавчому рівні «класичних» нестандартних форм зайнятості; четвертий етап (початок ХХІ століття – теперішній час), який передусім пов’язується з впливом цифрових технологій на всі сфери суспільного життя;

2) встановлено доцільність запровадження єдиного уніфікованого терміну, яким би охоплювались ті форми зайнятості, що кваліфікуються в науці трудового права як нестандартні, гнучкі, нетипові або альтернативні. Таким терміном має бути «нестандартні форми зайнятості», адже за своїм змістовним навантаженням він містить більш чітке трудо-правове наповнення;

3) визначено, що незважаючи на той факт, що окремі форми нестандартної зайнятості з’явилися майже одночасно з «традиційними» трудовими правовідносинами, їх врегулювання на рівні міжнародних актів припадає лише на другу половину ХХ століття початок – ХХІ століття. На цей час спостерігається тенденція часткового охоплення міжнародними нормами нестандартних форм зайнятості. Для такого охоплення не є характерною зосередженість виключно на відносинах нестандартної зайнятості;

4) надано визначення нестандартних форм зайнятості, під якими слід розуміти будь-які форми трудової діяльності осіб, пов’язані із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати), що реалізуються з відступом від критеріїв, які притаманні стандартним трудовим правовідносинам, але, у більшості випадків, з поширенням на них гарантій, передбачених законодавством про працю;

5) встановлено, що шляхи вдосконалення механізму правового регулювання нестандартної зайнятості в Україні з урахуванням зарубіжного досвіду доречно розглядати в широкому та вузькому вимірах. Широкий вимір зумовлений важливістю ролі сучасних актів МОП, яку вони відіграють в регулюванні відносин у сфері праці на національну рівні. Ратифікація сучасних конвенцій МОП дозволяє осучаснити національне трудове право,

використовуючи передовий досвід окремих країн світу, що був узагальнений у формі відповідного міжнародного стандарту. Вузкий вимір удосконалення механізму правового регулювання нестандартної зайнятості зумовлений насамперед вибірковим виваженим перейманням країною позитивного зарубіжного досвіду ефективного регулювання трудових відносин.

Удосконалено:

6) наукову позицію, що нормативно-правові акти, присвячені регулюванню нестандартних форм зайнятості в Україні, виділяє їх достатня різноманітність та широке охоплення за часом прийняття. Наведена обставина вказує на динаміку розвитку нестандартної зайнятості в нашій державі, адже з'явившись фактично одночасно із «стандартною» працею вона постійно еволюціонує, потребує тим самим належного впорядкування в нормах національного законодавства про працю. При цьому, ключовий нормативно-правовий акт у сфері праці – КЗпП безпосередньо не конкретизує у своїх положеннях таку категорію як нестандартні форми зайнятості, але, незважаючи на це, окремі форми зайнятості, які підпадають під класифікацію нестандартної, все ж таки знаходять в ньому своє розкриття;

7) науковий підхід, що в Україні, на відміну від Бразилії, Великої Британії, Естонії, Італії, Латвії, Литви, Франції, Чехії та Японії, на нормативному рівні не визначено граничних строків, на які може бути укладений строковий трудовий договір. Запровадження максимального терміну для строкових трудових договорів в Україні матиме позитивний ефект, оскільки дозволить уникнути ситуацій, коли окремих строковий трудовий договір продовжується фактично необмежену кількість разів на невизначений термін;

8) наукове розуміння, що, незважаючи на запроваджені у 2020-2021 роках зміни до КЗпП щодо надомної та дистанційної роботи, правове регулювання наведених нестандартних форм зайнятості потребує конкретизації в частині забезпечення охорони праці, включно з обов'язком

роботодавців надавати працівникам інформацію та рекомендації, разом із навчанням, щодо оптимального налаштування робочого місця та розміщення засобів дистанційної праці, з метою мінімізації ризиків, пов'язаних із робочим середовищем та дотриманням ергономіки.

Набули подальшого розвитку:

9) класифікація нестандартних форм зайнятості, до яких слід відносити: тимчасову зайнятість, яка проявляється в строкових трудових договорах, короткостроковій та сезонній праці; роботу на умовах неповного робочого часу та роботу за викликом (трудовий договір з нефіксованим робочим часом); багатосторонні трудові правовідносини (запозичена праця); надомну та дистанційну роботу; роботу з використанням цифрових платформ; тіншову зайнятість та залежну самозайнятість;

10) розуміння того, що нестандартні форми зайнятості отримують своє достатнє розкриття в нормах наднаціонального законодавства, передусім, в актах ЄС. При цьому положення актів МОП та ЄС характеризуються гармонійним співвідношенням один з одним в частині регулювання нестандартних форм зайнятості. Зазначене зумовлене тим фактом, що багатьма країнами – членами ЄС було ратифіковано конвенції МОП, які стосуються питань нестандартної зайнятості;

11) пропозиції щодо запровадження спеціального законодавчого акта, яким би комплексно врегулювались багатосторонні трудові правовідносини в Україні. Приклади правового регулювання запозиченої праці в Іспанії та Польщі вказують на достатньо потужну національну нормативно-правову базу, присвячену зазначеному питанню. У свою чергу, існуюча на цей час єдина стаття в Законі України «Про зайнятість населення» не в змозі охопити весь спектр питань, які можуть виникати під час реалізації багатосторонніх трудових правовідносин;

12) розуміння щодо дискусійності ч. 2 ст. 23 КЗпП, яка визначає в якості підстави для укладення строкового трудового договору «інтереси

працівника». Правова природа укладення строкових трудових договорів передусім пов'язується зі специфікою роботи, а саме з її тимчасовим характером, а не з особистістю працівника, що її виконуватиме. Існування такої підстави в КЗпП, що має не конкретизований та оціночний характер, може призводити до зловживань у сфері укладення строкових трудових договорів. Конкретизація на законодавчому рівні в Україні випадків, за яких допускається укладення строкових трудових договорів, не тільки би мінімізувала можливі зловживання при застосуванні наведених договорів, але й дозволила б більш чітко імплементувати у національне законодавство положення Конвенції МОП № 158.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що вони можуть бути використані у таких сферах:

– у *науково-дослідній* – для подальшого вивчення проблем правового регулювання нестандартних форм зайнятості та захисту прав осіб, які працюють за такими формами зайнятості;

– у *правотворчій* – під час підготовки змін та доповнень до КЗпП, Закону України «Про зайнятість населення» або доопрацюванні положень проекту Трудового кодексу України;

– у *правозастосовній* – як рекомендації для вирішення питань підвищення рівня захищеності осіб, які використовують нестандартні форми зайнятості та вдосконалення практики застосування норм чинного законодавства про нестандартні форми зайнятості;

– у *навчальній* – при підготовці підручників, навчальних та навчально-методичних посібників, коментарів до КЗпП та інших актів законодавства про нестандартні форми зайнятості.

Апробація результатів дисертації. Результати дослідження доповідалися на таких міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях: «Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення» (Київ, 2 квітня 2019 р.), «Проблеми реалізації прав

громадян у сфері праці та соціального забезпечення» (Харків, 11 жовтня 2019 р.), «Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю і соціальний захист» (Харків, 9 жовтня 2020 р.), «Актуальні проблеми захисту прав громадян України на працю та соціальний захист на шляху до Євроінтеграції» (Харків, 7 жовтня 2022 р.).

Публікації. Основні результати та висновки дисертаційного дослідження відображені у 9 працях, з яких 5 статей в наукових фахових виданнях України, у 4 тез доповідей і повідомлень на науково-практичних конференціях.

Структура та обсяг дисертації. Робота складається з переліку умовних позначень, вступу, трьох розділів, що містять сім підрозділів, висновків, списку використаних джерел, додатку. Загальний обсяг дисертації становить 224 сторінки, з них список використаних джерел на 35 сторінках (292 найменування) і додаток на 2 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ЗАГАЛЬНА ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ФЕНОМЕНУ НЕСТАНДАРТНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

1.1 Виникнення та становлення нестандартних форм зайнятості як явища

Питання, що стосуються правового регулювання нестандартної зайнятості, з кожним роком набувають все більшої актуальності як в науці трудового права, так і безпосередньо у сфері правозастосування. Пов'язано це, передусім, з тим, що масове промислове виробництво, яке домінувало впродовж всього ХХ століття, і для якого характерним було застосування праці в її традиційному розумінні, під тиском технологій та соціально-економічних процесів ХХІ століття змушене зазнавати своїх суттєвих перетворень. Така обставина спонукає сторони трудових відносин все частіше вдаватися до таких форм їх реалізації, що найкраще відповідають умовам часу і, які у деяких випадках виходять поза межі загально сформованих правових норм, що були запроваджені ще у минулому столітті.

В.І. Гніденко доречно зазначає, що «людину історично здатність до праці помітно відрізняла від інших біологічних видів. Але здатність до праці у кожної людини є різною. Вона безпосередньо залежить від особистісних характеристик, її навичок, творчих можливостей тощо. Недарма комусь легше даються математичні науки, а комусь гуманітарні науки. Ми вже досить давно вигадали профорієнтаційні тести для школярів, які допомагають їм визначитися з майбутньою професією. Але ніхто ще не вигадав тест, який допоможе працівнику визначити, яка форма зайнятості є для нього найбільш продуктивною. Чи буде це 40 годин на тиждень, чи можливо робочого часу необхідно більше чи менше для того, щоб якісно та ефективно виконувати роботу». Вчена вважає, що «розвиток *smart*-технологій радикально змінює

соціально-трудоий простір сучасного світу, і у майбутньому дасть ще не одну нагоду для вдосконалення зайнятості та відповідно правового регулювання цих змін» [9, с. 15].

На думку Г.В. Кузьменко, «стабільність трудової функції реалізується в обумовленій сторонами професійній діяльності, в закріплених угодою сторін тривалості робочого часу, розмірі заробітної плати, місці роботи та інших умов трудового договору. Подібна модель створює класичну систему уявлень людини про повсякденну трудову діяльність працездатного населення. Це своєрідний стандарт праці, який формувався у свідомості не один десяток років. Натомість, невпинний розвиток процесів транскордонної глобалізації, спрощення великої кількості формальностей у підприємстві, застосування більш зручних форм взаємодії, таких як дистанційна електронна комерція, цифровізація адміністративних та соціальних послуг, використання новітніх методів комунікації та здійснення фінансових операцій, прогресуюче використання інформаційних технологій, формують нові вимоги та виклики професійній зайнятості, до яких сучасне трудове законодавство виявилось не зовсім готовим» [12, с. 117].

Я.В. Сімутіна однією з причин поширення нестандартних форм залучення до праці, прихованих трудових відносин та незадекларованої зайнятості наводить те, що «роботодавці сприймають охоронні норми щодо забезпечення трудових прав працівників як економічний тягар для себе, позаяк такі норми так чи інакше пов'язані з певними фінансовими витратами. У зв'язку з цим, у багатьох випадках вони прагнуть або взагалі приховати трудові відносини або принаймні замаскувати їх під цивільно-правові, користуючись тим, що українське законодавство дозволяє залучати фізичних осіб до виконання роботи як на підставі трудових договорів, так і на підставі цивільно-правових договорів (підряду або надання послуг). При цьому, встановити факт наявності саме трудових відносин досить складно, адже існує безліч ситуацій, коли відносини між фізичною особою (працівником,

підрядником, виконавцем) та роботодавцем або замовником зовнішньо є дуже схожими як на трудові, так і на цивільно-правові відносини. Отже, у працівників можуть виникати проблеми, пов'язані із захистом їх трудових прав, у роботодавців – з розумінням та визначеністю правового статусу їх взаємодії з працівниками, а юристи та науковці ведуть дискусії щодо галузевої приналежності правовідносин у сфері найманої праці» [13, с. 16-17].

У свою чергу, віднесення нестандартних форм зайнятості до явищ, пов'язаних передусім з умовами сучасності, є передчасним. Наприклад, так би мовити традиційні для нашого сприйняття строкові трудові договори фактично з'явилися в трудовому праві одночасно з безстроковими трудовими договорами та на цей час складають одну з найпоширеніших нестандартних форм зайнятості у світі. С.В. Венедіктов наголошує, що «в Україні застосування строкових трудових правовідносин слід назвати достатньо поширеним явищем, що зумовлено як запровадженням на початку 90-х років ХХ століття особливої форми трудового договору – контракту, так і досить розмитими нормами, що стосуються регулювання безпосередньо строкових трудових договорів. І якщо застосування контрактів з великою вірогідністю найближчим часом кане в Лету, залишивши за собою досить неоднозначний слід на скрижалях Історії, то строковим трудовим договорам розвиток ринкових відносин пророкує велике майбутнє» [14].

А.Л. Каллеберг зазначає, що нестандартні трудові відносини не є новими. Завжди існували механізми роботи, які не відповідали б моделі повної зайнятості, історія рясніє прикладами периферійної робочої сили та гнучкими ринками праці, на яких робота нестабільна та тимчасова. Наприклад, в системі внутрішніх контрактів, що існувала в США у ХІХ столітті, керівництво надавало обладнання та приміщення на фабриці, сировину, капітал та організувало збут продукту, в той час як підрядники несли відповідальність за виробництво та найм працівників, здійснювали оплату їх праці і контролювали трудову діяльність [15, с. 342]. Ще одним прикладом слід

навести практику застосування трудових договорів з нефіксованим робочим часом. Поява наведених договорів продиктована, передусім, виробничою необхідністю, а саме потребою роботодавця у розширенні штату працівників на обмежений в часі період. При цьому, це явище не можна вважати таким вже новітнім. Незважаючи на те, що реалізація таких договорів в нинішньому їх втіленні припадає на 70-ті роки ХХ століття, функціонально еквіваленти такого короткострокового застосування праці можна було зустріти ще декілька століть тому – починаючи від панчішно-шкарпеткової промисловості та закінчуючи працею докерів ХІХ століття [16, с. 1]. У свою чергу, практичний інтерес в цьому випадку викликає саме тогочасна робота в доках, адже її слід розглядати як яскравий приклад відстоювання профспілками трудових прав працюючих. Р. Грір зазначає, що у ХІХ столітті конкуренція за роботу в доках почала значно зростати, і надлишок робітників у середовищі з невеликим обсягом роботи призвів до значних маніпуляцій з боку тих, хто наймав людей для розвантаження і перевезення вантажів. Робота розподілялася по системі «виклику», коли багато сотень чоловіків заганялися за огорожені дерев'яні майданчики для того, щоб отримати лише 20-30 квитків. Вхід на роботу в доки дозволявся тільки тим, у кого були такі квитки, при цьому робота могла тривати не тільки цілий день, але й навіть годину. Погодинна оплата праці різко зменшилась, а нестабільність роботи була такою, що в той час як докер у 1872 році приносив додому в середньому 24 шилінги, його колега у 1888 році в середньому заробляв всього 7 шилінгів. Ці умови призвели до крайньої бідності та поневірянь в Іст-Енді, що в подальшому вилились у великий страйк 1889 року, під час якого профспілки успішно вибороти стабільні трудові договори та кращу оплату праці [17].

Спроби дослідити генезу нестандартних форм зайнятості вже неодноразово здійснювались у науці трудового права України. Так, наприклад, В.М. Резніченко визначає наступні етапи розвитку і становлення нестандартних форм зайнятості: «1-й період (ХІІ-ХVІІ століття) – зародження

трудових відносин, поява нестандартних форм зайнятості, яким властиві такі ознаки як форма оплати праці (до виконання робіт) та подовження робочого часу; 2-й період (XVIII – початок XIX століття) – перехід від ручної праці до машинного виробництва, поява нестандартних форм зайнятості у вигляді договору цивільно-правового характеру; 3-й період (1835-1917 роки) – нестандартні форми зайнятості підтверджують строкові трудові договори, розвиток самостійної зайнятості, підприємництва, зайнятість працівників через договори послуг або підряду, які мають ознаки запозиченої праці, та посередництво при наймі; 4-й період (1918-1921 роки) – період «воєнного комунізму»; 5-й період (1921-1930 роки) – період НЕПу; 6-й період (1930-1956 роки) – державний примус до праці, політика строкових трудових договорів, робота понад установлену норму робочого часу, трудові навантаження; 7-й період (1957-1991 роки) – нестандартна зайнятість мала такі форми: а) зайнятих осіб у неформальному секторі, б) зайнятих тимчасово або випадково, які працювали неповний робочий день або на кількох підприємствах одночасно, в) самостійна зайнятість, г) надомна праця; 8-й період (1991-1999 роки) – економічний спад, коли нестандартна зайнятість здійснюється в рамках трудових угод; 9-й період (2000 рік – по сьогодні) – економічний підйом, відбувається становлення нового типу нестандартної зайнятості: аутсорсинг, аутстафінг, лізинг персоналу, дистанційна робота, – якому притаманні: поява нових типів праці, формування працівника «інноваційного типу», підвищення освітнього й кваліфікаційного рівня робочої сили» [18, с. 12].

А.М. Соцьким розроблена наступна класифікація періодизації становлення та розвитку нормативно-правового регулювання неповної, тобто такої, що також охоплюється категорією нестандартної зайнятості працівників: «1) зародження нормативних основ трудової зайнятості в Стародавньому Римі (II–III століття н.е.) – поява перших договорів найму; 2) формування нормативного регулювання зайнятості в епоху феодалізму (IX-

XVIII століття) – зайнятість на основах відносин васалітету; 3) становлення 8-годинного робочого часу в країнах Європи (початок XIX століття); 4) зародження трудового законодавства і правових основ про зайнятість населення СРСР та відповідно УРСР (1917-1990 роки); 5) правове регулювання неповної зайнятості працівників за часів незалежної України (1991 рік – і донині)» [19, с. 260].

О.Г. Попов виокремлює наступні періоди становлення та розвитку у сфері соціального забезпечення осіб, які працюють на умовах такої форми нестандартної зайнятості, як запозичена праця: «I – дореволюційний (1861-1917 роки), який характеризується активним розвитком посередницьких установ; II – радянський (1918-1990 роки), що характеризується створенням спеціальних органів, які забезпечували працевлаштування осіб – бірж праці; та III – сучасний (з 1991 рік і до сьогодні) – у цей період формується нормативно-правова база незалежної України, здійснюються дії щодо ратифікації міжнародних договорів та конвенцій, які торкаються інституту запозиченої праці, обговорюються питання щодо внесення змін до чинного законодавства та закріплення трудових та соціальних прав осіб, які працюють на умовах запозиченої праці» [20, с. 7]. Н.Г. Москалик було здійснено періодизацію розвитку законодавства про строкові трудові відносини в Україні протягом 1917-1991 років: перший період починається з кінця 1917 року та закінчується 1922 роком, другий період охоплює 1922-1971 роки, а третій – 1971-1991 роки [21, с. 9-10].

Хотілося б лише частково погодитись з наведеними позиціями науковців, які розпочинають досліджувати етапи формування нестандартних форм зайнятості достатньо ранніми історичними періодами – XII-XVII або, навіть, II-III століттями. На нашу думку така періодизація у сфері нестандартної зайнятості є неточною, адже виникнення зазначеної категорії безпосередньо пов'язане з існуванням та розвитком галузі трудового права, яка була сформована лише в другій половині XIX століття. Саме в цей

проміжок часу регулювання трудових відносин почало отримувати своє чітко виражене правове оформлення, для якого характерним було обмеження «вседозволеності» при формуванні умов трудового договору, встановлення певних, в першу чергу, захисних імперативів у сфері праці, врахування специфіки масового виробництва, закріплення соціальних гарантій та ін.

Те, що сьогодні охоплюється категорією стандартної зайнятості почало з'являтися лише в кінці XIX століття у зв'язку з посиленням процесів індустріалізації у світі. В подальшому стандартна зайнятість сформувалася як явище та отримала свій потужний розвиток протягом більшої частини XX століття. Цей період часу характеризувався застосуванням складного промислового виробництва, конвеєрних технологій, а також пов'язується з активною та достатньо ефективною профспілковою активністю, основу якої складали так би мовити «стандартні» працівники. Наведені фактори зумовили інвестиції в людський капітал, в частині закріплення на законодавчому рівні стабільних та соціально орієнтованих умов праці, які на цей час прийнято пов'язувати зі стандартною зайнятістю. Наприклад, Г. Форд, обґрунтовуючи свою систему оплати праці, зазначав, що «має бути ясно, що висока заробітна плата бере початок з цеху. Якщо вона там не створена, вона аж ніяк в конверт не потрапить. Ніколи не буде знайдена система, яка дозволить позбутися необхідності працювати. Так задумано природою. Наші руки й розум не призначені для ледарства. Праця є нашим спокоєм, почуттям власної гідності й спасінням. Робота – зовсім не прокляття, а найбільше благо. Соціальна справедливість у своєму первісному значенні впливає тільки з чесною праці. Людина, яка багато вкладає, повинна багато забирати. Тому у виплаті заробітної плати немає жодної благодійності. Відданий працівник – найкраще, про що може мріяти бізнес. І не варто очікувати, що він робитиме це безкінечно довго без належного визначення його внеску» [22, с. 147].

А.Г. Бірюкова зазначає, що «наприкінці 80-х років XIX століття на території сучасної України спостерігалися активний розвиток промисловості

й підприємницької діяльності та використання найманої праці, що вимагало більш повного й детального врегулювання трудових відносин. На те, що останні відрізняються від відносин цивільно-правових і потребують окремої регламентації іншими, відмінними від них, способами, вперше звернули увагу саме вчені-цивілісти» [23, с. 17]. Наприклад, Л.С. Таль у 1913 році зазначав, що «господарське життя особливо в другій половині XIX століття достатньо мало рахувалося систематизацією, яка знеособлювала договори про працю та затуманювала саме ті моменти в їх складі, якими в дійсності найбільш часто визначаються юридична сутність та правові наслідки трудових відносин. Обіцяння праці, поєднане з наданням робочої сили, в житті різко відмежовується від інших договорів про працю. Правове відчуття сучасного суспільства не може задовольнитися віднесенням до мінових майнових угод того трудового договору, яким на час особисте життя працівника та його господарське самовизнання в значній мірі заохочуються чужою сферою інтересів. В цілому ряді держав заплановані і частково вже здійснені корінні реформи законодавства про найм праці з метою його узгодження з новими умовами господарського життя та правовими поглядами» [24, с. 83].

На думку В.М. Гураш «становлення трудового законодавства в Україні відбулося наприкінці XIX на початку XX століття у межах правових систем різних держав (Австро-Угорщини, Російської Імперії, Української Народної Республіки, Української Держави, Польської Республіки). Попри це, законодавство формувалося на основі єдиної ідеї про необхідність захисту життя, здоров'я і добробуту найманих працівників та забезпечувало об'єктивну потребу їх захисту. Воно втілювало цілу систему гарантій захисту найманих працівників, зокрема: було обмежено максимальну тривалість робочого часу; заборонено та обмежено використання праці жінок і малолітніх дітей; а також провідну роль у захисті найманих працівників було відведено державі, яка визначила механізм забезпечення трудових прав людини; було окреслено дієві способи захисту найманих працівників» [25, с. 95].

В.І. Щербина та А.М. Соцький зазначають, що «з моменту свого виникнення і до сьогодення трудове право, у тому числі й у нашій країні, пройшло складний шлях формування, який характеризувався різними історичними віхами. Від визнання трудового права головною ланкою ідеологічної боротьби з протилежною соціально-економічною формацією (радянський період) і до занепаду та майже фактичної втрати соціальної цінності (початок і середина 90-х років ХХ століття)» [26, с. 8].

С.В. Венедіктов наголошує, що «поява вітчизняного трудового права характеризувалась перебуванням території Східної і Центральної України в складі Російської імперії, а Західної України в складі Австро-Угорщини». Серед ключових нормативно-правових актів у сфері праці наведених країн вчений виділяє «Правила про нагляд за закладами фабричної промисловості та про взаємні відносини фабрикантів і робітників Російської імперії, затверджені у 1886 році, а також Промисловий кодекс Австро-Угорщини, в який у 1885 році було внесено зміни в частині регулювання особливостей праці жінок та неповнолітніх. Подальший вплив на становлення трудового права на території України здійснювали нормативно-правові акти Української Народної Республіки, Тимчасового уряду Росії та Польської Республіки. Як приклади в цьому випадку вчений наводить: Третій Універсал Української Центральної Ради від 1917 року, яким було проголошено встановлення на всіх підприємствах 8-ми годинного робочого дня; затвердження Тимчасовим урядом Росії у 1917 році Положення про примирні камери і третейські суди, що створювалися для вирішення трудових спорів; проголошення у ст. 103 Конституції Польської Республіки від 1921 року заборони оплачуваної роботи дітей у віці до 15 років, залучення жінок до робіт у нічний час та праці молодих робітників у галузях промисловості, що негативно позначаються на їхньому здоров'ї» [27, с. 15].

Саме в цей проміжок часу разом із стандартизацією праці почали з'являтися і певні виключення з неї, які згодом отримали форму нестандартної

зайнятості. Це було зумовлено, у першу чергу, природною неоднорідністю відносин у сфері праці. Адже трудові договори не завжди укладаються на визначений строк, в деяких випадках найм працівників потребує виконання ними тільки конкретно обумовленого часом завдання. Праця не тільки регламентується технологічними процесами, для неї може бути характерною взагалі відсутність потреби в перебуванні працівника на території роботодавця. Не всі працівники здійснюють свою діяльність на великих підприємствах, деякі з них працюють індивідуально. Крім того, існують випадки коли господарська активність роботодавця суто технічно не передбачає виробничих можливостей для забезпечення працівника зайнятістю повний робочий день [28, с. 83].

Подальший розвиток нестандартної зайнятості в Україні характеризувався чіткою регламентацією та деталізацією правового регулювання праці в актах законодавства. Крім того, для наведеного історичного періоду притаманним є його соціалістичне забарвлення, пов'язане з перебуванням більшої частини території нашої держави в складі СРСР. Л.Ю. Величко зазначає, що «Радянські кодекси законів про працю 1918 та 1922 років містили чимало норм, запозичених із Статуту про промислову працю 1913 року. Проте якщо до 1917 року регламентація праці особливих категорій працівників здійснювалась на рівні спеціальних законів, то в подальшому умови їх праці почали впорядковуватися переважно підзаконними актами» [29, с. 75]. В цьому випадку викликає інтерес позиція О.А. Любчик, яка наголошує, що «багато норм Статуту про промислову працю 1913 року містяться й у нині чинному КЗпП» [30, с. 55], але, на жаль, вчена не розкриває цю позицію в подальшому у своїй монографії.

На думку І.В. Лагутіної, «із соціально-політичної точки зору Кодекс законів про працю 1918 року був складним, з одного боку, він містив норми, що відповідали інтересам працівників та здатні були захистити їхні права у конкретних трудових відносинах. Він проголошував право на працю, надавав

місячну відпустку за працю не менше одного року, забороняв використання понаднормових робіт (їх виконання допускалося у виняткових випадках і тільки за згодою профспілки), передбачав роботу інспекції праці спільно з представниками працівників та ін. З іншого боку, він містив норми, які суттєво обмежували трудові права громадян. КЗпП був розрахований на мирні умови, але певною мірою відбивав вимоги воєнного часу» [31, с. 6]. Наведений кодифікований акт у своїх положеннях містив посилення фактично лише на одну форму нестандартної зайнятості – тимчасову зайнятість. Так, ст. 46 Кодексу вказувала, що звільнення працівника з роботи допускається в тому числі й у зв'язку із закінченням строку виконання роботи, якщо робота мала тимчасовий характер. Однак, в цьому випадку слід повністю погодитись з В.М. Гураш, яка справедливо наголошує, що «попри твердження окремих вчених, цей Кодекс ніколи не діяв на території сучасної України, у зв'язку з тим, що УРСР стала частиною СРСР 30 грудня 1922 року, тоді як Кодекс законів про працю 1918 року втратив чинність 9 листопада 1922 року. У свою чергу, Кодекс мав вихідне значення для розвитку українського радянського трудового законодавства» [25, с. 78].

Тимчасова зайнятість, незважаючи на те, що розглядалася тогочасною доктриною трудового права як істотне виключення з загального правила, в подальшому все ж таки отримала свою деталізацію. Передусім, ця деталізація відбулась на рівні Кодексу законів про працю УРСР 1922 року. Так, наприклад, ст. 34 зазначеного нормативно-правового акту чітко визначала можливість укладання трудових договорів на: а) певний строк не більше одного року; б) невизначений термін; в) час виконання певної роботи [32]. Правове регулювання інших форм нестандартної зайнятості реалізовувалося на рівні підзаконних нормативно-правових актів. Як приклад можна навести декрет Ради Народних Комісарів РРФСР від 02.07.1923 «Про вилучення щодо поширення Кодексу законів про працю 1922 року на квартирників». Згідно з положеннями цього декрету, квартирниками вважалися особи, які виконують

у себе вдома роботу за наймом виключно особистою працею (без застосування найманої праці, в тому числі і праці учнів) з матеріалів роботодавця [33].

Слід констатувати, що запровадження у 1920-х роках на нормативному рівні організації праці «квартирників» надовго сформувало певний незмінний стереотип надомної роботи. На думку Я.В. Свічкарьової, «у свідомості пересічного громадянина така праця асоціюється з ручною, некваліфікованою роботою або народними промислами» [34, с. 138]. В цьому випадку слід звернути увагу на позицію В.І. Щербини та А.М. Соцького, які вказують на диференціацію праці надомників та хатніх працівників. На думку науковців, «договір з хатніми працівниками відрізняється від договору з надомниками місцем виконання трудової функції». Вчені підкреслюють, що «про «особливі умови праці» хатніх працівників говориться у преамбулі п. 1 Постанови ВУЦВК і РНК УРСР від 28.04.1926 «Про умови праці працівників за наймом, що виконують удома у наймача (хатні роботи) роботи з особистого обслуговування наймача та його сім'ї»» [26, с. 204].

Друга половина ХХ століття виокремлюється поступовим розвитком на території сучасної України правового регулювання так би мовити «класичних» нестандартних форм зайнятості, до яких, передусім, слід віднести тимчасову зайнятість (строкові трудові договори, тимчасову та сезонну працю), роботу на умовах неповного робочого часу, а також роботу на дому. Так, правове регулювання строкових трудових відносин отримало своє розкриття в положеннях Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю від 1970 року, які в подальшому послужили підґрунтям для прийняття Кодексу законів про працю УРСР від 1971 року. До речі, положеннями Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю (ст. 10), на відміну від існуючих на цей час трудо-правових норм, був передбачений граничний термін укладення строкового трудового договору, що не міг перевищувати 3-х років [35]. Крім того, Президією Верховної Ради СРСР був затверджений указ «Про умови праці тимчасових робітників і

службовців» від 24.09.1974 № 311-09 [36] та указ «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» від 24.09.1974 № 310-09 [37]. Трохи пізніше були прийняті Положення про порядок та умови застосування праці жінок, які мають дітей і працюють неповний робочий час, затверджене постановою Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦСПС від 29.04.1980 № 111/8-51 [38], та Положення про умови праці надомників, затверджене постановою Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань і Секретаріату ВЦРПС від 29.09.1981 № 275/17-99 [39].

У цьому випадку слід звернути увагу на ту обставину, що, незважаючи на свою практичну застарілість, наведені нормативно-правові акти фактично залишають свою чинність й дотепер. Так, КЗпП [40] за більше ніж 50 років свого існування зазнав понад 170 правок. Якщо ж казати про нормативно-правові акти підзаконного рівня, то відповідно до Постанови ВРУ «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР» від 12.09.1991 № 1545-ХІІ до прийняття відповідних актів законодавства України на території республіки застосовуються акти законодавства Союзу РСР з питань, які не врегульовані законодавством України, за умови, що вони не суперечать Конституції і законам України [41]. До речі, у 2022 році Законом України «Про дерадянізацію законодавства України» [42] було внесено відповідні зміни до КЗпП, а також визначено перелік актів законодавства Союзу РСР, що не застосовуються на території України. У свою чергу, вищенаведені підзаконні нормативно-правові акти радянської доби, присвячені регулюванню нестандартних форм зайнятості, до наведеного переліку не увійшли.

Цікаво, що становлення нестандартних форм зайнятості в цей проміжок часу в інших країнах світу не було тотожним до напряму розвитку, який домінував на території сучасної України. В.М. Резніченко зазначає, що «становлення і розвиток нестандартних форм зайнятості залежить від економічних та соціальних процесів, що відбуваються в державі. Історичний

генезис трудового та цивільного законодавства, що регулюють нестандартні форми зайнятості, за своїм змістом є аналізом державного впливу політики на сферу трудових та цивільних відносин» [18, с. 8]. Зміни, що почалися в середині 1970-х років, створили умови, які спонукали країни, організації та робочих шукати велику гнучкість у сфері зайнятості. Отже, стандартні трудові відносини почали розпадатися. Глобальні економічні перетворення посилили конкуренцію і невизначеність між фірмами та змусили їх прагнути до збільшення прибутку і бути більш гнучкими в укладанні договорів зі своїми співробітниками та в реагуванні на запити споживачів. Мляве економічне зростання спровокувало високий рівень безробіття, який ясно показав, особливо в Європі, що економіки не здатні створити достатній рівень робочих місць, щоб забезпечити зайнятість на постійній основі для всіх працівників. Розвитку нестандартної праці сприяли технологічні вдосконалення в комунікаційних та інформаційних системах, які спростили для організацій спеціалізацію свого виробництва, дозволяли швидко наймати тимчасових працівників для проєктів та більше поклалися на зовнішніх постачальників. Трудове законодавство, розроблене для захисту постійних працівників, також сприяло зростанню нестандартної зайнятості, заохочуючи роботодавців уникати обов'язків та витрат, пов'язаних з цими законами. Те ж саме відбулося і з демографічними змінами в складі робочої сили, до яких відносились збільшення числа працюючих заміжніх жінок та літніх працівників, які часто віддавали перевагу гнучкості, що реалізовувалась за рахунок нестандартних умов праці [15, с. 342].

Починаючи з 1970-х років багато держав частково послабили регулювання сфери праці з метою підвищення гнучкості на ринку праці і стимулювання зростання зайнятості. Реформи дозволили більш широко використовувати строкові трудові договори, поширивши їх застосування на роботи, які не є тимчасовими за своєю природою, і збільшивши термін дії і можливості продовження контракту. В результаті цього в багатьох

європейських країнах стала збільшуватися тимчасова зайнятість. У 1990-х роках подібні реформи, які дозволяють більш гнучке використання тимчасової зайнятості, були проведені в деяких країнах, що розвиваються, наприклад в країнах Латинської Америки. З тих пір ряд європейських країн невпинно робить контрзаходи щодо стримування зростання тимчасової зайнятості, але процес її росту нелегко звернути [43, с. 162].

Л.С. Шевченко наголошує, що «наведений проміжок часу характеризується також появою практики застосування в окремих країнах трудових договорів з нефіксованим робочим часом та відносин запозиченої праці. Останні, до речі, беруть свій початок ще з 1920-х років, коли підприємці США почали надавати фірмам офісних працівників для задоволення потреб нової економіки, заснованої на послугах. Фундатором такої бізнес-практики вважається В.Р. Келлі, який створив компанію з надання тимчасового персоналу «*Kelly Services*». У 1960-1970-х роках на базі досвіду флексибілізації праці сформувалася концепція позикової праці [44, с. 124]. Л.П. Гаращенко підкреслює, що багатосторонні трудові правовідносини в Європі не мали широкого поширення аж до 1960-х років. На думку вченої, «з моменту відкриття компанією *Manpower* офісу в Лондоні у 1956 році, договори позикової праці почали використовувати і у континентальній Європі. Протягом наступних п'ятнадцяти років всі основні кадрові агентства відкрили свої представництва в Лондоні, Парижі та Амстердамі. Згодом Великобританія, Франція і Данія, поряд з США, зайняли ключові позиції у цій сфері» [45].

Першим випадком системного аутсорсингу вважають запровадження в 1970-х роках японською автомобільною корпорацією *Toyota* нової, радикально відмінної від фордівської системи організації виробництва «*Kanban*» (інша назва «*Just-In-Time*», або «точно-в-строк»). Зрештою, впроваджена фірмою *Toyota* система «точно-в-строк» виявилася системою надексплуатації прекарної праці на підприємствах – постачальниках

комплектуючих. На цих підприємствах-постачальниках працювали вже не працівники *Toyota* – отже, жодного соціального пакету та довічної зайнятості *Toyota* їм ніколи й не обіцяла. Власне навіть дотримання в них елементарних норм трудового законодавства не було відповідальністю *Toyota* [46, с. 13-14].

Однією з основних причин використання нестандартних працівників, таких як тимчасові працівники, орендовані працівники чи віддалені працівники, є економічна перевага, яка забезпечує ці схеми роботи. Тимчасовим працівникам часто платять менше, ніж звичайним працівникам, і вони не отримують переваг, які пропонуються працівникам, які працюють на більш тривалий термін у таких країнах, як США та Японія. Робота працівників з дому може заощадити на витратах на нерухомість. Ще однією ключовою причиною використання нестандартних працівників, таких як тимчасові працівники або працівники, що виконують певне завдання, є гнучкість, яку вони забезпечують всередині організації. Нестандартних працівників часто залучають на короткий термін, щоб допомогти роботодавцям впоратися з сезонним попитом, коливаннями пропозиції робочої сили або потребою в спеціальних навичках, яких немає в роботодавця. Технології дозволяють співробітникам фірм виконувати завдання у різних фізичних місцях, і навіть спрощують завдання, щоб їх могли виконувати менш кваліфіковані працівники. Фірми в технологічній галузі дозволили співробітникам працювати вдома не лише через зниження витрат та покращення утримання співробітників, а й тому, що технології дозволяють виконувати роботу віддалено. Крім того, працівники інтелектуальної праці, які переміщуються між роботодавцями, такі як тимчасові працівники, можуть бути гарним джерелом знань та навчання завдяки своєму досвіду роботи у різних роботодавців [47, с. 5, 7, 8].

Правове регулювання зайнятості із залученням третіх осіб в міжнародних актах має досить велику і динамічну історію. Так, Р.І. Шабанов зазначає, що «суперечки на міжнародному рівні про роль і функції приватних

агентств зайнятості почалися ще до заснування МОП у 1919 році. Версальський договір, укладений після Першої світової війни, є точкою відліку правового регулювання запозиченої праці, оскільки тоді був закладений ряд основних принципів у сфері праці. Так звані «положення трудящих» цього договору включали свободу об'єднання, восьмигодинний робочий день, щотижневий відпочинок, заборону дитячої праці, рівну оплату за рівну працю та основний принцип «праця – не товар». Останній принцип, який виник у період соціальних та економічних потрясінь, коли приватні агентства зайнятості зазнавали серйозної критики за зловживання на ринку праці, привів МОП до вироблення політики, згідно з якою держави повинні були зберігати монополію на працевлаштування працівників» [48, с. 311].

Серед міжнародних стандартів, які були прийняті з моменту утворення МОП та присвячені правовому регулюванню сприяння зайнятості із залученням третіх осіб, доречно виділити Конвенцію МОП про безробіття від 1919 року (№ 2) [49], Конвенцією МОП про платні бюро найму від 1933 року (№ 34) [50], Конвенцією про платні бюро з найму від 1949 року (№ 96) [51]. При цьому, регламентування безпосередньо запозиченої праці відбулось у 1997 році, шляхом прийняття Конвенції про приватні агентства зайнятості (№ 181) [52], яку доповнюють положення Рекомендації МОП щодо приватних агентств зайнятості від 1997 року (№ 188) [53]. Слід зазначити, що серед всіх перелічених конвенцій МОП у сфері сприяння зайнятості із залученням третіх осіб, нашою державою було ратифіковано лише одну – Конвенцію про безробіття від 1919 року (№ 2). Варто додати, що Конвенція № 181 вважається найбільш сучасним інструментом, що регулює питання діяльності приватних агентств зайнятості та їхньої взаємодії з державними службами зайнятості, у той час як Конвенція № 2 вважається застарілою [54]. У свою чергу, приєднання України до Конвенції № 181 означало б автоматичну денонсацію Конвенції № 2.

Звертаючись до особливостей застосування нестандартних форм зайнятості в Україні після набуття нашою державою незалежності, доречно навести позицію В.М. Резніченка, який зазначає, що «радянська модель нестандартної зайнятості працівників являла собою симбіоз традиційних і новаторських форм зайнятості, сучасна увібрала в себе передовий досвід запозичений з міжнародних норм, відображала рівень розвитку економіки, запровадження інформаційних технологій у державі» [18, с. 9]. Кінець ХХ століття характеризувався, передусім, розвитком строкових трудових правовідносин, поштовхом для якого слугувало внесення на початку 90-х років до КЗпП відповідних змін, якими було передбачено контрактну форму трудового договору. В.С. Венедіктов підкреслює, що «контракт, як особливий різновид трудового договору, є новелою у трудовому законодавстві України, та юридично був закріплений як особлива форма трудового договору ще в березні 1991 року і запозичений із законодавства зарубіжних країн. Широкого розповсюдження в регулюванні трудових відносин в галузях народного господарства контракт набув в зв'язку з тим, що надавав можливість більшої свободи в регулюванні трудових правовідносин роботодавцями шляхом відповідного консенсусу по встановленню змісту контракту, особливо пільг та гарантій соціально-побутового забезпечення» [55, с. 53]. На думку С.В. Венедіктова, «наведений вид трудового договору був запроваджений з метою пристосування правового регулювання суспільних відносин до реалій того часу – появи нових організаційно-правових форм суб'єктів господарювання, формування зовсім інших вимог до державної служби та державної служби особливого характеру тощо» [27, с. 106-107].

Велике значення для розвитку нестандартних форм зайнятості в Україні отримав Закон України «Про зайнятість населення», який набув чинності у 2013 році. Незважаючи на те, що відповідно до преамбули Закону він визначає «правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, гарантії держави щодо захисту прав громадян на

працю та реалізації їхніх прав на соціальний захист від безробіття» [56], саме цим Законом були врегульовані питання застосування запозиченої праці (діяльності суб'єктів господарювання, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця) та громадських робіт, підставою виникнення яких виступає строковий трудовий договір.

Початок ХХІ століття, який характеризується передусім стрімким розвитком цифрових технологій, позначився на всіх сферах суспільного життя, в тому числі й на сфері праці. Одним з основних перетворень в світі праці за останнє десятиліття стала поява роботи з використанням цифрових платформ [57]. Широке використання мережі «Інтернет» та пристроїв інформаційних та комунікаційних технологій як підприємствами, так і окремими особами проклало шлях для економічних транзакцій через мережі «Інтернет» (на таких платформах, як *Amazon* та *eBay*) та заклало основу для цифрової економіки. Робота з використанням цифрових платформ – характерна риса цифрової економіки. Вони дозволяють фізичним особам або бізнес-клієнтам організувати поїздку, замовити їжу або знайти фрілансера для розробки веб-сайту або перекладу документа, поміж інших багатьох видів діяльності та занять [58, с. 18]. Слід зазначити, що «у 2013-2017 роках Україна посіла перше місце в Європі та четверте місце у світі з зайнятості на цифрових платформах, що вимірюється за сумою фінансових потоків та кількістю завдань, виконаних на таких платформах. Україна також посідає перше місце у світі в «ІТ-фрилансі». Підраховано, що принаймні 3 % української робочої сили задіяні в онлайн роботі. Вісімнадцять відсотків українських офісних працівників уже пробували цифрову роботу і хотіли б повністю перейти на неї; один із двох розглядає це як додаткове джерело доходу» [59].

Не можна залишати поза увагою той факт, що «введення в Україні карантину у зв'язку з пандемією COVID-19 стало черговим серйозним викликом для ринку праці та надало прискорення процесам впровадження

цифрових технологій у сферу зайнятості та підвищення діджиталізації трудових правовідносин» [9, с. 97]. Так, у 2020 році, під егідою пристосування трудового законодавства України до ситуації, зумовленої COVID-19, до ст. 60 КЗпП були внесені відповідні зміни [60], якими були врегульовані питання дистанційної та надомної роботи. С.В. Вишневецька зазначає, що «в умовах запровадження карантину постало питання про можливість виконання роботи за трудовим договором дистанційно. Отже, в сучасний період виникла необхідність у впровадженні гнучких форм організації праці. Однією з форм гнучкої зайнятості є робота поза стаціонарним робочим місцем. Прогнозують, що сфера використання домашнього офісу буде мати позитивну тенденцію до зростання. Відповідно виникла необхідність у механізмі правового регулювання особливої організації режиму робочого часу, робочого місця і умов праці, що не відповідає стандартним правилам» [61, с. 25-26].

О. Нікітін зазначає, що «протягом перших місяців застосування дистанційної роботи українським бізнесом перед працівниками і роботодавцями виникла низка питань, які необхідно було врегулювати. Зокрема, роботодавець у більшості випадків, не маючи оперативної актуальної онлайн-інформації щодо стану виконання працівником трудової функції, обґрунтовано міг ставити під сумнів результативність роботи працівника. Кількість курйозних мемів у мережі «Інтернет» щодо поведінки учнів під час онлайн-уроків, а також працівників у виробничому процесі з використанням відеоконференцзв'язку лише посилювали сумніви роботодавців щодо обґрунтованості їх витрат на оплату праці працівників. А працівники зі свого боку цілком прогнозовано обурювались на безпідставність закидів роботодавця, оскільки більше часу віддають роботі, не витрачаючи його на дорогу до офісу, внутрішньо колективне спілкування та інше» [62]. Слід підкреслити, що в лютому 2021 року Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням

гнучкого режиму робочого часу» [63] положення КЗпП, присвячені регулюванню дистанційної та надомної роботи, були суттєво доопрацьовані.

Окремо доречно звернути увагу на прийнятий у 2021 році Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» [64], положення якого регламентують гіг-контракти, що укладаються між розробниками електронного контенту та його замовниками. Я.В. Сімутіна та С.В. Венедіктов, аналізуючи проєкт наведеного Закону, зазначають, що запровадження гіг-контракту має позитивний економічний ефект, але його наслідки по відношенню до трудових прав залишаються ще не ясними. Це пов'язано з тим, що законопроект не наділяє гіг-працівників такими ж правами, що існують у осіб, які уклали трудовий договір. Закон спрямований на сприяння використанню інформаційних технологій в Україні та не визначає загальні принципи та гарантії ведення бізнесу в «цифровій економіці». Крім того, він застосовується до обмеженого кола компаній, на яких поширюється правовий режим Дія Сіті [65, с. 162]. На думку В.І. Гніденко, «гіг-контракти фактично виступають договорами цивільно-правового характеру, а не трудового, що ставить виконавців таких контрактів у загрозливе середовище і не дає можливості вважати таких осіб учасниками трудових правовідносин та виводить їх з області регулювання саме нормами трудового законодавства» [9, с. 105].

Ще одним сучасним нормативно-правовим актом, що торкається питань регулювання нестандартних форм зайнятості в нашій державі, слід назвати Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» [66]. Закон був прийнятий у 2022 році та запровадив ряд змін до КЗпП в частині правового регулювання роботи з нефіксованим робочим часом. Так, Кодекс було доповнено новою ст. 21¹, в положеннях якої надається визначення трудового договору з нефіксованим робочим часом, встановлюються вимоги

щодо його укладення, а також деталізуються особливості реалізації трудових правовідносин, що виникають на підставі такого виду договору.

Серед останніх змін до трудового законодавства, що були запроваджені у 2022 році та торкалися безпосередньо нестандартних форм зайнятості, слід навести Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність». Зазначеним Законом, що діє лише протягом дії воєнного стану, суттєво спрощено механізм застосування строкових трудових договорів, які можуть укладатися за бажанням сторін фактично без встановлення додаткових обмежень. Крім того, у вересні 2022 року Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні і надання послуг з посередництва у працевлаштуванні за кордоном» [67] були внесені зміни до ст. 39 Закону України «Про зайнятість населення», якими була переглянута концепція правового регулювання запозиченої праці.

Підсумовуючи усе вище викладене, хотілося б сформулювати наступні етапи становлення та розвитку нестандартних форм зайнятості в Україні: а) перший етап (друга половина XIX століття), зумовлений виникненням галузі трудового права та появою певних «стандартів» у реалізації права на працю і, відповідно, виключень із них; б) другий етап (початок XX століття – 70-ті роки XX століття), який характеризується формуванням та розвитком законодавства про працю та віднесенням до сфери його регулювання відносин «нестандартної робочої сили»; в) третій етап (70-ті роки XX століття – кінець XX століття), для якого характерною є детальна регламентація на законодавчому рівні «класичних» нестандартних форм зайнятості (тимчасова зайнятість (строкові трудові договори, короткострокова та сезонна праця), робота на умовах неповного робочого часу, а також робота на дому); г) четвертий етап (початок XXI століття – теперішній час), який передусім

пов'язується з впливом цифрових технологій на всі сфери суспільного життя, наслідком чого є широке застосування «новітніх» нестандартних форм зайнятості, передусім, дистанційної роботи та роботи з використанням цифрових платформ.

Особливістю реалізації нестандартних форм зайнятості в Україні є те, що їх правова регламентація відбулась значно пізніше, ніж в більшості західних країн світу, в яких переважна частина таких форм зайнятості почала активно впроваджуватися, починаючи з 70-х років ХХ століття. Зазначена обставина, передусім, зумовлена перебуванням нашої держави в складі СРСР та подальшим періодом перебудови, що в певній мірі «пригальмувало» процеси розвитку нестандартних форм зайнятості в країні. Крім того, наведена генеза нестандартних форм зайнятості в Україні дає підстави зробити висновок, що у майбутньому зазначені форми зайнятості можуть отримати подальший розвиток. Цьому сприятимуть прискорення глобалізаційних процесів, зміни в усіх сферах суспільного життя, технологічний прогрес, зневіра працюючих в існуючій системі соціального забезпечення, та навіть спроби подолання на національному рівні можливого збільшення темпів безробіття. У свою чергу, впровадження належних механізмів захисту суб'єктів трудових правовідносин, які стикатимуться з нестандартною зайнятістю в країні, є неможливим за наявності застарілої законодавчої бази, перш за все, КЗпП, положення якого потребують суттєвого перегляду.

1.2 Поняття та ознаки нестандартних форм зайнятості

Незважаючи на ту обставину, що окремі форми нестандартної зайнятості супроводжують трудове право фактично з моменту його виникнення, комплексна увага науковців дослідженню наведеного явища почала приділятися лише в останні десятиріччя. Зумовлено це передусім динамікою росту застосування нестандартної зайнятості, яку можна

спостерігати у більшості промислово розвинених країн світу, починаючи з 70-80 років ХХ століття. Наведена ситуація в певній мірі є характерною й для трудового права нашої держави, в якому, наприклад, знаходять достатнє розкриття строкові трудові договори або робота на умовах неповного робочого часу. При цьому, в останні роки ми стаємо свідками нових, так би мовити, «сучасних», нестандартних форм зайнятості, до яких прийнято відносити трудові договори з нефіксованим робочим часом, надомну та дистанційну роботу, запозичену працю та роботу з використанням цифрових платформ.

Т.О. Галайда, Н.Б. Теницька та Н.В. Чорногорська наголошують, що «збільшення масштабів нестандартної зайнятості у світі було зумовлене різними чинниками, зокрема такими як демографічні зрушення, регулювання ринку праці на різних рівнях, макроекономічні коливання та технологічні зміни. Хоча нестандартні форми зайнятості й давали змогу більшій кількості працівників інтегруватися до ринку праці, в деяких випадках вони створювали проблеми для умов праці та продуктивності економічної діяльності, правової й соціальної захищеності робочої сили, а також для загальної ефективності ринків праці, економіки та суспільства загалом» [68, с. 66-67]. В останнє десятиліття відбулося багато суспільних та політичних дискусій щодо майбутнього праці. Стандартна зайнятість, для якої характерною є стабільність, робота повний робочий час та підпорядкування трудовому законодавству, все ще є домінуючою в Європі, а нестандартна праця, за винятком роботи неповний робочий час, зростає лише в досить обмежених межах. Але все більше і більше визнається, що на європейському ринку праці відбувається щось, що є неосяжним виходячи з даних, але набуває все більшого значення та впливає на якість роботи і зайнятості [69].

Слід зазначити, що попри досить помітну в останні роки динаміку застосування, нестандартні форми зайнятості не отримали свого комплексного розкриття в науці трудового права України. Стосується це, в першу чергу,

понятійного апарату, адже, навіть у чисельних наукових дослідженнях, присвячених проблематиці нестандартної зайнятості, відсутня єдина та узгоджена позиція щодо наведеної категорії та її обґрунтованого визначення [70, с. 90]. В цьому випадку слід повністю погодитись з В.І. Гніденко, яка зазначає, що «сучасна національна доктрина трудового права не має власної розробленої однакової термінології для позначення форм зайнятості відмінних від стандартної (класичної) моделі зайнятості. Поняття, якими ми користуємося, є запозиченими, що неминуче призводить до їх неакуратного, непослідовного використання» [9, с. 57].

Безперечно, термін «нестандартна зайнятість» є найбільш поширеним серед існуючих термінів, якими позначаються правовідносини, що є відмінними від стандартної моделі зайнятості. Так, В.М. Резніченко зазначає, що «нестандартна зайнятість – це форма організації трудових відносин, якій притаманні гнучкі умови залучення людини у сферу трудової діяльності та умови праці, відмінні від стандартних, як-от: графік роботи працівників, зміна чисельності працівників, гнучкість робочого часу, робочого місця, які суттєво впливають на безпосередню форму нестандартної зайнятості. Ознаками нестандартних форм зайнятості є: а) виконання працівниками певних функцій, спрямованих на реалізацію власного трудового потенціалу; б) поєднання нестандартних форм зайнятості зі стандартними, що полягає у можливості підбору і з'єднання їх різних елементів залежно від потреб індивіда; в) двостороння доцільність застосування нестандартних форм зайнятості як для роботодавця, так і для працівника; г) відкриття нестандартними формами зайнятості додаткових можливостей для більш повного та результативного використання трудових ресурсів, залучення до роботи тих груп населення, яким традиційні форми зайнятості неприйнятні або незручні; г) створення робочого місця для себе або членів своєї сім'ї; д) можливість регулювання гнучкого робочого дня або навантаження; е) можливість підвищити свої доходи; є) прояв і здійснення творчих можливостей людини» [18, с. 12].

Р.І. Шабанов пропонує розуміти під нестандартною зайнятістю «будь-які форми залучення до праці з відхиленнями від традиційного трудового договору у різних комбінаціях» [48, с. 249]. Велика українська юридична енциклопедія дає наступне визначення нестандартної зайнятості – «це форма залучення осіб до праці, що є проявом підвищення гнучкості та індивідуалізації трудових правовідносин, сутність якої полягає в наявності відмінності однієї з будь-яких ознак від стандартної моделі регулювання відносин між учасниками трудового процесу, заснованої на безстроковості трудового договору, повному робочому тижні, роботі під безпосереднім керівництвом одного роботодавця у належному йому приміщенні на одному робочому місці, із підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку та включенням в трудовий колектив» [71, с. 366].

Поряд з терміном «нестандартні форми зайнятості» в дослідженнях українських науковців зустрічаються й інші визначення, що в певній мірі характеризують зазначене явище. Так, Л.В. Котова розкриває таке поняття, як альтернативна форма зайнятості, під якою вчена розуміє «трудова діяльність працівників певної класифікаційної групи, що передбачена або не заборонена чинним законодавством України, однак за особливостями організації режиму робочого часу, робочого місця та умов праці не відповідає стандартним (типовим) правилам і потребує спеціального механізму правового регулювання та організаційно-економічного забезпечення. Класифікаційними критеріями, за якими визначаються альтернативні форми зайнятості є: 1) робоче місце; 2) режим робочого часу; 3) механізм правового регулювання» [3, с. 85-86].

І.А. Ветухова зазначає, що «з розвитком науки і техніки з'явилися нові види трудової діяльності, зокрема, робота за межами території підприємства, установи чи організації. Подальший розвиток отримали також нетипові форми зайнятості: робота надомна, дистанційна, з гнучким режимом робочого часу, з частковою зайнятістю та ін.» [4, с. 81]. Термін «нетипові форми зайнятості»

використовує О.Є. Костюченко [5], а також О.М. Рим, яка зазначає, що «на рівні ЄС правове регулювання «нетипових» трудових відносин охоплює роботу на умовах неповного робочого дня, за строковим трудовим договором, через агенції тимчасового найму та дистанційну працю» [6, с. 368]. Цікавою є позиція Б.А. Римара, який вказує на «новітні форми зайнятості, для яких характерними постають специфічні риси, а саме: інтелектуалізація праці, динамічна галузева та внутрішньогалузева реструктуризація працівників, підвищення освітнього та кваліфікаційного рівня робочої сили, створення нових типів праці та оновлення цілих сфер професій, розвиток самозайнятості нового типу, становлення «гуманної» зайнятості, посилення гнучкості ринку праці, зростання зайнятості у сфері середнього та малого бізнесу тощо» [7, с. 88].

С.Г. Рудакова вказує на такий термін, як «гнучкі форми зайнятості». Вчена зазначає, що «в умовах фінансово-економічної кризи в Україні, що супроводжувалася скороченням сукупного попиту, підприємства найчастіше вдавалися до наступних гнучких форм зайнятості: вимушена неповна зайнятість (часткове безробіття); режими зайнятості неповний робочий час; нестандартні організаційні форми зайнятості: тимчасові роботи, вторинна зайнятість (сумісництво), дистанційна зайнятість, «запозичена праця» (аутсорсинг, аутстафінг, лізинг персоналу); нестандартні робочі місця: надомна праця, працівники за викликом; гнучкі (нестандартні) режими робочого часу, які можуть застосовуватись як за повного, так і неповного робочого часу» [8, с. 137]. Термін «гнучкі форми зайнятості» використовує також В.І. Гніденко, яка наголошує, що він «вдало акумулює у собі всі ознаки, які притаманні будь-якій формі зайнятості відмінній від стандартної (класичної) форми зайнятості. Поняття «гнучкі форми зайнятості» поєднує у собі гнучкість а) чисельності працівників, б) робочого часу, в) заробітної плати, г) витрат на персонал, д) робочого місця, ж) правового регулювання, які

є складовими механізми адаптації трудових відносин до зовнішніх чинників, що пов'язані зі структурними змінами у сфері зайнятості» [9, с. 25, 41, 227].

І. Лаб та М. Вуден вважають, що нестандартна зайнятість або як її ще називають «нетипова робота», «альтернативні умови праці» або «гнучка зайнятість та гнучкі трудові договори», найчастіше визначається як будь-яка робота, яка відрізняється від повної, постійної, оплачуваної зайнятості. Це явище охоплює широкий спектр механізмів зайнятості, включаючи самозайнятість, роботу на умовах неповного робочого часу та будь-яку роботу, де з боку роботодавця немає зобов'язань щодо тривалих відносин (наприклад, строкові трудові договори, нерегулярна зайнятість та запозичена праця). Використання цього терміну можна простежити, починаючи з середини 1980-х років, що відображає зростаюче усвідомлення в західному світі того, що ринки праці швидко змінюються. За спостереженнями Організації економічного співробітництва та розвитку від 2015 року, поділ роботи на дві широкі категорії – стандартна і нестандартна зайнятість – в даний час є широко прийнятним і використовується як дослідниками, так і відповідними міжнародними агентствами [72].

А.М. Колот у своїй монографії «Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку» використовує такий термін як «нетрадиційні форми зайнятості», до яких на думку вченого належать: зайнятість на умовах неповного робочого часу; зайнятість на умовах строкових трудових договорів; тимчасова зайнятість, у тому числі запозичена праця; вторинна зайнятість; дистанційна зайнятість; зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру; неформальна зайнятість, у тому числі самозайнятість; незареєстрована зайнятість у формальному секторі [10, с. 75]. А.Л. Красильщиков зазначає, що «теперішній стан системи соціально-трудова відносин в Україні (який є відображенням сучасних економічних, суспільно-політичних та демографічних проблем) є сприятливим підґрунтям для розвитку нетрадиційних форм зайнятості, до яких можна віднести

частково регламентовану та запозичену працю. Працівники, зайняті за схемою частково регламентованої праці, перебувають у певних відносинах із соціально-трудовою сферою, задіяні в офіційних (традиційних) секторах зайнятості, але – як суб'єкти трудових відносин – знаходяться поза системою (самостійні працівники, працівники «за викликом», телевізійна/дистанційна праця (телеробота), неофіційно залучені фахівці, тимчасові працівники, зайняті працею з неповним графіком роботи та ін.)» [11, с. 120].

Нестандартні умови праці, такі як неповний робочий день, тимчасова зайнятість і робота на підставі цивільно-правового договору, стали важливою темою в дослідженнях і публікаціях про працю та трудові відносини. Нестандартні трудові відносини також називають альтернативними режимами роботи, ринково-опосередкованими домовленостями, нетрадиційними трудовими відносинами, гнучкими кадровими схемами, гнучкими методами роботи, нетиповою зайнятістю, «бродячою» або підсобною зайнятістю, незахищеною роботою, прекаризованою зайнятістю, одноразовою роботою, новими формами зайнятості та відрядною роботою. Ці позначення в цілому характеризують трудові відносини, які відхиляються від стандартних умов праці, при яких зазвичай передбачається, що робота буде виконуватися повний робочий день, триватиме невизначено довго і буде виконуватися за місцем знаходження підприємства роботодавця під керівництвом роботодавця [15, с. 341].

В.О. Швець доходить висновку, що «трудові правовідносини у межах атипової зайнятості (випадкової, неповної, строкової, запозиченої, дистанційної) можуть бути менш стабільними, аніж у рамках типової зайнятості, проте атипова зайнятість не обов'язково є такою, що за своєю сутністю суперечить засаді гармонійної стабільності трудових правовідносин, адже гармонійна стабільність не виступає формальною засадою, яка вимагає, щоб трудові правовідносини були обов'язково стабільними, попри волю працівника та роботодавця, стаючи для них певним тягарем. При цьому

атипова зайнятість, що обумовлює прекаризовану працю, не відповідає засаді стабільності трудових правовідносин, оскільки суперечить суспільній моралі та принципу людиноцентризму і гуманізму» [1, с. 368-369].

На думку Б. Уолкера, визначення нестандартної роботи та використання послідовної термінології є проблематичним. Дослідженням, що стосуються розвитку нестандартної зайнятості та її можливого впливу, перешкоджає відсутність загальноприйнятої термінології. Ця недостатність послідовності стає основним обмеженням у будь-яких спробах дослідження наукової літератури. Існує безліч форм нестандартної роботи, при цьому її дослідження також може ускладнюватися певною динамікою, зумовленою, наприклад, присутністю третьої сторони в багатосторонніх агентських відносинах. Ця категорія визначається в основному тим, чим вона не є, враховуючи різноманітний діапазон типів робіт, які мають одну спільну рису, що відрізняється від стандартної роботи. Нестандартна робота відрізняється від стандартних трудових відносин стосовно будь-якої з основних характеристик цієї традиційної моделі: а) відсутнє поняття постійної зайнятості, а замість сталості та безперервності часто використовується обмежена тривалість і фіксована дата звільнення; б) замість того, щоб працювати на робочому місці роботодавця та в приміщенні роботодавця, під його наглядом, нестандартні відносини можуть виникати на різних об'єктах та можуть бути «опосередкованими ринком», як у випадку з запозиченою працею; в) як правило, працівники з нестандартними тимчасовими договорами мають менше або навіть не мають жодних законодавчих заходів захисту, передбачених стандартною зайнятістю [73].

Цікаво, що відсутність єдиного понятійного апарату можна простежити також й на міжнародному рівні, а саме в стандартах МОП. Наприклад, ст. 1 Конвенції про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 року про охорону материнства від 2000 року (№ 183), закріплює, що вона застосовується «до всіх працюючих за наймом жінок, включаючи жінок, що зайняті нетиповими

формами залежної праці» (в англійському перекладі – *atypical forms of dependent work*) [74]. Такі нетипові форми залежної праці охоплюють: тих, хто не має письмових трудових договорів; тіньову зайнятість; фіктивну самозайнятість; працюючих у особливих економічних зонах; тих, хто працює у так званому «неформальному секторі», де трудові відносини не можуть бути визначеними (надомники, контрактні робітники, тимчасові працівники та працівники-мігранти) [75, с. 9]. У свою чергу, у 2016 році, при характеристиці більшості вищезазначених категорій, МОП використовує вже термін «нестандартні форми зайнятості» [43].

Все вищевикладене наголошує на необхідності запровадження єдиного уніфікованого терміну, яким би охоплювались ті форми зайнятості, що кваліфікуються в науці трудового права як нестандартні, нетипові або альтернативні. Таким терміном має бути саме «нестандартні форми зайнятості», адже за своїм смисловим навантаженням він містить більш чітке трудо-правове наповнення. При цьому, визначення нестандартних форм зайнятості доречно сформулювати крізь призму стандартної зайнятості, яка в трудовому праві є більш дослідженою. Так, наприклад, МОП зазначає, що нестандартні форми зайнятості – це збірний термін, який включає форми зайнятості, відмінні від стандартної хоча б по одному з декількох критеріїв. До них відносяться тимчасова (строкова) зайнятість, робота на умовах неповного робочого часу, тимчасова запозичена праця та інші багатосторонні трудові правовідносини, а також замасковані трудові відносини і залежна самостійна зайнятість [76]. Г.В. Кузьменко наголошує, що «стандартна зайнятість – це повна зайнятість працівника на умовах робочого часу, яка дорівнює встановленій законодавством або трудовим договором нормі, з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу відповідно до трудової функції та посадових обов'язків. При цьому відмінною рисою нестандартної зайнятості є нетипова тривалість робочого часу, місцезнаходження робочого місця, завдання, функції або інші умови трудового договору» [12, с. 117-118].

Нестандартна зайнятість є дуже розпливчастим терміном, який може включати різні типи статусу зайнятості, що зустрічаються в трудовому праві та відображаються у традиційних статистичних категоріях ринку праці. Цей термін також включає форми зайнятості, які не регулюються трудовим законодавством або які не часто відображаються в офіційній статистиці, наприклад, робота з використанням цифрових платформ [77, с. 3]. До стандартної зайнятості (так званої традиційної зайнятості) відноситься організація роботи між роботодавцем та працівником, яка здійснюється повний робочий день та на постійній основі. Нестандартна зайнятість характеризується організацією роботи між роботодавцем та працівником, яке відрізняється від стандартної зайнятості [78].

В.П. Кохан зауважує, що «стандартною або типовою вважається повна зайнятість – зайнятість працівника за нормою робочого часу, передбаченою згідно із законодавством, колективним або трудовим договором. Це – наймана праця на умовах повного робочого часу на основі безстрокового трудового договору. При зміні хоча б однієї з перелічених умов доцільно вести мову про нестандартну зайнятість. Це явище добре відоме чинному законодавству про працю: ним регулюється, зокрема, самозайнятість, праця на умовах строкових трудових договорів або неповного робочого часу, праця за цивільно-правовими договорами тощо» [79, с. 175-176]. На думку І.В. Лагутіної «стандартна зайнятість, яка передбачає наявність безстрокового трудового договору, стабільний час роботи і відпочинку, нормовану зарплату, участь працівників в управлінні організаціями, зникає. Натомість з'являється нестандартна зайнятість, яка характеризується непередбачуваністю відносин» [80, с. 157].

П. Шукенс та А. Барріо зазначають, що стандартні трудові правовідносини можуть бути визначені як стабільні, безперервні та безпосередні домовленості між підконтрольним та зайнятим повний робочий час працівником та його єдиним роботодавцем. Таким чином, працівник у

стандартних трудових правовідносинах відповідає звичайним критеріям, щоб вважатися працівником, в країнах ЄС загалом це контроль, інтеграція, залежність, фінансові внески або ризики, а також наявність взаємних зобов'язань. На більш якісному рівні, що відрізняє стандартного працівника від інших типів працівників (таких як працівники, що працюють лише певний строк або неповний робочий день), це стабільність праці та забезпечення доходу, які традиційно випливають з їх постійного, триваючого повний робочий день, характеру [81].

На думку А. Маццона, одне з найбільш авторитетних визначень нестандартних працівників було дано Пфедфером та Бароном у 1988 році, які розділили нестандартних працівників на три широкі групи: 1) особи, які мають обмежені тимчасові відносини з організаціями, наприклад, тимчасові працівники або працівники, які працюють неповний робочий день; 2) особи, в яких фізичний зв'язок з організацією є обмеженим, наприклад, працівники, що працюють дистанційно або вдома; 3) особи з обмеженим адміністративним зв'язком з організацією, наприклад, ті, що найняті через трудових посередників або є незалежними підрядниками. Вчений стверджує, що ці нові форми зайнятості мають одну або кілька таких характеристик: відносини між працівником та роботодавцем відрізняються від встановлених двосторонніх трудових відносин, як у випадку трудових відносин із залученням кількох роботодавців для одного працівника, як при запозиченій праці; робота надається з перервами або протягом обмеженого періоду часу, як, наприклад, у випадку виконання строкової або разової роботи; створення мереж і домовленостей про співпрацю між самозайнятими особами, особливо фрілансерами, які виходять за межі звичайних відносин у ланцюжку поставок, спільного використання приміщень та традиційної роботи над проектами. Всі ці особливості наведені в протилежність «нормальним» або «традиційним» відносинам між роботодавцем та працівником [82, с. 1].

Підсумовуючи вищевикладені позиції науковців доречно навести наступне визначення нестандартних форм зайнятості – це будь-які форми трудової діяльності осіб, пов’язані із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати), що реалізуються з відступом від критеріїв, які притаманні стандартним трудовим правовідносинам, але, у більшості випадків, з поширенням на них гарантій, передбачених законодавством про працю. Нестандартні форми зайнятості здебільшого характеризуються наявністю однієї або декількох ознак: 1) тимчасовим характером праці та зменшеною кількістю робочих годин; 2) можливістю виконання трудової функції поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця; 3) широким використанням цифрових технологій; 4) можливістю відходу від традиційної двосторонньої моделі трудових правовідносин.

1.3 Класифікація нестандартних форм зайнятості

Як свідчить попередньо проведене дослідження генези нестандартної зайнятості, це явище характеризується достатньо високою динамікою. При цьому, така динаміка позначається не тільки на формуванні наукових поглядів щодо визначення поняття наведеної категорії, але й на подальшій класифікації нестандартних форм зайнятості. Наприклад, якщо у першій половині ХХ століття в трудовому праві до нестандартних форм зайнятості можна було віднести лише тимчасову зайнятість (строкові трудові договори, короткострокову та сезонну роботу), роботу на умовах неповного робочого часу та надомну працю, то в умовах сьогодення кількість форм нестандартної зайнятості збільшилась більше ніж вдвічі. Вищевикладене посилює актуальність класифікації поширених на цей час нестандартних форм зайнятості та здійснення їх загальної характеристики, що надасть змогу значно

ширше досягнути наведене явище та спрогнозувати загальні темпи його розвитку в нашій державі.

Слід зазначити, що серед вітчизняних науковців відсутня єдина узгоджена позиція щодо класифікації нестандартних форм зайнятості. Так, наприклад, С.Д. Лучик та М.В. Лучик відносять до нестандартних форм зайнятості: «роботу на умовах неповної зайнятості (неповний робочий день); термінову чи короткострокову роботу; роботу на дому; віддалену (дистанційну, електронну) роботу; самозайнятість; псевдосамозайнятість; тимчасову агентську зайнятість» [83, с. 23]. Критично аналізуючи наявні у наукових джерелах підходи до розуміння видової структури нестандартної форми зайнятості, В.О. Швець виокремлює такі види цих форм зайнятості: «випадкова зайнятість; неповна зайнятість; робота за строковими трудовими договорами; запозичена (позикова) праця; дистанційна зайнятість» [1, с. 249-258]. Відповідно до Великої української юридичної енциклопедії, до нестандартної зайнятості належать: «тимчасова зайнятість; зайнятість із понаднормовим, гнучким та неповним режимами робочого часу; робота за викликом; дистанційна робота; робота працівників, які включаються у правовідносини із запозиченої праці» [71, с. 366].

Р.І. Шабанов вказує, що «форми нестандартної зайнятості досить різноманітні та містять як цілком законні, визнані законодавством, так і такі, що виходять за його рамки та, по суті, є зловживанням правом. До них належать види робіт, що відхиляються від стандартних за однією або кількома ознаками: за строком трудового договору (строкові трудові договори); за тривалістю робочого часу (неповний робочий час); за місцем виконання роботи (від традиційного надомництва до сучасної дистанційної праці); поденна робота, робота за викликом тощо. Нестандартними також є форми, при яких замість роботи безпосередньо на роботодавця людина виконує свою роботу через посередників: через філії та організації, що входять у групи компаній («мережного роботодавця»); через посередників (приватні агентства

зайнятості), субпідрядників» [2, с. 18]. В.І. Гніденко запропоновано наступну класифікацію гнучких форм зайнятості: «а) гнучкі форми зайнятості з гнучкими способами організації робочого часу (тимчасова зайнятість, зайнятість на неповний робочий день; робота за викликом, сезонна зайнятість; строкова зайнятість, поділ робочого часу між працівниками, зайнятість на умовах гнучкого робочого дня); б) гнучкі форми зайнятості з гнучкими способами організації місця роботи (дистанційна (віддалена) зайнятість; телеробота; фріланс; надомна робота; зайнятість вахтовим методом; зайнятість домашніх працівників); в) гнучкі форми зайнятості з гнучкими способами організації працевлаштування (роботи) (запозичена праця, аутсорсинг, аутстафінг, лізинг персоналу, самозайнятість, зайнятість у домашньому господарстві)» [9, с. 41].

У дослідженні Європейського фонду покращення умов життя та праці (*Eurofound*) від 2015 року виділяється дев'ять нових форм зайнятості: обмін працівниками (*employee sharing*), розподіл роботи (*job sharing*), робота за ваучерами (*voucher-based work*), тимчасовий менеджмент (*interim management*), короткострокова робота (*casual work*), мобільна робота на основі інформаційних технологій (*ICT-based mobile work*), робота через портфоліо (*portfolio work*), робота через цифрові платформи (*crowd employment*), зайнятість у формі співробітництва (*collaborative employment*). Обмін працівниками означає, що окремих працівників наймається спільно групою роботодавців (які є клієнтами традиційного агентства тимчасової зайнятості). На противагу цій категорії, розподіл роботи означає найм роботодавцем двох або більше працівників для спільного виконання певної роботи. Третьою формою зайнятості, яка змінює ставлення до визначення трудових правовідносин, є робота за ваучерами, коли трудові правовідносини та відповідна оплата ґрунтуються на ваучері, а не на трудовому договорі. Тимчасовий менеджмент – це нова модель роботи, відповідно до якої працівника, зазвичай висококваліфікованого фахівця, наймає роботодавець на

певний строк, часто для виконання конкретного проєкту чи вирішення конкретної проблеми. Короткострокову роботу характеризує та обставина, що роботодавець не зобов'язаний регулярно забезпечувати працівника роботою, але має право звертатися до нього у разі потреби. Мобільна робота на основі інформаційних технологій характеризується роботою з різних можливих місць за межами території роботодавця (наприклад, вдома, на території клієнта або «в дорозі»), що забезпечується сучасними технологіями, такими як ноутбуки або планшетні комп'ютери (вона відрізняється від традиційної дистанційної роботи тим, що є ще менше «прив'язаною до місця»). Робота через цифрові платформи також характеризується відсутністю прив'язки до місця її виконання. Такі платформи об'єднують велику кількість покупців і продавців послуг або продуктів, при цьому часто більші завдання розбиваються на невеликі завдання. Схожим чином портфоліо, що виконується самозайнятими особами, стосується ситуацій, у яких вони працюють для великої кількості клієнтів, надаючи кожному з них лише невелику кількість роботи. І, нарешті, у різних країнах було виявлено нові моделі самозайнятості у формі співробітництва, які виходять за межі традиційних відносин з діловими партнерами [84, с. 7].

В цьому випадку практичний інтерес представляє класифікація нестандартних форм зайнятості, наведена МОП. Слід підкреслити, що міжнародним стандартам цієї організації належить одне з ключових місць в системі джерел трудового права України. Наша держава – член МОП з 1954 року. «Головне завдання організації – сприяти покращенню умов праці і життя. Своє завдання МОП реалізує в основному через нормотворчу діяльність, створення загальноприйнятих та виважених міжнародних трудових стандартів шляхом прийняття конвенцій та рекомендацій» [85, с. 80]. Починаючи з 1946 року, МОП стає першою спеціалізованою установою, асоційованою з Організацією Об'єднаних Націй. Членами МОП є 187 країн, що робить її на цей час не тільки однією з найстаріших, але й однією з

найпотужніших міжнародних організацій, основною метою якої є просування принципів соціальної справедливості та міжнародно визнаних прав людини у сфері праці. Досягнення зазначеної мети здійснюється шляхом прийняття конвенцій, рекомендацій та протоколів, а також контролю за їх застосуванням [86, с. 525-526]. Станом на кінець 2023 року МОП було прийнято 191 конвенцію, 208 рекомендацій та 6 протоколів.

Кажучи про співвідношення міжнародних норм МОП та ЄС у сфері праці, потрібно погодитись з позицією С.В. Венедіктова та Г.О. Спіциної, які зазначають, що «на цей час правові акти МОП продовжують гармонічно й виважено впливати на подальше регулювання трудових відносин у Європейському Союзі. Це зумовлено насамперед тим, що використання досвіду МОП щодо впорядкування й удосконалення трудового законодавства збігається з принциповими, основоположними цілями ЄС. Вимоги цієї організації запроваджуються як шляхом імплементації національним законодавством країн-членів ЄС через власні зобов'язання як членів МОП, так і в глобальній загальноєвропейській площині – через дієву й широку співпрацю ЄС і МОП з урахуванням принципів, на яких ґрунтується правова система Євросоюзу» [87, с. 48].

Цікавим є той факт, що у 2016 році МОП виділяла наступні форми нестандартної зайнятості: тимчасову зайнятість; роботу неповний робочий час та роботу за викликом; багатосторонні трудові правовідносини; тіньову зайнятість та залежну самозайнятість [43]. Але в подальшому наведена класифікація була значно розширена. Станом на кінець 2023 року МОП відносить до нестандартних форм зайнятості: тимчасову зайнятість; роботу на умовах неповного робочого часу та роботу за викликом; багатосторонні трудові правовідносини; надомну працю; роботу з використанням цифрових платформ; тіньову зайнятість та залежну самозайнятість [76]. Повністю погоджуючись з останньою класифікацією МОП, хотілося б конкретизувати таку категорію як надомна праця, яка в контексті України отримала

деталізацію шляхом використання двох категорій: «надомна робота» та «дистанційна робота».

Слід зазначити, що до запровадження у 2021 році відповідних змін до КЗпП співвідношення категорій «надомна робота» та «дистанційна робота» було предметом широкої дискусії серед науковців. Наприклад, на думку О.В. Таможанського «у правовому регулюванні України дистанційна робота відрізняється від надомної. Дистанційна робота – як правило, інтелектуальна, працівник працює на комп'ютері через «Інтернет». Натомість надомна робота – це фізична, ручна праця, працівник працює з інструментами, приладами, інвентарем. Приміром, дистанційно можуть працювати редактор, маркетолог, аналітик, учитель та ін. А як надомники – швачка, реставратор килимів, укладальник-пакувальник та ін.» [88, с. 11-12]. Г.В. Гаврюшенко акцентує увагу на двох основних організаційно-правових формах: перша форма – це переважно ручна праця, яка не потребує достатньої кваліфікації, що здобула назву «традиційна» надомна праця; друга форма являє собою роботу висококваліфікованих фахівців, які у своїй діяльності використовують сучасні цифрові технології [89, с. 171].

Слід не в повній мірі погодитись з наведеними позиціями, які на нашу думку ґрунтуються передусім на застарілих нормах Положення про умови праці надомників, яке було затверджене постановою Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань і Секретаріату ВЦРПС від 29.09.1981 № 275/17-99 [39]. Існуюча на цей час редакція ст. 60¹ КЗпП [40], присвячена регулюванню надомної праці, не акцентує в своїх положеннях увагу на простій та некваліфікованій праці, а вказує на те, що у разі запровадження надомної роботи робоче місце працівника є фіксованим та не може бути змінено з ініціативи працівника без погодження з роботодавцем. С.В. Вишневецька доречно зазначає, що «надомна робота є одночасно віддаленою і стаціонарною роботою, оскільки не пов'язана з переміщеннями в просторі» [90].

Враховуючи вищевикладене можна виділити наступні нестандартні форми зайнятості: 1) тимчасова зайнятість, яка проявляється в строкових трудових договорах, короткостроковій та сезонній праці; 2) робота на умовах неповного робочого часу та робота за викликом; 3) багатосторонні трудові правовідносини (запозичена праця); 4) надомна та дистанційна робота; 5) робота з використанням цифрових платформ; 6) тіньова зайнятість та залежна самозайнятість. В подальшому доречно розглянути кожен окрему форму нестандартної зайнятості більш детально.

Тимчасова зайнятість. Наведену нестандартну форму зайнятості можна віднести до однієї з найтрадиційніших і, мабуть, найстаріших форм нестандартної зайнятості, найпопулярнішим проявом якої слід назвати строковий трудовий договір. Це зумовлено, у першу чергу, природною неоднорідністю трудових правовідносин для яких не завжди характерним є безстроковий характер. До речі, зазначена обставина була врахована ще першими вітчизняними кодифікованими актами у сфері праці, які врегульовували в своїх положеннях строкові трудові правовідносини.

І.О. Олексів наголошує, що «строковий трудовий договір у меншій мірі слугує забезпеченню стабільності трудових відносин, саме з огляду на його строковий характер, проте, він залишається гідною альтернативою безробіттю, дозволяючи працівнику мати хоч і обмежені у часі, але аналогічні за своїм змістом із безстроковим трудовим договором гарантії. Більше того, для деяких категорій працівників строковий трудовий договір залишається єдиною можливістю бути зайнятим з огляду на різні обставини та специфіку їхньої трудової функції. До обставин, які зумовлюють розширення сфери використання строкових трудових договорів, вчений відносить: відсутність об'єктивних можливостей для створення робочих місць на умовах укладення безстрокових договорів, бажання роботодавців мінімізувати свої витрати на робочу силу та оперативно реагувати на стрибки попиту на товари та послуги, необхідність тривалої перевірки кваліфікації кожного працівника перед

укладеннями з ним безстрокового трудового договору, зростання попиту на роботу, що має строковий характер тощо» [91, с. 7-8].

Строкові трудові договори завжди існували на ринках праці та слугують відповідним цілям. Вони забезпечують підприємствам гнучкість в частині реагування на зміни попиту, наприклад, у зв'язку з сезонними коливаннями, необхідністю заміни тимчасово відсутніх працівників або для проведення оцінки тільки прийнятих на роботу працівників, перш ніж пропонувати їм укладення безстрокового трудового договору. Деякі працівники вирішують скористатися тимчасовою зайнятістю, оскільки вони поєднують роботу з навчанням або мають інші обов'язки, які заважають їм працювати за трудовими договорами на невизначений термін. Однак для більшості працівників строковий трудовий договір – це не явний вибір. Адже у випадку, коли строкові трудові правовідносини є вимушеними, домовленості між працівниками та роботодавцями дуже часто бувають нижчої якості порівняно з безстроковими трудовими правовідносинами, особливо в частині забезпечення подальшого переходу до останніх. Таким чином, важливо запобігати зловживанням при використанні строкових трудових договорів шляхом обмеження їхнього продовження, загальної тривалості або заборони використання праці з фіксованим терміном для виконання постійних завдань [92].

Незважаючи на той факт, що окремі форми нестандартної зайнятості з'явилися майже одночасно із традиційними трудовими правовідносинами, їх врегулювання на рівні міжнародних актів припадає лише на другу половину ХХ століття початок – ХХІ століття. Так, наприклад, на рівні МОП не запроваджено спеціального міжнародного стандарту, присвяченого строковим трудовим договорам. У свою чергу, окремі аспекти, що стосуються встановлення певних вимог до застосування цих договорів, можна простежити у положеннях ратифікованої Україною Конвенції про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 1982 року (№ 158), а також у

Рекомендації № 166, що її доповнює. Відповідно до ч. 2 ст. 2 Конвенції № 158 «країна може вилучити зі сфери застосування всіх або деяких положень Конвенції такі категорії осіб, які працюють за наймом: працівників, найнятих за трудовим договором на певний термін чи для виконання певної роботи; працівників, для яких встановлене випробування при прийнятті на роботу або які набувають відповідного стажу, що заздалегідь визначений і має розумну тривалість; працівників, найнятих на нетривалий термін для виконання випадкової роботи». Крім того, ч. 3 ст. 2 Конвенції наголошує на необхідності встановлення «належних гарантій щодо застосування строкових трудових договорів, мета яких – ухилитися від надання захисту, передбаченого зазначеною Конвенцією» [93]. Примірний перелік таких гарантій наведений у ст. 3 Рекомендації № 166, яка до них відносить «обмеження застосування строкових трудових договорів випадками, коли, враховуючи рід майбутньої роботи або умови її виконання чи інтереси працівника, трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений термін» [94].

На рівні актів ЄС строкові трудові відносини знаходять своє врегулювання у Директиві 1999/70/ЄС від 28.06.1999 відносно Рамкової угоди про строкову працю, укладеної між ETUC, UNICE та СЕЕР. Метою цієї Рамкової угоди є «поліпшення якості строкової праці шляхом забезпечення застосування принципу недискримінації, а також створення основи для запобігання зловживанням, що виникають в результаті використання послідовних строкових трудових договорів або відносин». Згідно п. 5 цієї Рамкової угоди «для запобігання зловживанням, що виникають в результаті використання послідовних строкових трудових договорів або правовідносин, держави мають встановити об'єктивні причини, що виправдовують відновлення таких договорів або правовідносин, їх максимальну загальну тривалість та кількість продовжень» [95]. В частині практичної реалізації положень Директиви інтерес викликає рішення Суду ЄС № 33/20 від 19.03.2020, в якому Суд ухвалив, що працівники державного сектору в ЄС і не

можуть бути звільнені від правил, що стосуються безстрокових трудових договорів, навіть якщо вони спочатку та добровільно прийняли такі умови. В рішенні Суду наголошується: «той факт, що працівник дав згоду на встановлення послідовних строкових трудових відносин, не позбавляє його захисту, що надається Рамковою угодою про строкову працю» [96].

До короткострокової роботи МОП відносить залучення працівників на дуже короткий термін або на нерегулярній та переривчастій основі, часто на певну кількість годин, днів або тижнів, в обмін на заробітну плату, встановлену умовами щоденної або періодичної домовленості про працю. Тимчасова робота є характерною рисою неформальної зайнятості в країнах з низьким рівнем доходу але останнім часом вона також з'явилася в промислово розвинених країнах, особливо в діяльності, пов'язаній з роботою «за викликом» або «гіг-економікою» [92]. Сезонними працівниками слід вважати працівників, які уклали трудові договори, в яких терміни та тривалість договору в значній мірі залежать від сезонних факторів, таких як кліматичний цикл, державні свята та/або урожай сільськогосподарських культур [97].

Робота на умовах неповного робочого часу та робота за викликом.

Феномен застосування роботи на умовах неповного робочого часу сприймається з певною іронією. Адже за весь період розвитку трудового права ми спостерігаємо тенденцію боротьби працівників за скорочення тривалості робочого часу, а тому поява договорів зі зменшеною нормою робочого часу може помилково виглядати як апогей такої боротьби. Зрозуміло, що це не так, оскільки метою наведеної боротьби є не викорінення робочого часу як явища, а встановлення певних розумних меж його застосування, що дозволяли б гармонійно поєднувати в собі економічну складову, охорону праці та гідний рівень приватної свободи працюючого [98, с. 408].

Роботу на умовах неповного робочого часу слід віднести до однієї з класичних форм нестандартної зайнятості. Однак за останні десятиліття значення наведеної нестандартної форми зайнятості не тільки збільшилося,

але й ми стали свідками її диверсифікації на: основний неповний робочий час (21-34 години на тиждень), скорочений неповний робочий час (20 годин на тиждень або менше) та «маргінальний» неповний робочий час (менше 15 годин на тиждень). У деяких випадках умови праці можуть включати дуже короткі години або непередбачувані фіксовані години, і роботодавець не зобов'язаний надавати певну кількість робочих годин. Ці домовленості, відомі як «робота за викликом», виражаються в різних формах договорів в залежності від країни і включають так звані «договори з нефіксованим робочим часом». Неповна зайнятість – найпоширеніший вид нестандартної зайнятості серед жінок. Робота на умовах неповного робочого часу може допомогти працівникам, особливо тим, у кого є діти або інші обов'язки по догляду, вийти на ринок праці або залишитися в ньому. Ця нестандартна форма зайнятості також може надати певні можливості працівникам, які хочуть поєднувати роботу з навчанням або професійною підготовкою. Але «робота за викликом», включаючи «договори з нефіксованим робочим часом», може створювати проблеми, зумовлені непередбачуваною та недостатньою тривалістю робочого часу, а також скороченням заробітку – тим більше, якщо працівники не користуються рівним поводженням як з працівниками, що працюють повний робочий день, в частині оплати праці. Працівники, що працюють за викликом, також можуть зіткнутися з труднощами в поєднанні роботи з особистим життям через потенційно високу мінливість графіків роботи [99].

Особливості роботи на умовах неповного робочого часу розкриваються на міжнародному рівні у Конвенції МОП про роботу на умовах неповного робочого часу від 1994 року (№ 175). Відповідно до цієї конвенції МОП «термін «працівник, зайнятий неповний робочий час», означає особу, яка працює за наймом, нормальна тривалість робочого часу якої менша від нормальної тривалості робочого часу працівників, зайнятих повний робочий час та які перебувають в порівняній ситуації» [100]. Як можна побачити з наведеного визначення, воно є достатньо широким за охопленням. Крім того,

положення Конвенції не визначають загальну кількість робочих годин, необхідну для віднесення роботи до такої, що виконується неповний робочий час. Згідно ст.ст. 4 та 5 Рекомендації про роботу на умовах неповного робочого часу від 1996 року (№ 182), що доповнює Конвенцію № 175, «роботодавці повинні консультуватися з представниками зацікавлених працівників з приводу широкомасштабного введення чи розширення масштабу застосування роботи на умовах неповного робочого часу, відповідних правил та процедур та можливих засобів захисту та заохочення такої роботи. Працівники, зайняті неповний робочий час, повинні бути проінформовані у письмовій формі чи будь-яким іншим способом, що відповідає національному законодавству та практиці, про особливості їхнього найму» [101].

Правове регулювання неповного робочого часу в ЄС закріплено на рівні Директиви 97/81/ЄС від 15.12.1997 відносно Рамкової угоди про часткову зайнятість, укладеної між *UNICE*, *CEEP* та *ETUC*. Зазначена Директива містить визначення терміну «працівник, зайнятий неповний робочий час», що є досить схожим за визначенням, наведене у Конвенції МОП № 175. Крім того, ст. 4 Директиви визначає антидискримінаційні положення, відповідно до яких «до працівників, зайнятих неповний робочий час, не можна ставитися менш сприятливо, порівняно з працівниками, які працюють повний робочий час, тільки тому, що вони працюють неповний робочий час, якщо інше не є виправданим з об'єктивних підстав» [102].

МОП та ЄС не прийнято спеціальних актів, які б врегульовували питання роботи за викликом. Але окремі положення, що стосуються наведеної форми нестандартної зайнятості, все ж таки можна простежити, передусім, на рівні ЄС. Так, ст. 11 Директиви 2019/1152 від 20.06.2019 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі закріплює, що «якщо держави-члени допускають використання договорів про роботу на вимогу або аналогічних трудових договорів, вони здійснюють один чи декілька наведених нижче заходів для запобігання зловживанню такими договорами: а)

обмеження на використання і термін дії договорів про роботу на вимогу або аналогічних трудових договорів; б) спростовна презумпція існування трудових відносин із мінімальною кількістю оплачуваних годин на основі середньої кількості годин, відпрацьованих за даний період; в) інші еквівалентні заходи, які забезпечують ефективне запобігання зловживанням» [103].

В.І. Гніденко зазначає, що «робота «за викликом» – це одна з гнучких форм зайнятості, поява якої є наслідком розвитку гнучкості правового регулювання трудових відносин. Робота за викликом передбачає постійні трудові відносини між роботодавцем і працівником, але роботодавець не постійно забезпечує роботу для працівника. Ця форма зайнятості за останні десятиліття набула значного значення в Ірландії, Італії, Нідерландах, Швеції і Великобританії. Робота «за викликом», як гнучка форма зайнятості, є роботою «майбутнього», оскільки вона зорієнтована на те, що момент забезпечення роботою настане у невизначений час тільки тоді, коли у цьому буде нагальна потреба, що є головною відмінністю від типового трудового договору, який чітко вказує момент початку трудових відносин та робочого часу» [9, с. 150-152]. Я.В. Сімутіна наголошує, що ««нестандартність» трудових правовідносин, що можуть виникати на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, полягає у відсутності таких ознак, притаманних класичним трудовим правовідносинам, як стабільність (передбачуваність) та взаємність зобов'язань сторін трудового договору, що полягає в обов'язку роботодавця надати працівникові роботу, передбачену трудовим договором, та в обов'язку працівника виконувати таку роботу» [104, с. 100]. На думку С.В. Венедіктова, доцільність застосування договорів з нефіксованим робочим часом «вбачається в тому, що вони надають можливість будувати гнучкі трудові правовідносини у сферах, де трудовий процес є непередбачуваним (громадське харчування, дизайн, мода, рекламні послуги та ін.), а їх укладення, в першу чергу, є корисним для осіб молодого віку і дозволяє поєднувати

навчання з роботою без суттєвого впливу на навчальний процес. Однак у цих трудових договорів є і суттєвий недолік – соціальна незахищеність працівників від волі роботодавця, адже саме від нього залежить надавати чи не надавати роботу особі, і, відповідно, буде вона отримувати кошти чи ні» [105, с. 81].

Я.В. Свічкарьова наголошує, що «в зарубіжній практиці договори про роботу за викликом поділяються на два види. Перший – має назву договір «нуль годин» (*zero-hours contract*), сутність якого полягає в тому, що за його умовами роботодавець не зобов'язаний надати працівникові роботу та не несе відповідальність (наприклад, у вигляді виплати визначеної компенсації) за її ненадання. При цьому ні мінімальна тривалість робочого часу, ні режим роботи сторонами не узгоджуються. Можливо, робота не буде надана зовсім, що позбавляє працівника гарантій зайнятості та отримання заробітної плати. Другим видом є так звані «угоди мінімум-максимум» (*min-max contracts*). У даному випадку встановлюється нижча межа робочого часу, яку повинен забезпечити роботодавець, а також верхня межа робочих годин, яку зобов'язаний відпрацювати працівник за наявності виклику. У разі, якщо роботодавець притягує працівника до роботи, яка є меншою ніж мінімальна межа, працівникові повинна бути виплачена така винагорода, яка була б виплачена, якщо працівник відпрацював би встановлений мінімум часу» [106, с. 79].

Також викликає інтерес застосування в наукових дослідженнях терміну «перервний робочий час», яким З.Я. Малишевська фактично визначає роботу за викликом. На думку вченої «режим перервного робочого часу полягає в обов'язку працівників виконувати свої трудові обов'язки впродовж певного часу з дотриманням відповідного режиму через закріплення часових меж із огляду на локальне регулювання. Як наслідок, запровадження такого режиму дозволяє із однієї сторони підвищити продуктивність використання робочого часу, адже працівники здійснюють свої трудові функції лише в той час, коли

це дійсно необхідно. З іншої сторони, зменшується навантаження на самого працівника, який отримує додатковий час на відпочинок, а також фактично марно не витрачає час. Запровадження режиму перервного робочого часу має безпосередньо відображати специфіку діяльності конкретного підприємства, установи чи організації, для того, щоб робочі режими підприємства, установи чи організації постійно збігались із робочими режимами працівників, які на них працюють» [107, с. 14-15].

Багатосторонні трудові правовідносини. Час не стоїть на місці і ті постулати, що колись вважались непорушними, в умовах сьогодення вже втрачають свою монолітність. Зазначене можна дуже чітко простежити на прикладі трудового права, для якого завжди була характерною концепція наявності в трудових правовідносинах двох сторін – працівника та роботодавця. Але запровадження запозиченої праці, для якої характерною є наявність декількох суб'єктів, що фактично виступають в якості роботодавців по відношенню до окремого працівника, ставлять під сумнів концепцію виключної двосторонності трудових правовідносин.

На думку О.Г. Середи, «виконання такого виду організації праці в умовах високого безробіття дає можливість хоча б тимчасово заробляти тим верствам, які не мають роботи. Також її використання пов'язане з потребою зайнятості окремих категорій громадян, для яких повна постійна зайнятість з певних причин ускладнена або небажана (студенти, громадяни пенсійного віку, особи з інвалідністю), або пов'язана із специфікою окремих професій (моряки, громадяни творчих професій, виставкова діяльність та ін.). Позикова праця також дає можливість поєднувати роботу по найму з виконанням сімейних обов'язків, участю в громадському житті, підтримкою здоров'я. Негативні наслідки запозиченої праці проявляються у спробі роботодавця ухилитися від певних зобов'язань, зазначених у трудовому законодавстві; зменшенні розміру заробітної плати; відсутності гарантій і пільг, притаманних постійним працівникам; посиленні соціального демпінгу, оскільки праця

запозичених працівників дешевша, і є загрозою звільнення для постійних працівників; втрата можливості створення нових робочих місць тощо» [108, с. 131].

Робота через агентства тимчасового найму визначається як нестандартна форма зайнятості, відповідно до якої працівник наймається агентством з тимчасового працевлаштування для подальшого виконання своєї роботи для компанії-користувача (під її контролем). Вважається, що трудові відносини між таким працівником та компанією-користувачем відсутні, хоча у компанії-користувача можуть існувати юридичні зобов'язання перед працівником, особливо у частині охорони здоров'я та безпеки праці. Відповідний трудовий договір в цьому випадку має обмежений або невизначений термін без гарантії продовження. Компанія-користувач сплачує агентству гонорари, а агентство виплачує заробітну плату працівникові (навіть якщо компанія ще не сплатила відповідні кошти агентству). Гнучкість як для працівника, так і для роботодавця – ключова особливість запозиченої праці [109]. Застосування багатосторонніх трудових відносин є достатньо поширеним в готельному бізнесі, громадському харчуванні, туризмі, фінансових послугах, засобах масової інформації, розважальних заходах, телекомунікаційних та розсильних послугах, послугах з управління майном [110, с. 1].

З 1970-х років фінансування державних служб зайнятості зменшилася в багатьох розвинених країнах, створивши нові можливості для приватних агентств зайнятості. Тим часом, лібералізація та конкуренція привели до того, що підприємства-користувачі та уряди багатьох країн все частіше розглядали агентства як органи, що сприяють згладжуванню функціонування ринків праці. Зростання кількості агентств було пов'язане з наданням послуг, що сприяють гнучкості ринку праці. Після цих подій та обговорення наведеного питання між урядами, роботодавцями та профспілками у 1990-х роках тристоронні учасники МОП на Міжнародній конференції праці проголосували за Конвенцію № 181, мета якої «дозволити діяльність приватних агентств

зайнятості, а також надати захист працівникам, що користуються їх послугами» [111, с. 4].

Відповідно до ст. 1 Конвенції про приватні агентства зайнятості від 1997 року (№ 181) термін «приватне агентство зайнятості» охоплює також і «будь-яку фізичну або юридичну особу, яка надає одну чи більше з послуг, що становлять найм працівників з наміром надання їх у розпорядження третій стороні, яка може бути як фізичною, так і юридичною особою і яка визначає їм робочі завдання і контролює виконання цих завдань». Слід зазначити, що Конвенція зобов'язує члена МОП, який ратифікував цю Конвенцію, «вжити відповідно до національного закону і практики необхідних заходів, що забезпечують відповідний захист працівників, найнятих приватними агентствами зайнятості в частині: свободи асоціації; ведення колективних переговорів; мінімальної заробітної плати; робочого часу та інших умов праці; доступу до навчання; професійної безпеки і здоров'я; захисту материнства та допомоги по вагітності й пологах, а також пільг та видів допомоги батькам» [52]. На думку І.В. Лагутіної, «Конвенцією № 181 МОП лише визнала саму законність послуги з надання працівників у розпорядження третій стороні, проте МОП не зобов'язує своїх членів ввести її в законодавство і практику. Вирішення питання про те, допускати чи ні такі послуги, вирішують самі держави після консультацій із найбільш представницькими організаціями працівників і роботодавців» [112, с. 302].

Регулювання багатосторонніх трудових правовідносин в ЄС здійснюється на рівні Директиви 2008/104/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 19.11.2008 про тимчасову запозичену працю. Відповідно до ст. 5 зазначеної Директиви «основними умовами праці тимчасових працівників на період їх роботи на підприємстві користувача повинні бути, принаймні, ті самі умови, які б застосовувались, якщо працівники були б найняті безпосередньо цим підприємством для виконання тієї ж роботи. Для цього користувач бере на себе зобов'язання щодо: захисту вагітних жінок і матерів-годувальниць та

захисту дітей і молоді; рівного ставлення до чоловіків і жінок; вжиття заходів щодо боротьби з дискримінацією за ознакою статі, раси або етнічного походження, релігії, переконань, інвалідності, віку або сексуальної орієнтації» [113].

Станом на кінець 2023 року Конвенцію про приватні агентства зайнятості від 1997 року (№ 181) ратифікували 38 країн [114], серед них – Бельгія, Болгарія, Іспанія, Італія, Литва, Польща, Словаччина, Фінляндія, Франція та ін. Ці країни є членами Європейського Союзу і для яких, відповідно, Директива ЄС № 2008/104 ЄС є юридично обов’язковою. Вказана обставина свідчить про те, що, по-перше, зазначені два міжнародні акти не суперечать один одному. А по-друге, факт їх обов’язковості для країни вказує на наявність у неї досить потужної національної правової бази, присвяченої регулюванню багатосторонніх трудових відносин. До речі, якщо дослідити існуючі статистичні показники по цій формі нестандартної зайнятості, то за даними Міжнародної конфедерації приватних агентств зайнятості, у 2013 році 40 млн. працівників в світі брали участь у запозиченій праці, при цьому найбільші ринки для цієї зайнятості перебувають в США, Китаї, Європі та Японії. У 2010 році на запозичену працю припадало 1,3 % зайнятості у 34 країнах Європи. Рівень запозиченої праці не перевищував 1 % зайнятості в Албанії, Фінляндії, Німеччині, Угорщині, Італії, на Мальті, в Чорногорії і Туреччині, але в Нідерландах він досяг 2,2 %, а в Болгарії, на Кіпрі і в Іспанії – 2,4 %. В Ізраїлі понад 5 % робочої сили отримували роботу через підрядників робочої сили [43, с. 105]. У 2021 році у відносинах запозиченої праці перебувало 16,3 % працюючих Греції, 4,1 % – Іспанії, 1,1 % – Італії, 0,5 % – Польщі та 2,7 % – у Франції [115].

А.О. Василенко зазначає, що «з точки зору роботодавця до переваг використання запозиченої праці належать: можливість підвищення прибутковості бізнесу; економія фонду заробітної плати працівників, зайнятих кадровою, управлінською діяльністю та бухгалтерським обліком; можливість

підприємства оптимізувати якісний і кількісний склад працівників в умовах постійного коливання ринкової кон'юнктури; використання досвіду інших підприємств та впровадження передових технологій; зростання якості відповідного обслуговування працівників. Для працівників, які наймаються через приватне агентство зайнятості, перевагами можуть бути: можливість працевлаштування в інших роботодавців-клієнтів компанії-провайдера; можливість професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації тощо. До недоліків і загроз запозиченої праці, які вона може нести, можна віднести: спробу роботодавця скоротити соціальний пакет, його спроби посилити експлуатацію праці, намагання ухилитися від певних зобов'язань, зазначених у трудовому законодавстві; можливість внесення розколу в трудовий колектив тощо» [116, с. 46].

Аналізуючи багатосторонні трудові правовідносини, окремо хотілося б виділити так звані субконтрактні відносини. Незважаючи на те, що такі відносини не можна асоціювати напряму з трудовими правом, окремі конвенції МОП все ж приділяють їм свою увагу. Наприклад, Конвенція МОП про безпеку та гігієну праці у будівництві від 1988 року (№ 167) у ст. 2 визначає, під терміном «роботодавець» також залежно від обставин, генерального підрядника, підрядника або субпідрядника. Відповідно до ст. 8 цієї конвенції МОП «кожного разу, коли два роботодавці або більше ведуть одночасно роботи на одному будівельному майданчику, головний підрядник або інша особа чи орган, котрі здійснюють практичний контроль або несуть основну відповідальність за загальну діяльність на будівельному майданчику, несуть відповідальність за координацію приписаних заходів, що стосуються безпеки та гігієни праці і відповідно до національних законодавства чи правил, за забезпечення дотримання таких заходів» [117]. Окремі положення, що стосуються субконтрактних відносин, можна зустріти також у Конвенції МОП про безпеку та гігієну праці в шахтах від 1995 року (№ 176) [118] та Конвенції

МОП про положення про працю в договорах, що укладаються державними органами влади від 1949 року (№ 94) [119].

Правове регулювання субконтрактних відносин в ЄС здійснюється Директивою 89/391/ЄЕС від 12.06.1989 про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі. Відповідно до ст. 6 зазначеної Директиви «у випадку, коли декілька підприємств спільно використовують робочу територію, працедавці повинні співпрацювати над запровадженням положень із забезпечення безпеки, охорони здоров'я та гігієни праці та, з урахуванням характеру таких напрямів діяльності, повинні координувати їхні дії в сферах захисту та запобігання професійним ризикам, а також інформувати про зазначені ризики один одного та їхніх відповідних працівників та/або представників працівників» [120].

Надомна та дистанційна робота є важливою складовою сучасного світу праці. Я.В. Свічкарьова зазначає, що «стрімка модернізація технічної та технологічної бази на основі комп'ютеризації, інформатизації, автоматизації, впровадження гнучких виробничих систем та інноваційних технологій викликали появу на ринку праці атипових (нестандартних) форм зайнятості, серед яких особливе місце займає робота «поза офісом» – дистанційна праця. Отже, вказані фактори призвели до того, що багато фахівців можуть працювати в будь-якому місці (а не лише на території роботодавця) та підтримувати безпосередній контакт з роботодавцем за допомогою спеціальних технічних засобів. Така форма праці в сучасному трактуванні отримала назви «віддалена робота», «дистанційна праця», «дистанційна зайнятість», «телеробота», «комп'ютерне надомництво» тощо» [34, с. 137].

Я.В. Сімутіна наголошує, що «розвиток цифрових технологій в останні кілька десятиліть зумовив появу та розповсюдження у всьому світі нестандартних форм зайнятості, а також актуалізацію специфічних форм організації процесу праці, зокрема, віддаленої роботи (*remote work*) або, як її

ще називають, надомної праці (*home-based work*), телепраці (*telework*) чи дистанційної праці (*distance work*). Велика кількість компаній в тій чи іншій мірі користуються перевагами цієї форми та активно практикують її використання серед своїх співробітників, які протягом повного робочого дня або частково можуть працювати із дому чи деінде, поза офісом» [121].

О.Ю. Гулевич виділяє «п'ять основних видів дистанційної зайнятості: 1) дистанційна зайнятість, яка розподілена по кількох місцях: частково – вдома, частково – у приміщеннях, що є власністю роботодавця. Зазвичай таку роботу виконує кваліфікований, професійний персонал, який користується повною довірою у роботодавця. На більшу частину подібних робіт поширюється дія колективних договорів; 2) повністю надомна робота, яка складається з одноманітних, часто повторюваних операцій, які не потребують високої кваліфікації. Така робота оплачується за кінцевим результатом і, як правило, виконується жінками; 3) позаштатна дистанційна робота, яка цілком базується на надомній роботі і здійснюється позаштатними працівниками, що виконують різноманітні завдання на основі договорів з роботодавцем (клієнтом), наприклад, переклади, письменницька робота, дизайн, комп'ютерне програмування; 4) мобільна дистанційна робота, яка передбачає застосування можливостей нових технологій у традиційних формах мобільної діяльності, наприклад, робота торгових представників, інспекторів, інженерів з експлуатації; 5) робота у спеціально обладнаному офісі – робота на відстані здійснюється в забезпеченому телекомунікаційним зв'язком приміщенні роботодавця або субпідрядника» [122, с. 12].

З пандемією COVID-19 частка зайнятого населення, що працює надомно, зросла в геометричній прогресії. Ще занадто рано говорити, скільки працівників перейшло на віддалену роботу. Хоча за оцінками МОП не всі види діяльності можуть виконуватись вдома, багато з них все ж таки можуть – приблизно кожен шостий на глобальному рівні та кожен четвертий – у розвинених країнах. Асоційована тривалий час з труднощістю та

повторюваною працею в промисловому секторі, ця нестандартна форма зайнятості на цей час також включає висококваліфікованих працівників, що працюють з використанням цифрових платформ, а також віддалених працівників сфери послуг. У свою чергу, більшість надомних працівників в усьому світі – це жінки, багато з яких повинні залишатися вдома через сімейні обов'язки, а отже, звертаються до цієї нестандартної форми зайнятості як до джерела доходу. Віддалена робота також характеризується високим рівнем неформальності. За підрахунками МОП, у 2019 році 260 мільйонів працівників, що складає 7,9 % зайнятого населення, належать до більш широкої за охопленням категорії «робота в домашніх умовах», яка також включає роботу незалежних самозайнятих працівників у себе вдома (або прилеглих територіях та приміщеннях). З цього показника 147 мільйонів склали жінки, що становить 11,5 % від всієї зайнятості жінок. Ці цифри не включають неоплачувану роботу по догляду у власному приміщенні, оплачувану домашню роботу та роботу по догляду в домогосподарствах інших осіб, а також натуральне виробництво для домашнього споживання [123].

Я.В. Сайченко зазначає, що «дистанційна робота сьогодні є надзвичайно потрібною формою трудових відносин, яка набула особливого значення як в Україні, так і у світі загалом у період жорсткого карантину через пандемію коронавірусу. Її перевагами для працівників є: планування власного часу та самостійне встановлення режиму роботи; на роботу не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку; працівник самостійно обирає робоче місце; зменшення витрат (економія коштів на проїзд); більше часу, який можна присвятити родині. Переваги для роботодавців: не потрібно орендувати офіс та забезпечувати кожного працівника окремим робочим місцем; для виконання роботи можна залучати спеціалістів з інших міст та країн. Водночас, незважаючи на законодавчі зміни, дистанційна робота і надалі потребує законодавчого врегулювання окремих питань з урахуванням зарубіжного досвіду, ефективного застосування якого не лише сприятиме

розширенню вітчизняного ринку праці, а й дозволить національній економіці брати активну участь в міжнародному технічному розподілі праці та найбільш повно використовувати переваги дистанційної форми зайнятості» [124, с. 35-36].

Нещодавно проведений аналіз, заснований на даних з США, показує, що 34 % видів робіт цілком можна виконувати вдома. Однак ця пропорція варіюється в залежності від сектору професійної діяльності: наприклад, 86 % можуть працювати віддалено в секторах професійної, наукової та технічної діяльності і тільки 7 % в готельному бізнесі та сфері харчування. Частота віддаленої роботи, що визначається як частка співробітників, які зазвичай або іноді працюють на дому, є нижчою, якщо працівники повинні бути присутніми на своїх робочих місцях через характер їхніх завдань. Наприклад, в середньому по європейських країнах, що входять до Організації економічного співробітництва та розвитку, рівень віддаленої роботи в готелях і ресторанах становить одну третину від середнього показника в інших секторах [125].

Ю.В. Ростовська зазначає, що «практика деяких європейських країн показала, що дистанційна зайнятість не тільки надає можливість працювати вдома, або під час навчання, а й збільшує гнучкість режиму виконання працівником своїх функцій. Це відбувається шляхом оптимізації співвідношення робочого часу та часу, який витрачається на дорогу до роботи. Особливо це стосується осіб, для яких дістатися до роботи займає годину часу в одному напрямку. Працівники, які працюють вдома, можуть самостійно контролювати робочий час, пристосовуючи його до свого життя. Позитивним моментом для працівника є можливість обирати зручне місце і час роботи, особливо, коли немає можливості працювати в офісі. Наприклад, студент, який володіє певними навичками, може працювати дистанційно у вільний від навчання час, молода мама, яка не може вийти на роботу в офіс, оскільки в неї є дитина, яку ні з ким залишити вдома. Також сюди можна віднести можливість організувати робоче місце з урахуванням власного комфорту,

організувати перерву на обід не «за годинником», а у зручний час; мати можливість вирішувати побутові проблеми. Робота вдома зменшує ймовірність конфліктів з колегами або керівником, передбачає скорочення витрат та часу на поїздки до місця роботи» [126, с. 119-120]. У свою чергу, одним із найбільш гострих питань, які постають під час використання віддаленої роботи, є те, що в умовах дистанційної зайнятості спостерігається тенденція до збільшення кількості робочих годин, часто необхідність постійного зв'язку із працівником, відбувається інтенсифікація роботи працівників та здебільшого відбувається стирання меж між роботою та особистим життям, що перешкоджає виконанню роботи [127, с. 232].

Застосування надомної та дистанційної роботи отримало своє розкриття в тому числі й в актах МОП. Так, відповідно до ст. 1 Конвенції про надомну працю від 1996 року (№ 177) «термін «надомна праця» означає роботу, яку особа виконує: i) за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця; ii) за винагороду; iii) з метою виробництва товарів або послуг, згідно з вказівками роботодавця, незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали або інші ресурси, що використовуються, якщо тільки ця особа не має в своєму розпорядженні такої міри автономії та економічної незалежності, яка потрібна для того, щоб вважати її незалежним працівником відповідно до національного законодавства чи судових рішень» [128]. Згідно з п. 3 Рекомендації щодо надомної праці від 1996 року (№ 184) «кожна держава-член МОП повинна відповідно до національних законодавства і практики призначити орган або органи, на які покладається відповідальність за розробку і проведення національної політики в галузі надомної праці» [129].

О.В. Таможанським зазначається, що «на рівні ЄС 16 липня 2002 року соціальними партнерами було укладено Європейську Рамкову угоду про телероботу, де визначено, що телеробота є однією з форм організації та/або виконання роботи, з використанням інформаційних технологій, в рамках

трудового договору, де робота, яка хоча і може бути виконана у приміщеннях роботодавця, здійснюється за межами цих приміщень на постійній основі. Європейська Рамкова угода базується на принципі недискримінації, зокрема, дистанційні працівники мають рівні права і можливості з працівниками, які зайняті за стандартними (типовим) формами праці» [88, с. 9, 11].

Робота з використанням цифрових платформ. На цей час ринок праці переживає радикальні зміни, викликані оцифруванням, гнучкістю, реструктуризацією та демографічною динамікою. Зрозуміло, що всі ці тенденції мають сильний вплив на організацію роботи і, насамперед, на відносини між роботодавцями та працівниками (або між працівниками та клієнтами). Останнім часом у центрі уваги було виділено феномен роботи в так званій «економіці спільного споживання», що характеризується як найбільш помітна частина більш широкої тенденції до дестандартизації трудових відносин та демутуалізації ризиків. Одним словом, робота з використанням цифрових платформ дозволяє окремим особам, сім'ям або компаніям, які потребують послуги, найняти працівника, який готовий запропонувати відповідну діяльність, будь то фізична робота чи творча діяльність, під виглядом підвищеної гнучкості. Беручи до уваги цю значну неоднорідність, яка може спричинити за собою серйозні юридичні наслідки, можна простежити загальну бізнес-модель, що міститься у «миттєвому» узгодженні попиту та пропозиції робочої сили, чому сприяють цифрові інструменти (в основному додатки на смартфонах і цифрових платформах), які спрощують управління значною та «недорогою» робочою силою, знижуючи трансакційні витрати, перешкоди для вступу у відносини та інформаційну асиметрію [130, с. 2].

Виникнення економіки цифрових платформ – це одне з найважливіших перетворень в світі праці. Важливим компонентом цієї економіки є цифрові платформи праці, які включають як веб-платформи, в яких робота передається на аутсорсинг через відкритий заклик до географічно розосередженої

сукупності людей («*crowdwork*»), так і додатки на основі розташування (*apps*), які розподіляють роботу між людьми у певній географічній місцевості, як правило, для виконання місцевих, орієнтованих на обслуговування, завдань, таких як керування автомобілем, виконання доручень або прибирання приміщень [131]. М.М. Шумило зазначає, що «про переваги чи зручності такого способу отримання/надання послуг вже сказано багато, проте правовий аспект питання і досі залишається поза законодавчим регулюванням і висвітлюється в поодиноких наукових публікаціях, які здебільшого діагностують і фіксують наявну ситуацію, погоджуються, що такий стан справ не відповідає міжнародним стандартам, однак не пропонують шляхи виходу із ситуації, що склалась. Сьогодні в Україні можна спостерігати за тим, як водії та кур'єри, які зайняті в цій сфері, об'єднуються у профспілки і, поки що у позасудовий спосіб, намагаються домовитися із представництвами цифрових платформ про визнання цієї зайнятості все ж таки трудо-правовою, а відносини відповідно трудовими, або хоча б підвищення мінімальних гарантій. Наразі все обмежилось акціями протестів у доковідні часи, які залишились майже безрезультатними. Поряд з цим, це питання не тільки активно досліджується в іноземній науковій періодиці, обговорюється на міжнародних наукових конференціях, але вже є низка рішень судів різних рівнів, які формулюють правові висновки і можуть бути корисними для національної судової практики» [132, с. 196].

Необхідно зазначити, що робота з використанням цифрових платформ на цей час не отримала свого розкриття на рівні міжнародних та наднаціональних норм. Але з позитивної точки зору слід розглянути схвалення Європарламентом 2 лютого 2023 року рішення про початок переговорів щодо нових заходів стосовно покращення умов для працюючих на цифрових платформах. За мандат на проведення переговорів з країнами-членами ЄС стосовно цього питання проголосували 376 євродепутатів, 212 проголосували проти, 15 утрималися. Переговори стосовно законодавчого акту можуть

розпочатися коли країни-члени повністю узгодять свою позицію. Новий акт ЄС регулюватиме питання визначення статусу зайнятості працюючих на цифрових платформах осіб, а також того, як цифрові платформи праці повинні використовувати алгоритми та штучний інтелект для моніторингу та оцінки працюючих [133].

Тіньова зайнятість та залежна самозайнятість. В.М. Резніченко зазначає, що «з одного боку, нестандартна зайнятість служить джерелом підвищення доходів для населення, а з іншого – від такої зайнятості не відраховуються податки до бюджету, що негативно позначається на економіці в цілому. Таким чином, нестандартна зайнятість сприяє розширенню «тіньової» економіки, робоча сила, зайнята в цьому секторі економіки, випадає зі сфери регулювання трудових відносин» [18, с. 7]. На думку В.І. Гніденко «традиційне бінарне розмежування між звичайними працівниками за трудовим договором та самозайнятими особами чи фізичною особою – підприємцем вже не є адекватним відображенням економічної та правової реальності у сфері зайнятості. Наразі спори щодо трудової природи трудових відносин можуть виникати там, де ці відносини або замасковані, або де виникають труднощі в пошуку відповідності новим і динамічним режимам роботи, які не вкладаються у традиційні рамки трудових відносин» [9, с. 59].

Прихована зайнятість створює видимість, відмінну від реальної дійсності, з наміром звести нанівець або послабити захист, що надається працівникам згідно із законом. У переважній більшості правових систем по всьому світу існує «бінарний розрив» між зайнятістю та самозайнятістю, при цьому «зайнятість» служить основою для регулювання праці. Однак деякі трудові відносини можуть бути неоднозначними, коли права та обов'язки зацікавлених сторін розмиті, або коли у законодавстві існують «сірі зони». Наприклад, під час самостійної зайнятості працівник надає послуги для бізнесу за контрактом, відмінним від трудового договору, але залежить від свого доходу або невеликої кількості клієнтів і може отримати вказівки щодо

того, як має виконуватися робота. Зростання гіг-економіки або економіки «на вимогу» в останні роки, коли робота опосередковується за допомогою веб-платформ або програм у мережі «Інтернет», привернуло увагу до залежної самостійної зайнятості та прихованих трудових відносин. Працівники гіг-економіки майже завжди класифікуються як незалежні підрядники, незважаючи на те, що їх робота може бути під пильним наглядом, а їхня оплата спрямовується через певну програму або інтернет-платформу. Оскільки ці форми працевлаштування формально не є частиною трудових відносин, працівники не користуються захистом, передбаченим трудовим законодавством, включаючи гарантії виплати мінімальної заробітної плати, соціальне страхування та надання оплачуваних відпусток у зв'язку з хворобою. Більше того, у багатьох випадках працівники ризикують бути позбавленими повної реалізації таких основних трудових прав, як свобода асоціацій та право на колективні переговори, оскільки багато юрисдикцій обмежують ці права категорією «оплата праці працівників» [134].

У свою чергу, слід звернути увагу, що не всі сучасні дослідники розділяють позицію стосовно подальшого збільшення ролі самозайнятості у світі. Так, наприклад, П. Едвардс приходить до висновку, що зазвичай протягом 1980-х років існувала усталена думка, що самозайнятість як нестандартна форма зайнятості зростає і буде розширюватися. Деякі коментатори розглядали це явище як частину розвитку нової культури підприємства. Але фактично зростання самозайнятості припинилося. Люди часто починали займатися самозайнятістю через відсутність інших можливостей, і немає ніяких свідочств того, що дух підприємництва посилюється. Так, наприклад, у Великій Британії, як і раніше, домінують великі компанії, порівняно з багатьма країнами ЄС. На думку дослідника, ніяких додаткових коментарів з приводу самозайнятості тут не потрібно [135, с. 2]. Крім того, доречно навести висновок С.В. Стадніченка, який зазначає, що «стандартна зайнятість – постійна, повна зайнятість, підпорядкована трудовому

законодавству, – все ще домінує в Європі, а нестандартна робота (мобільна, дистанційна, випадкова тощо), за винятком неповного робочого дня, зростає лише в досить обмеженому вигляді. Дедалі більше визнається, що на європейському ринку праці відбувається щось непрозоре, що набуває все більшого значення і впливає на якість роботи та працевлаштування. Відповідно до сучасних умов очікується, що деякі нові форми зайнятості продовжуватимуть зростати завдяки подвійному переходу до епохи цифрових технологій» [136, с. 16].

Відносини залежної самозайнятості, під якою розуміють «трудові відносини, коли працівники надають послуги для бізнесу за договором, який відрізняється від трудового договору, але залежать від одного або невеликого числа клієнтів в частині їх доходу і отримують прямі вказівки щодо того, як повинна виконуватися робота» [43, с. 36], в положеннях конвенцій та рекомендацій МОП, а також актів ЄС, свого розкриття не отримали. Але проблематика наведеної нестандартної форми зайнятості в певній мірі все ж таки знаходить своє відображення в Рекомендації МОП про трудові правовідносини від 2006 року (№ 198). Відповідно до цього міжнародного стандарту «держави повинні розробляти й застосовувати національну політику, спрямовану на перегляд через належні періоди часу і, у разі потреби, на уточнення і адаптацію сфери застосування відповідних законів і нормативних актів із метою гарантувати ефективний захист працівників, які виконують свою роботу в контексті трудових відносин». Наведений документ повинен «передбачати заходи, спрямовані на: надання настанов зацікавленим сторонам, зокрема роботодавцям і працівникам, щодо ефективного встановлення факту існування трудових відносин, а також стосовно розрізнення між найманими і самозайнятими працівниками; боротьбу з замаскованими трудовими відносинами в контексті, наприклад, інших відносин, які можуть включати застосування інших форм договірних домовленостей, що приховують істинний правовий статус, беручи до уваги,

що замасковані трудові відносини виникають тоді, коли роботодавець поводить з особою не як із найманим працівником, причому таким чином, щоб приховати його або її істинний правовий статус як найманого працівника, і що можуть виникати ситуації, коли договірні домовленості призводять до позбавлення працівників захисту, на який вони мають право». Також, у межах своєї національної політики, про яку йдеться у Рекомендації МОП № 198, «держави повинні розробляти ефективні заходи, спрямовані на усунення стимулів до маскуванню трудових відносин» [137].

Висновки до Розділу 1

До етапів становлення та розвитку нестандартних форм зайнятості в Україні належать: а) перший етап (друга половина XIX століття), зумовлений виникненням галузі трудового права та появою певних «стандартів» у реалізації права на працю і, відповідно, виключень із них; б) другий етап (початок XX століття – 70-ті роки XX століття), який характеризується формуванням та розвитком законодавства про працю та віднесенням до сфери його регулювання відносин «нестандартної робочої сили»; в) третій етап (70-ті роки XX століття – кінець XX століття), для якого характерною є детальна регламентація на законодавчому рівні «класичних» нестандартних форм зайнятості (тимчасова зайнятість (строкові трудові договори, короткострокова та сезонна праця), робота на умовах неповного робочого часу, а також робота на дому); г) четвертий етап (початок XXI століття – теперішній час), який передусім пов'язується з впливом цифрових технологій на всі сфери суспільного життя, наслідком чого є широке застосування «новітніх» нестандартних форм зайнятості, передусім, дистанційної роботи та роботи з використанням цифрових платформ.

Під нестандартними формами зайнятості слід розуміти будь-які форми трудової діяльності осіб, пов'язані із задоволенням їх особистих та суспільних

потреб з метою одержання доходу (заробітної плати), що реалізуються з відступом від критеріїв, які притаманні стандартним трудовим правовідносинам, але, у більшості випадків, з поширенням на них гарантій, передбачених законодавством про працю. Нестандартні форми зайнятості здебільшого характеризуються наявністю однієї або декількох ознак: 1) тимчасовим характером праці та зменшеною кількістю робочих годин; 2) можливістю виконання трудової функції поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця; 3) широким використанням цифрових технологій; 4) можливістю відходу від традиційної двосторонньої моделі трудових правовідносин.

Незважаючи на той факт, що окремі форми нестандартної зайнятості з'явилися майже одночасно із «традиційними» трудовими правовідносинами, їх врегулювання на рівні міжнародних актів припадає лише другу половину ХХ століття початок – ХХІ століття. Зазначена обставина зумовлена передусім сучасними вимогами ринкових відносин, а також розвитком технологій, що впливають на поширення випадків використання нестандартної зайнятості. На цей час спостерігається тенденція часткового охоплення міжнародними нормами нестандартних форм зайнятості. Для такого охоплення не є характерними комплексність та зосередженість виключно на відносинах нестандартної зайнятості. Так, наприклад, на рівні МОП не запроваджено спеціального міжнародного стандарту, присвяченого строковим трудовим договорам. У свою чергу, окремі аспекти, що стосуються встановлення певних вимог до застосування цих договорів, можна простежити у положеннях ратифікованої Україною Конвенції про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 1982 року (№ 158), а також у Рекомендації № 166, що її доповнює. Ще одним прикладом є регулювання запозиченої праці, яке знаходить розкриття у Конвенції МОП про приватні агентства зайнятості від 1997 року (№ 181).

Доречно виділити наступні нестандартні форми зайнятості: 1) тимчасову зайнятість, яка проявляється в строкових трудових договорах, короткостроковій та сезонній праці; 2) роботу на умовах неповного робочого часу та роботу за викликом (трудовий договір з нефіксованим робочим часом); 3) багатосторонні трудові правовідносини (запозичена праця); 4) надомну та дистанційну роботу; 5) роботу з використанням цифрових платформ; 6) тіньову зайнятість та залежну самозайнятість. Особливістю наведених нестандартних форм зайнятості є те, що для окремих з них можуть бути характерними спільні ознаки. Наприклад, тимчасовий характер праці є притаманним не тільки для строкових трудових договорів, але й у більшості випадків для багатосторонніх трудових правовідносин. При цьому, окремі нестандартні форми зайнятості, можуть перебувати поза сферою регулювання національним трудовим законодавством. Це стосується, передусім, роботи з використанням цифрових платформ, яка в останні роки набуває значного поширення.

РОЗДІЛ 2

НЕСТАНДАРТНІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ: ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ

2.1 Сучасний стан нормативно-правового регулювання нестандартних форм зайнятості в Україні

Досліджуючи специфіку нормативно-правових актів, присвячених регулюванню нестандартної зайнятості в Україні, хотілося б звернути увагу на те, що їх виділяє достатня різноманітність та широке охоплення за часом прийняття. Наведена обставина вказує на динаміку розвитку нестандартних форм зайнятості в нашій державі, адже з'явившись фактично одночасно із «стандартною» працею нестандартна зайнятість постійно еволюціонує, потребує тим самим належного впорядкування в нормах національного законодавства про працю. При цьому, слід зазначити, що ключовий нормативно-правовий акт у сфері праці – КЗпП, безпосередньо не конкретизує у своїх положеннях таку категорію як нестандартні форми зайнятості [138, с. 452]. Але, незважаючи на це, окремі форми зайнятості, які підпадають під класифікацію нестандартної, все ж таки знаходять в ньому своє розкриття. Така особливість Кодексу викликана тим фактом, що основа існуючих в ньому норм була закладена ще в 70-ті роки минулого століття, тобто в історичний проміжок часу, в якому пріоритет надавався «традиційній» формі праці.

Г.В. Кузьменко зазначає, що «КЗпП передбачає декілька видів нестандартних форм зайнятості: гнучкий режим робочого часу, надомну роботу, дистанційну роботу, неповний робочий час. Водночас, такі форми зайнятості, як нетворкінг, платформна робота сервісів з доставки товарів та перевезення пасажирів (*Uber, Glovo, Bolt, Wolt, Raketa*), коворкінг, аутстафінг, аутсорсинг, діяльність в *R&D* офісах та інші форми зайнятості за цивільно-правовими договорами не передбачені ні КЗпП, ні Цивільним кодексом

України. Спроби закріпити хоча б частково послуги із надання персоналу одним суб'єктом господарювання іншому з метою подальшого виконання ними завдань здійснені у ст. 39 Закону України «Про зайнятість населення» та підпункті 14.1.183 Податкового кодексу України» [12, с. 118].

У свою чергу, слід відмітити, що попри загальну застарілість чинного КЗпП, його все ж таки характеризують й позитивні риси. У цьому випадку доречно погодитись з С.В. Венедіктовим, який справедливо зауважує, що «існуючий КЗпП, незважаючи на моральну застарілість окремих його норм, все ж має дуже просту структуру, майже не перевантажений зайвими положеннями та є достатньо легким для сприйняття. Останнє має велике значення, зважаючи на те, що у трудових правовідносинах перебуває більша частина працездатного населення України. Спектр трудової діяльності вказаних осіб є вельми широким: починаючи від некваліфікованої праці, закінчуючи управлінням великими суб'єктами господарювання. Відповідно, у зв'язку з тим, що положення кодифікованого акта про працю поширюються на всіх без винятку працівників, вони повинні бути зрозумілими, як звичайному робітнику, так і досвідченому спеціалісту. Саме доступність і зрозумілість нормативно-правового акта є запорукою ефективної реалізації прав та обов'язків, передбачених трудовим правом. Ще однією позитивною рисою КЗпП слід назвати те, що він є фактичним відображенням ратифікованих конвенцій МОП. До речі, мабуть, завдяки наведеній обставині Кодекс й дотепер продовжує бути актуальним у питаннях регулювання трудових відносин» [27, с. 51].

Тимчасова зайнятість. Правове регулювання строкових трудових договорів знаходить своє розкриття передусім на рівні ст. 23 КЗпП. Положення наведеної статті зазначають, що «строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених

законодавчими актами» [40]. Крім того, особливостям застосування цих договорів присвячені й деякі інші положення Кодексу, наприклад, ст.ст. 39, 39¹, 40, 184, 199 та ін.

Слід також зазначити, що у 2022 році ВРУ було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність». Законом передбачений ряд змін до актів чинного законодавства, передусім до КЗпП, в частині запровадження спрощеного режиму регулювання трудових правовідносин. Так, положення ст. 49^б КЗпП, в редакції наведеного Закону, наголошують, що «в межах спрощеного режиму за взаємною згодою працівника та роботодавця може укладатися безстроковий або строковий трудовий договір, при цьому, останній укладається на визначений строк або на час виконання певної роботи». Також ця норма Кодексу наголошує, що «у разі якщо строковим трудовим договором не визначено умов його поновлення, такий трудовий договір вважається припиненим у визначений в договорі строк або після завершення виконання робіт». Відповідно до прикінцевих положень Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» наведений Закон «діє протягом дії воєнного стану і втрачає чинність з дня припинення або скасування воєнного стану» [139]. Таким чином, положення КЗпП, присвячені укладенню строкових трудових договорів при спрощеному режимі регулювання трудових відносин, діють виключно на час дії воєнного стану.

Окреме місце серед трудових договорів, що характеризуються обмеженням в часі характером праці, належить контрактам. Слід констатувати, що «строковість» контракту в деяких випадках призводить до його хибного ототожнення з строковим трудовим договором. Так, наприклад, положення

Порядку укладення контрактів про проходження державної служби, затвердженого постановою КМУ від 17.06.2020 № 494, визначають контракт про проходження державної служби як строковий трудовий договір [140]. У свою чергу, К.Ю. Мельник робить висновок, що «контракт відрізняється від звичайного строкового трудового договору тим, що, по-перше, сфера застосування контракту визначається виключно законами; по-друге, в контракті можуть встановлюватися відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови та підстави його розірвання, в тому числі дострокового; по-третє, контракт не може бути перетворено у трудовий договір на невизначений строк. Можливість перетворення строкового трудового договору у трудовий договір на невизначений строк передбачена ст. 39¹ КЗпП. Стосовно ж контракту діє правило п. 24 Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, затвердженого Постановою КМУ від 19.03.1994 № 170, згідно з яким за два місяці до закінчення строку чинності контракту за угодою сторін його може бути продовжено або укладено на новий строк» [141, с. 161]. У Великій українській юридичній енциклопедії наголошується, що «основними відмінностями контракту від трудового договору є такі: контракт укладається лише у випадках, передбачених законами; у контракті деталізовані трудові права й обов'язки його сторін; контракт укладається в письмовій формі; дія контракту обмежена певним строком; у контракті можуть бути передбачені додаткові підстави його припинення та ін.» [71, с. 280].

На думку С.М. Прилипка, «правове становище громадян, які працюють за контрактом, суттєво відрізняється від правового статусу працівників, які виконують свої трудові обов'язки відповідно до трудового договору» [142, с. 3]. В цьому випадку доречно навести рішення Конституційного Суду України, від 09.07.1998 № 12-рп/98, в якому зазначається, що: «Сторонами в контракті можуть передбачатися невідгідні для працівника умови: зокрема, це, як правило, тимчасовий характер трудових відносин, підвищена відповідальність

працівника, додаткові підстави розірвання договору тощо. Тому сфера застосування контракту під час оформлення трудових відносин не може бути безмежною» [143]. О.М. Круглов та Ю.О. Роднікова наголошують, що «контрактна форма трудових відносин створює більш гнучку систему найму певної категорії працівників, ніж трудовий договір. Це дає можливість не тільки роботодавцю висувати специфічні вимоги до якостей, які повинні мати працівники, але й працівнику більш ефективно вирішувати свої соціально-економічні потреби» [144, с. 172].

Слід зазначити, що КЗпП не деталізує застосування контрактної форми трудового договору у своїх положеннях, зазначаючи у ч. 3 ст. 21, що контракт є «особливою формою трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін» [40]. Особливості ж правового регулювання застосування контрактів розкриваються на рівні постанов КМУ «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» від 19.03.1994 № 170 [145] та «Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній власності» від 19.03.1993 № 203 [146]. Але, основним недоліком наведених підзаконних актів слід назвати ту обставину, що вони були запроваджені ще на початку 90-х років минулого століття, а тому вже не враховують всіх існуючих особливостей реалізації трудових правовідносин в умовах ринкової економіки. Хотілося б ще раз підкреслити, що контрактна форма трудового договору була запроваджена з метою індивідуалізації особи працівника та сприяння ефективності реалізації його трудової діяльності з урахуванням потреб конкретного роботодавця. Але попри революційність цієї форми трудового договору на практиці вона зазнала суттєвої критики, про що свідчить відсутність її закріплення в останніх

проектах нормативно-правових актів, покликаних замінити чинний КЗпП [147, 148, 149].

С.В. Венедіктов, шукаючи відповіді на питання чому ж контрактна форма трудового договору, що існує в Україні вже більше 30 років, з часом втрачає свою актуальність, звертає увагу на наступні фактори: «по-перше, контракт, незважаючи на революційність ідей, закладених в основу його реалізації, все ж таки обмежений рамками звичайної трудо-правової конструкції, згідно з якою індивідуальне правове регулювання здійснюється шляхом конкретизації на базі загальних приписів, що містяться в нормах трудового права, індивідуальних прав та обов'язків, у межах реалізації сторонами принципу *in favorem*; по-друге, концепція «особливості» контракту порівняно з звичайним трудовим договором не завжди враховується при прийнятті сучасних нормативно-правових актів; по-третє, контрактна форма трудового договору знаходить не завжди однакове відображення у судовій практиці» [150, с. 14-15].

З прийняттям у 2012 році Закону України «Про зайнятість населення» була запроваджена окрема категорія трудових правовідносин, підставою виникнення яких є строковий трудовий договір, а саме – громадські роботи тимчасового характеру. На думку Р.І. Шабанова, «основними характеристиками тимчасових громадських робіт як засобу сприяння зайнятості є: суспільно корисна спрямованість робіт, яка сприяє не тільки прямому, але й непрямому збільшенню зайнятості (громадські роботи через розвиток соціальної та виробничої інфраструктури стимулюють створення постійних вакансій); створення роботи винятково з метою працевлаштування незайнятих, але бажаних працювати громадян, які з різних причин не можуть знайти іншу оплачувану роботу; договірний характер відносин між усіма учасниками процесу організації та проведення громадських робіт; тимчасовий характер зайнятості (протягом періоду дії строкового трудового договору або до працевлаштування на постійну роботу); неодмінна участь органів центрів

зайнятості в організації та проведенні тимчасових громадських робіт» [2, с. 31]. Слід зазначити, що безпосередньо КЗпП не визначає в своїх положеннях таку форму тимчасової зайнятості як громадські роботи.

Ще одним видом трудових правовідносин, підставою виникнення яких є строковий трудовий договір, і які не знайшли свого відображення в КЗпП, слід навести правовідносини працівників патронатних служб. Так, наприклад, ст. 92 Закону України «Про державну службу» закріплює, що «до посад патронатної служби належать посади радників, помічників, уповноважених та прес-секретаря Президента України, працівників секретаріатів Голови ВРУ, його Першого заступника та заступника, працівників секретаріатів депутатських фракцій (депутатських груп) у ВРУ, працівників патронатних служб Прем'єр-міністра України та інших членів КМУ, помічників-консультантів народних депутатів України, помічників та наукових консультантів суддів Конституційного Суду України, помічників суддів, а також посади патронатних служб в інших державних органах. Трудові відносини з працівником патронатної служби припиняються в день припинення повноважень особи або припинення діяльності депутатської фракції (депутатської групи) у ВРУ, працівником патронатної служби якої він призначений. Акт про звільнення приймається керівником державної служби» [151].

Відповідно до ст. 12 Закону України «Про центральні органи виконавчої влади» міністр «має право на формування патронатної служби міністра у межах граничної чисельності державних службовців та працівників міністерства і витрат, передбачених на утримання міністерства. На працівників патронатної служби поширюється дія законодавства про працю з особливостями, встановленими законом. Працівники патронатної служби міністра призначаються на посаду та звільняються з посади державним секретарем міністерства за поданням міністра, а також у зв'язку із звільненням міністра» [152]. Згідно п. 4 Положення про Секретаріат Кабінету Міністрів

України, затвердженого постановою КМУ від 12.08.2009 № 850, до складу Секретаріату КМУ входять в тому числі й патронатні служби – Апарат Прем'єр-міністра України, патронатні служби Першого віце-прем'єр-міністра України, віце-прем'єр-міністрів України, Міністра КМУ та міністра, який не очолює міністерство. Пункт 20 цього Положення закріплює, що «припинення повноважень КМУ не є підставою для звільнення з посад державних службовців, інших працівників Секретаріату, крім працівників Апарату Прем'єр-міністра України, патронатних служб» [153].

Особливістю КЗпП слід назвати також й те, що його положення безпосередньо не врегульовують трудові відносини тимчасових та сезонних працівників, а наголошують у ст. 7, що «особливості врегулювання праці наведених осіб встановлюються іншими актами законодавства» [40]. Як вже зазначалося, до цих актів відносяться: Указ Президії Верховної ради СРСР «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» від 24.09.1974 № 310-09 [37] та Указ Президії Верховної ради СРСР «Про умови праці тимчасових робітників і службовців» від 24.09.1974 № 311-09 [36]. З моменту свого прийняття наведені Укази не зазнали суттєвих перетворень, а тому, безперечно, потребують заміни більш сучасними нормативними актами, які б враховували існуючі технології та специфіку суспільних відносин при реалізації короткострокової та сезонної праці у XXI столітті.

Робота на умовах неповного робочого часу та робота за викликом.

Категорія неповного робочого часу знаходить своє відображення передусім в положеннях ст. 56 КЗпП. Згідно з цією статтею «за угодою між працівником і роботодавцем може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. На прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, роботодавець зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або

неповний робочий тиждень». Наведена стаття також закріплює, що «оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку, а робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників». Крім того, відповідно до ст. 172 КЗпП «у випадках, передбачених законодавством, на роботодавця покладається обов'язок встановити на прохання осіб з інвалідністю неповний робочий день або неповний робочий тиждень» [40].

Безпосередньо КЗпП не містить визначення категорії «неповний робочий час». Зазначена обставина надає поштовх для її розкриття в дослідженнях вітчизняних науковців. Так, наприклад, енциклопедичний словник «Трудове право» визначає неповний робочий день «як робочий день меншої тривалості, ніж загальновстановлений, який оплачується пропорційно відпрацьованому часу або в залежності від виробітку» [154, с. 259]. В.І. Щербина та А.М. Соцький зазначають, що «трудовий договір про роботу з неповним робочим часом – це угода, яка завжди активно використовується для оптимізації виробничого процесу» [26, с. 205]. В.І. Прокопенко наголошував, що «неповна тривалість робочого часу може бути визначена як тривалість робочого часу, менша у порівнянні з робочим днем нормальної тривалості, або як неповний робочий тиждень. Отже, він може встановлюватись шляхом зменшення як тривалості робочого дня, так і тривалості робочого тижня. Мінімальна або максимальна тривалість неповного робочого часу законодавством не визначена» [155, с. 293].

Розглядаючи проблематику неповного робочого часу, доречно звернути увагу на сумісництво. Відповідно до ч. 1 ст. 102¹ КЗпП «сумісництвом вважається виконання працівником, крім основної, іншої оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації або у роботодавця – фізичної особи» [40]. П.Ю. Світайло вказує на певну декларативність положень КЗпП, присвячених сумісництву, зазначаючи, що вони «не

розкривають питань застосування робочого часу осіб, що поєднують роботу із сумісництвом» [156, с. 471]. Ключовими нормативно-правовими актами, що регулювали сумісництво на підзаконному рівні, тривалий час були постанова КМУ «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 03.04.1993 № 245 [157] та Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затверджене наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28.06.1993 № 43 [158]. Але слід звернути увагу, що у 2022 році наведені підзаконні нормативно-правові акти втратили чинність [159, 160]. Таким чином, конкретизація регулювання роботи за сумісництвом на нормативно-правовому рівні наразі відсутня.

Н.В. Веренич наголошує, що «сумісництво має неабияке значення для української економіки та суспільства, оскільки дозволяє поліпшити громадянам життєвий рівень шляхом розширення джерел матеріального доходу, сприяє подоланню вузькопрофесійного поділу праці і створює умови для більш повного розвитку професійних та інтелектуальних здібностей працівника, дозволяє більш якісно (кваліфіковано) виконувати трудові функції та економити трудові ресурси» [161, с. 3]. Перевагами сумісництва слід назвати: додатковий заробіток; диверсифікацію трудової діяльності, особливо за умови монотонного характеру роботи за основним місцем роботи; більшу незалежність та задоволення особистих інтересів. До його недоліків відносяться: імовірність термінового виклику на роботу; ризики додаткових витрат, наприклад, транспортних; потенційний конфлікт між вимогами до працівника за кожним місцем роботи; можливість негативного впливу на здоров'я працівника у зв'язку з робочим часом підвищеної тривалості [162]. На думку А.М. Апанасенко, «застосування сумісництва має як позитивну, так і негативну сторони. Позитивна – це наявність у працівника можливості реалізувати свої трудові здібності одночасно в різних сферах суспільного виробництва, поліпшити свій добробут шляхом розширення джерел доходу, в

основному у вигляді одержуваної заробітної плати; негативна полягає в тому, що допущення сумісництва при виконанні певного виду роботи (приміром, пов'язаної з рухом поїздів) може знижувати працездатність людини» [163, с. 128].

Підсумовуючи проблематику юридичного закріплення такої категорії як «неповний робочий час» доречно також звернути увагу на положення Закону України «Про зайнятість населення». Так, ст. 1 цього нормативно-правового акта містить визначення неповної зайнятості, а «саме зайнятості працівника на умовах робочого часу, що менший від норми часу, передбаченої законодавством, яка може встановлюватися за договором між працівником і роботодавцем з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку» [56]. Слід зазначити, що в подальшому категорія «неповна зайнятість» свого розкриття в Законі України «Про зайнятість населення» не отримала. Наведену обставину слід сприймати як негативний фактор, адже вона призводить на практиці до проблематики розмежування неповної зайнятості з частковим безробіттям, яке знаходить своє врегулювання в положеннях цього ж Закону. В цьому випадку слід повністю погодитись з Р.І. Шабановим, який дійшов висновку, що «категорії «неповна зайнятість» та «часткове безробіття» є протилежними, однак взаємопов'язаними поняттями. Часткове безробіття є одним з можливих наслідків вимушеної неповної зайнятості. У свою чергу, якщо «неповна зайнятість» є атиповою формою зайнятості, то «часткове безробіття» виступає, насамперед, страховим випадком у сфері соціального забезпечення та слугує підставою для надання працівникові допомоги по частковому безробіттю. Неповну зайнятість варто розуміти як зайнятість працівника на умовах неповного робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції з причин економічного, технологічного і структурного характеру без припинення трудових відносин» [2, с. 18].

Як вже зазначалося, у 2022 році до КЗпП було внесено ряд змін в частині запровадження в його положеннях правового регулювання роботи за викликом. Відповідно до ст. 21¹ КЗпП «трудовий договір з нефіксованим робочим часом – це особливий вид трудового договору, умовами якого не встановлено конкретний час виконання роботи, обов’язок працівника виконувати яку виникає виключно у разі надання роботодавцем передбаченої цим трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно, але з дотриманням умов оплати праці, передбачених цією статтею» [40]. В цьому випадку викликає інтерес позиція Ю.М. Гришиної та Г.І. Чанишевої, які пов’язують наведені зміни до КЗпП з умовами дії воєнного стану. На думку вчених, «однією з тенденцій розвитку трудового права в умовах воєнного стану є посилення гнучкості правового регулювання трудових відносин та мобільності працівника при здійсненні права на працю, що проявляється в законодавчій регламентації деяких нестандартних форм зайнятості, зокрема, запровадження Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості» нового виду трудового договору – трудового договору з нефіксованим робочим часом. Працівники, з якими укладено такий договір, іменуються фрілансерами. Трудовим договором з нефіксованим робочим часом не передбачений конкретний час виконання роботи, працівник зобов’язаний виконувати роботу виключно в разі надання її роботодавцем за відсутності гарантій, що така робота буде носити постійний характер. За трудовим договором з нефіксованим робочим часом працівник отримує заробітну плату за фактично відпрацьований час або за фактично виконану роботу» [164, с. 380].

Багатосторонні трудові правовідносини, або як їх ще називають – запозичена праця, знайшли своє юридичне закріплення на рівні Закону України «Про зайнятість населення». О.В. Валецька вважає, що цей Закон «є пошуком компромісу між національним законодавством та практикою,

економічними можливостями держави, з однієї сторони, та міжнародних стандартів, з іншої сторони» [165, с. 22]. Слід зазначити, що попри закріплення правового регулювання багатосторонніх трудових відносин на рівні ст. 39 Закону України «Про зайнятість населення» ще у 2013 році, практична реалізація наведеної нестандартної форми зайнятості до 2022 року фактично не відбулась. Пов'язано це з тим, що діюча в наведений проміжок часу редакція ст. 39 Закону пов'язувала реалізацію запозиченої праці з отриманням дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця. У свою чергу, порядок видачі такого дозволу, затверджений постановою КМУ від 20.05.2013 № 359, так і не вступив в силу [166]. У 2022 році, Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні і надання послуг з посередництва у працевлаштуванні за кордоном», положення Закону України «Про зайнятість населення» стосовно запозиченої праці були суттєво переглянуті [67]. Так, чинна на цей час редакція ст. 39 Закону України «Про зайнятість населення» вже не містить вимоги щодо наявності дозволу та визначає, що «суб'єкти господарювання – роботодавці, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця, направляють працівників за умови, якщо це передбачено колективним договором такого роботодавця» [56]. Однак, незважаючи на суттєве спрощення у 2022 році процедури використання запозиченої праці, КЗпП, який є спеціальним нормативно-правовим актом, присвяченим безпосередньому регулюванню трудових правовідносин, й досі не визначає у своїх положеннях наведену нестандартну форму зайнятості.

Надомна та дистанційна робота. О.Ю. Дрозд зазначає, що «глобалізація та розширення ринку праці, віртуалізація економічного простору, розробка та впровадження новітніх інформаційних, телекомунікаційних та комп'ютерних технологій, активізація соціальної активності обмежено-мобільних категорій працівників – це далеко не повний

перелік факторів, які характеризують сферу трудових правовідносин у сучасному суспільстві, а також визначають основні напрями його розвитку та модернізації» [167].

До запровадження у 2020 році відповідних змін у ст. 60 КЗпП, правове регулювання дистанційної та надомної роботи в Україні було фактично відсутнім. Виключення в цьому випадку становить практично застаріле на цей час Положення про умови праці надомників, яке було затверджене постановою Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань і Секретаріату ВЦРПС від 29.09.1981 № 275/17-99. Крім практичної застарілості наведеного нормативно-правового акта доречно звернути увагу на його достатньо вузьку спрямованість. Адже відповідно до п. 3 Положення праця надомників повинна бути спрямована, як правило, «на виробництво товарів народного споживання, надання окремих видів послуг громадянам та підприємствам (через ательє і прийомні пункти системи побутового обслуговування населення). Виконання завдань може проводитися за участю членів сім'ї надомника» [39]. Я.В. Свічкарьова зазначає, що «телеробота за своїми ознаками є близькою до праці надомників. Не випадково телепрацівників нерідко йменують «комп'ютерними надомниками». Однак, існує й багато відмінностей. Положення про умови праці надомників, затверджене Постановою Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 29.09.1981 № 275/17-99, не спроможне адекватно регулювати ні сучасну надомну працю, тим більш, працю телепрацівників» [34, с. 138]. Також, дистанційний режим праці вказується, але без належної деталізації, у прийнятому в 2015 році Законі України «Про наукову і науково-технічну діяльність». Так, згідно ст. 6 цього Закону такий режим може запроваджуватися «для наукових працівників і спеціалістів наукових установ та закладів вищої освіти положеннями колективного договору або рішенням керівника наукової установи (закладу вищої освіти) за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації» [168].

У свою чергу, в 2020 році КЗпП був доповнений відповідними нормами, присвяченими питанням дистанційної та надомної роботи. Таке доповнення положень Кодексу не можна назвати успішним, виходячи з того, що розробники об'єднали в одній його статті дистанційну та надомну роботу без жодного розмежування наведених двох різних для національного трудового права категорій. Я.В. Сімутіна зазначає, що «щодо цього доповнення одразу виникає кілька зауважень. По-перше, незрозумілою є логіка законодавця, який норми щодо дистанційної роботи, що визначена як форма організації праці, а не як режим робочого часу, розмістив в статті під назвою «Гнучкий режим робочого часу». По-друге, якщо основною ознакою таких трудових відносин є виконання трудової функції поза місцезнаходженням роботодавця, то для чого деталізувати гіпотетичні місця, де працівник може її здійснювати «за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором»? По-третє, дистанційна і надомна праця фактично ототожнені, з чим не можна погодитися» [121]. І. Козуб вказує, що «трудовий договір про дистанційну роботу – це специфічний різновид трудового договору з притаманними йому рисами, які відображаються в змісті вказаного договору та в можливості його укладення визначеним колом осіб. Трудова діяльність, яка здійснюється на підставі такого договору, є відмінною від «найманої праці», що виконується на підставі укладених інших видів трудових договорів. Так, вона може не здійснюватися з підляганням працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку (якщо інше не передбачено в самому договорі); режим робочого часу підприємства, установи чи організації хоч і поширюється на працівника, що працює дистанційно, але не врегульований нормами права порядок його обліку; працівник самостійно несе обов'язок щодо забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці (хоча додаткові правила щодо безпеки праці можуть бути визначені в самому договорі) та ін.» [169, с. 124-125]. Тільки у 2021 році до КЗпП були запроваджені відповідні зміни, якими Кодекс було доповнено

ст.ст. 60¹ та 60², що чітко розмежовували та деталізували правове регулювання надомної та дистанційної роботи [63].

Але чинну редакцію КЗпП, присвячену надомній та дистанційній роботі, також не можна назвати досконалою. Адже Кодекс фактично «змішує» застосування дистанційної та надомної роботи у формі організації праці на тимчасовий період та окремі види трудового договору про дистанційну та надомну роботу, які характеризуються постійним характером праці. Так, відповідно до ч. 1 ст. 24 КЗпП «договори про дистанційну роботу або про надомну роботу обов'язково укладаються в письмовій формі». У свою чергу, ст.ст. 60¹ та 60² КЗпП вказують, що «за певних умов (поширення епідемії, пандемії, необхідність самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру) надомна та дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) роботодавця без обов'язкового укладення трудового договору про надомну роботу в письмовій формі» [40].

Робота з використанням цифрових платформ. Як свідчать вищенаведені приклади, на цей час нестандартна зайнятість отримала свою досить широку регламентацію в положеннях законодавства про працю, але слід зазначити, що окремі її форми все ж таки залишились поза увагою законодавця. Передусім це стосується роботи з використанням цифрових платформ. О.С. Погорелова зазначає, що «цифровізація економіки, поширення інформаційно-телекомунікаційних технологій, мобільні пристрої, віртуальний простір, поява роботів та інші технологічні зміни сьогодні несуть неабиякий вплив на сферу людського буття. Безперечно, що всі ці сучасні процеси не оминають і відносини у сфері реалізації людьми права на працю, наслідком чого є поява нових форм зайнятості, цифрових працівників та цифрових робочих місць. Під час використання новітніх форм організації роботи відбувається зміна структури трудових правовідносин, розмиваються рамки

підпорядкування працівників роботодавцям, через що часто такі відносини не відносять до сфери дії трудового права, що позбавляє захисту працівників. Цифрова робота часто супроводжується порушенням таких загальновизнаних прав працівників, як право на безпечні та здорові умови праці, право на оплату праці, право на відпочинок. Слід констатувати той факт, що наявне трудове законодавство в Україні не спроможне належним чином справитись з викликами, які постають при роботі працівників у цифровому просторі, а відповідно, сучасне трудове законодавство потребує термінових змін» [170, с. 44].

На думку Л.П. Червінської, «вітчизняні працівники є привабливими для іноземних клієнтів цифрових платформ, оскільки за відносно невисоку оплату вони якісно виконують завдання. Зважаючи на культурну близькість, цифровим працівникам з України також надають перевагу європейські та американські замовники. Сприятливим фактором для онлайн-спілкування із європейськими та пострадянськими замовниками для українців є їх належність до східноєвропейського часового поясу. Платформи забезпечують можливість компаніям використовувати тих працівників, яких немає у їхньому штатному розписі і яких не вигідно постійно утримувати або періодично залучати таку робочу силу при потребі на певні види робіт. Працівники ж можуть співпрацювати з широким колом світових клієнтів та шукати роботу і завдання відповідно до своїх запитів і кваліфікації. Це особливо стосується сільських працівників, які мають обмеження у виборі роботи, працівників старшого віку та осіб, що мають проблеми зі здоров'ям, і тих, хто не може самореалізуватися або не може знайти роботу тощо» [171].

І.С. Сахарук наголошує, що «основним ризиком для осіб, що здійснюють трудову діяльність через цифрові платформи, є відсутність правового регулювання у цій сфері. Це зумовлює тінізацію наведеної форми нестандартної зайнятості, наслідком чого є відсутність будь-яких юридичних та соціальних гарантій для осіб, задіяних в цій нестандартній формі зайнятості.

На практиці в Україні цифрові платформи здебільшого позиціонують себе як посередники між попитом і пропозицією праці. Трудова діяльність на цифрових платформах на сьогодні регулюється, фактично, лише умовами самих платформ, які довільно застосовують юридичну термінологію, проте, по факту не вступають у будь-які правовідносини із користувачами власних послуг (ні в трудові, ні, за окремими винятками, в цивільно-правові), маскуючи свою діяльність під інформаційні послуги. Відповідно, цифровізація у сфері праці супроводжується збільшенням масштабів тінізації, зниженням рівня соціального захисту зайнятого населення» [172, с. 74-75].

М.М. Шумило, досліджуючи проблематику юридичної регламентації роботи з використанням цифрових платформ, підкреслює, що «на жаль, сьогодні в Україні немає її належного правового регулювання, війна унеможливила протести кур'єрів та складна економічна ситуація призводить до погодження працівників з будь-якими умовами праці та умовами врегулювання відносин, а компанії, які працюють з цифровими платформами, поводять себе як колонізатори у колоніях, які ставлять собі за мету отримання надприбутків, натомість розвиток локальної інфраструктури чи створення належних умов праці для своїх співробітників не є для них пріоритетом. Проте вимагати від колонізатора добре ставитись до своїх підлеглих справа марна, то ж рішучі кроки має зробити держава, а саме надати правової визначеності цим відносинам» [132, с. 206].

Тіньова зайнятість та залежна самозайнятість. Відсутність належного правового врегулювання впливає на розвиток тіньової зайнятості. На цей час боротьба з тіньовою зайнятістю відбувається передусім крізь призму притягнення винних осіб до відповідальності у вигляді штрафів. Так, наприклад, положеннями ст. 265 КЗпП передбачений штраф у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати за «фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи

повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків» [40].

Значне місце в сучасних ринкових відносинах посідає така категорія як самозайнятість. Відповідно до положень Податкового кодексу України «самозайнята особа – це платник податку, який є фізичною особою – підприємцем або провадить незалежну професійну діяльність за умови, що така особа не є працівником в межах такої підприємницької чи незалежної професійної діяльності» [173]. На думку Ю.О. Остапенко, «до характерних рис правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні в сучасних умовах належать наступні: 1) базується на основних конституційних соціально-економічних правах і свободах; 2) регулюється широкою нормативною базою; 3) широка диференціація нормативного регулювання обумовлена, в тому числі, різноманітністю видів незалежної професійної діяльності як форми самозайнятості; 4) характеризується відсутністю єдиного підходу та наявністю колізій у регулюванні самостійної зайнятості; 5) характеризується недостатністю регулювання самозайнятості основними актами законодавства про працю, зайнятість населення, у світі соціального забезпечення; 6) законодавчі визначення понять «самозайняті особи», «особи, що забезпечують себе роботою самостійно», «особи, що здійснюють незалежну професійну діяльність» не є тотожними, поняття «особи, що здійснюють незалежну професійну діяльність» потребує уточнення шляхом внесення відповідних змін до законодавства» [174, с. 14].

Незважаючи на те, що така категорія як самозайнятість отримала своє закріплення в нормах національного законодавства, юридична регламентація залежної самозайнятості, як форми нестандартної зайнятості, в нашій державі здійснена не була. Практичний інтерес в цьому випадку викликає Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні», який набрав чинності у 2021 році. Наведений Закон передбачає можливість

укладення гіг-контракту – «цивільно-правового договору, за яким гіг-спеціаліст зобов'язується виконувати роботи та/або надавати послуги відповідно до завдань резидента Дія Сіті як замовника, а резидент Дія Сіті зобов'язується оплачувати виконані роботи та/або надані послуги і забезпечувати гіг-спеціалісту належні умови для виконання робіт та/або надання послуг, а також соціальні гарантії, передбачені цим Законом» [64]. Тобто, наведений Закон фактично вказує на існування певних відносин підпорядкування між сторонами укладеного гіг-контракту.

Незважаючи на те, що дія законодавства про працю не поширюється на відносини між гіг-спеціалістами та резидентами Дія Сіті, про що нам прямо вказує ч. 4 ст. 3 КЗпП [40], правова природа гіг-контракту характеризується наявністю складових, притаманних саме для цієї галузі права. Так, наприклад, ст. 21 Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» закріплює, що «сторони гіг-контракту можуть погодити кількість годин на день та/або на тиждень для виконання гіг-спеціалістом робіт (надання послуг), загальна кількість яких не може перевищувати 8 та 40 годин відповідно. За відсутності домовленості сторін щодо визначеної кількості годин вважається, що гіг-спеціаліст виконує роботи (надає послуги) протягом 40 годин на тиждень». Крім того, Закон передбачає право гіг-спеціаліста на щорічну оплачувану перерву у виконанні робіт (наданні послуг) тривалістю 17 робочих днів, якщо сторонами не обумовлено більшу її тривалість. Закон також передбачає, що гіг-контрактом або внутрішніми документами резидента Дія Сіті можуть визначатися: час виконання робіт (надання послуг) та час відпочинку; умови перебування гіг-спеціалістів за визначеним місцем виконання робіт (надання послуг) та за місцем здійснення діяльності резидентом Дія Сіті; правила резидента Дія Сіті, зокрема щодо охорони праці та відповідальність за їх порушення [64].

Підсумовуючи вищенаведений аналіз національного законодавства у сфері нестандартної зайнятості, хотілося б звернути увагу на суттєве

зростання нормотворчої активності, присвяченої цій категорії, яке спостерігається в останні роки в Україні. Незважаючи на те, що прийнятими законодавчими актами запроваджуються так би мовити «точкові» зміни до трудового законодавства, їх положення все ж таки дозволяють охопити прогалини, які можна помітити в правовому регулюванні деяких форм нестандартної зайнятості. Слід зазначити, що, з одного боку, таким змінам у законодавстві бракує комплексності і, відповідно, вони не в змозі повністю вирішити всі існуючі проблемні питання у сфері нестандартної зайнятості в Україні. Але, з іншого боку, вони створюють певне підґрунтя для подальшого вдосконалення в нашій державі існуючих трудо-правових норм, які регулюють нестандартні форми зайнятості.

2.2 Особливості реалізації нестандартних форм зайнятості в Україні

Для України, як і для будь-якої іншої держави світу, характерною є своя специфіка реалізації нестандартних форм зайнятості, що пов'язано з існуючою національною традицією та практикою правового регулювання трудових відносин на рівні країни. В цьому випадку слід повністю погодитись з С.В. Венедіктовим, який констатує, що «українська правова система є дещо відмінною від більшості правових систем країн Західної Європи, зокрема й у сфері правового регулювання трудових відносин. Це зумовлено безліччю чинників, однак ключовим серед них є те, що для становлення європейського трудового права притаманна сталість та впорядкованість, оскільки з моменту свого виникнення воно фактично розвивалося в єдиному напрямі та незмінному середовищі – ринкових відносинах. В Україні ситуація є протилежною, що пов'язано з історичною нестабільністю її розвитку, спричиненою перебуванням упродовж тривалого часу у складі декількох держав і, відповідно, впливом на формування трудового права досить різних,

а часто навіть кардинально полярних соціальних, політичних та економічних факторів» [105, с. 7-8].

Безперечно, найбільш поширеною з форм нестандартної зайнятості в Україні слід назвати тимчасову зайнятість, ключовим елементом якої виступає строковий трудовий договір. І.І. Олексів доречно звертає увагу на те, що «строковий трудовий договір є і залишиться важливою формою трудового найму і його значення в умовах глобалізації ринку праці та зростання безробіття неодмінно посилюватиметься» [91, с. 12]. Вступ до трудових правовідносин за строковим трудовим договором не слід розглядати як загальне правило, про це нам чітко вказує ч. 2 ст. 23 КЗпП. Відповідно до наведеної норми строковий трудовий договір укладається лише «у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами» [40]. Характеризуючи зміст зазначеної норми КЗпП, хотілося б зазначити, що застосування в ній такої підстави для укладення строкового трудового договору як «інтереси працівника» вбачається достатньо дискусійним. Адже правова природа укладення строкових трудових договорів передусім пов'язується зі специфікою роботи, а саме з її тимчасовим характером, а не з особистістю працівника, що її виконуватиме. Крім того, наявність такої підстави в КЗпП, що має не конкретизований та оціночний характер, може призводити до зловживань у сфері укладення строкових трудових договорів.

С.В. Венедіктов, досліджуючи проблематику положень ч. 2 ст. 23 КЗпП, зазначає, що «інтерес працівника в укладенні строкового трудового договору дуже часто на практиці виявляється інтересом роботодавця, який не зацікавлений у встановленні трудових правовідносин на невизначений строк. Тобто, працівник, під тиском неможливості отримати іншої роботи, буде змушений написати заяву з «проханням» укласти з ним строковий трудовий договір, обумовлюючи його укладення власними інтересами. У свою чергу,

при дослідженні питання щодо можливості укладення строкового трудового договору в цьому випадку треба враховувати наявність взаємозв'язку двох факторів: а) ситуації, коли трудові правовідносини фактично не можуть бути встановлені на невизначений строк та б) безпосереднього впливу цієї ситуації на інтереси працівника» [14].

На думку І.А. Боханової, «строковий трудовий договір повинен укладатися в тих випадках, коли це виправдано поважними причинами, які витікають з характеру роботи, або сезонної роботи, місця виконання роботи, тривалості відпустки, посилення на дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку тощо» [175, с. 13]. М.О. Данилов пропонує «з метою недопущення погіршення правового становища працівників закріпити в проєкті Трудового кодексу України положення такого змісту: «Максимальний строк трудового договору не може перевищувати п'яти років»; з метою зменшення всіх колізійних аспектів для уникнення зловживань з боку роботодавця доповнити проєкт Трудового кодексу України таким формулюванням: «Трудовий договір із зазначенням строку укладається для виконання певної роботи з підстав, зазначених у законі, та для категорій працівників, враховуючи специфіку галузі, у якій не можна встановити трудові відносини на невизначений термін»» [176, с. 11].

Аналізуючи положення КЗпП, присвячені строковим трудовим договорам, слід звернути увагу на те, що вони не в повній мірі відображають всі ключові аспекти, пов'язані з укладенням зазначених договорів. Так, наприклад, КЗпП не визначає у своїх положеннях граничних строків, на які може бути укладений договір. Відповідно, один строковий трудовий договір фактично може продовжуватись додатковими угодами необмежену кількість разів на необмежений строк, що безперечно не йде на користь належній реалізації трудових правовідносин. Наведений висновок, до речі, підтверджується судовою практикою, наприклад, постановою Верховного Суду від 22.01.2020 у справі № 607/18964/18, в якій суд вважає, що

«переукладання строкового трудового договору (контракту) чи продовження строку його чинності у випадках, що підпадають під ч. 2 ст. 23 КЗпП, не передбачає набуття трудовим договором характеру безстрокового, укладеного на невизначений строк» [177].

Звертаючись до особливостей реалізації контрактної форми трудового договору хотілося б погодитись з позицією І.І. Олексів, на переконання якого «переважна більшість законодавчих актів, які передбачають укладення трудових договорів строкового характеру, стосуються контракту». Вченим пропонується впорядкувати правила застосування контрактів з метою забезпечення працівникам належного рівня гарантій відповідно до ст. 9 КЗпП [91, с. 9]. Як приклад певного впорядкування існуючих законів, якими передбачена можливість укладення контрактної форми трудового договору, слід навести лист Міністерства праці та соціальної політики України № 06/2-4/66 від 06.05.2000 [178], в якому наводиться перелік законів, що закріплюють укладання трудового договору у формі контракту. Але, в умовах сьогодення, практичну цінність наведеного листа не можна назвати суттєвою, у зв'язку з тим, що значна частина відображених в ньому нормативно-правових актів вже втратила чинність, а закони, що прийшли їм на заміну, закріплюють вже зовсім інший, не трудо-правовий, напрям регулювання суспільних відносин.

У 2022 році ВРУ було доповнено КЗпП новою главою III-Б, що присвячена спрощеному режиму регулювання трудових відносин [139]. Слід зазначити, що застосування строкових трудових договорів за спрощеним режимом регулювання трудових відносин передбачає менше механізмів захисту для найманих працівників, порівняно з так би мовити загальним режимом регулювання трудових відносин. Так, ч. 2 ст. 23 КЗпП наголошує, що строковий трудовий договір укладається «у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами». У свою чергу, ч.

2 та 3 ст. 49⁶ КЗпП передбачає, що при спрощеному режимі укладення строкових трудових договорів фактично обмежується лише волею сторін договору. Крім того, наведеним сторонам також надається можливість не застосувати правило, відповідно до якого строкові трудові договори вважаються такими, що укладені на невизначений термін, у разі їх продовження один або кілька разів [40].

Слід зазначити, що відповідно до ст. 49⁵ КЗпП «спрощений режим регулювання трудових відносин застосовується до трудових відносин, що виникають: між працівником та роботодавцем, який є суб'єктом малого або середнього підприємництва відповідно з середньою кількістю працівників не більше 250 осіб; або між роботодавцем та працівником, розмір заробітної плати якого за місяць становить понад вісім розмірів мінімальної заробітної плати» [40]. У свою чергу, якщо звернутися до даних Державної служби статистики України, то, наприклад, у 2020 році кількість зайнятих працівників у суб'єктів середнього підприємництва склала – 43 % від загального показника суб'єктів підприємництва, а у суб'єктів малого підприємництва – 35,3 %. Тобто, у 2020 році загальна кількість найманих працівників суб'єктів малого та середнього підприємництва склала – 78,3 % від загального показника суб'єктів підприємництва, що дорівнює 5679760 працівників [179]. Таким чином, можна побачити, що достатньо велика кількість найманих працівників перебуває під загрозою укладення строкових трудових договорів на умовах, гірших ніж передбачені ч. 2 ст. 23 КЗпП.

Відповідно до п. 1 розділу II «Прикінцеві положення» Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» він «набирає чинності з дня, наступного за днем його опублікування, та діє протягом дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», і втрачає чинність з

дня припинення або скасування воєнного стану» [139]. У свою чергу, особливості правового регулювання трудових відносин в Україні в умовах воєнного стану розкриваються на рівні окремого спеціального нормативного акту – Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Згідно ст. 1 цього Закону він «визначає особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, представництв іноземних суб'єктів господарської діяльності в Україні, а також осіб, які працюють за трудовим договором, укладеним з фізичними особами, у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану»». Положення п. 3 Прикінцевих положень Закону закріплюють, що він «діє у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», та втрачає чинність з дня припинення або скасування воєнного стану» [180]. Таким чином, спрощений режим регулювання трудових відносин було б доречно запровадити шляхом внесення відповідних змін безпосередньо до спеціального Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який має спеціальну спрямованість та обмежену періодом воєнного стану сферу дії, а не до КЗпП.

На думку П.Ю. Світайла «така категорія, як неповний робочий час відповідно до національного законодавства може встановлюватися: а) за угодою сторін трудових відносин; б) у випадках, передбачених законодавством; в) у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці. Робота на умовах неповного робочого часу передбачає зменшення кількості робочих годин (днів) в кожному календарному тижні. Загальна кількість відпрацьованих працівником з неповним робочим часом годин не може перевищувати або бути рівною нормальній тривалості робочого часу. Введення роботодавцем неповного робочого часу обмежує право працівників на отримання заробітної плати» [181, с. 89]. «Законодавство допускає за

певних умов можливість встановлення роботодавцем наступних видів неповного робочого часу: неповний робочий день; неповний робочий тиждень; неповний робочий день при неповному робочому тижні. Розрізняють декілька видів неповного робочого часу: 1) неповний робочий тиждень (скорочення кількості робочих днів протягом робочого тижня); 2) неповний робочий день (скорочення тривалості робочого дня без скорочення кількості робочих днів у тижні); 3) поєднання обох попередніх (наприклад, два робочі дні в тиждень по три години щодень)» [182, с. 277].

Практичний інтерес в цьому випадку викликає сумісництво, адже виходячи з положень ч. 2 ст. 21 КЗпП сумісництво фактично може бути обмежене на рівні законодавства, колективного договору або угоди сторін. Прикладом обмеження сумісництва на законодавчому рівні можна навести положення ст. 66 Закону України «Про Національну поліцію», присвяченої службовому сумісництву поліцейських [183]. У свою чергу, передбачена КЗпП можливість обмеження сумісництва на рівні угоди сторін на практиці може призводити до певних негативних наслідків. Зумовлене це, передусім, відсутністю на законодавчому рівні чіткої деталізації процедури закріплення на договірному рівні обмеження працювати у іншого роботодавця.

Ще одним недоліком правового регулювання роботи за сумісництвом слід назвати відсутність чітких обмежень тривалості робочого часу для сумісників. Адже, наведені особи, теоретично, уклавши необмежене коло трудових договорів, можуть реалізовувати своє право на працю, працюючи 24 години на добу. В цьому випадку доречно навести позицію П.Ю. Світайла, який зазначає, що «попри свою актуальність для трудових відносин, сучасне правове регулювання застосування сумісництва в Україні має певні вади, головною з яких є неконтрольована можливість перевищення працівниками законодавчо встановлених імперативів використання та тривалості робочого часу, що фактично можна розглядати як порушення охоронної функції галузі трудового права» [156, с. 470]. Викликає інтерес думка В.М. Дудіна, який

зазначає що «зادля унеможливлення зловживань нормами про сумісництво за основним місцем роботи слід доповнити ч. 2 ст. 21 КЗпП реченнями наступного змісту: «Заборонено укладати трудовий договір про виконання тієї самої трудової функції працівником на тому ж самому підприємстві, в установі, організації. Сумісництво заборонене для працівників окремих професій та посад, зайнятих на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці. Максимальна тривалість робочого часу за двома трудовими договорами не може перевищувати 10 годин на день для повнолітніх працівників і 8 годин на день – для неповнолітніх працівників»» [184, с. 15].

Досліджуючи особливості реалізації запозиченої праці в нашій державі слід ще раз підкреслити, що КЗпП не врегулює у своїх положеннях питання реалізації багатосторонніх трудових правовідносин, ця нестандартна форма зайнятості знаходить своє розкриття у ст. 39 Законі України «Про зайнятість населення». Але, зрозуміло, що лише одна стаття Закону не в змозі охопити всі ключові аспекти багатосторонніх трудових правовідносин. Стосується це, в першу чергу, питань захисту прав та інтересів працівників, які є стороною так званих агентських договорів, та розподілу обов'язків між первинним роботодавцем та роботодавцем-користувачем щодо забезпечення: свободи асоціації, охорони праці, ведення колективних переговорів, оплати праці, робочого часу та інших умов праці.

На думку Л.В. Котової, «враховуючи реалії сьогодення, маючи на меті вирішення проблем безробіття в Україні і пошук нових джерел робочої сили та оптимізації її використання, необхідно якнайшвидше розробити дієві механізми закріплення диверсифікації трудових відносин в законодавстві, зокрема, законодавчо врегулювати фактично існуючі на практиці нетипові форми зайнятості, які довели свою ефективність і є розповсюдженими у всьому світі, зокрема – лізинг робочої сили (позикова праця)». А тому вчена вважає, що в умовах сьогодення гостро постає питання розроблення нового

законодавчого акта, яким би були чітко врегульовані багатосторонні трудові правовідносини [185, с. 45]. Т.І. Чавикіна робить висновок, що «враховуючи сьогоденній стан аутстафінгових компаній, для доцільності їх функціонування не вистачає нормативної бази, яка б не тільки регулювала внутрішню діяльність цих компаній, а також розподіляла безпосередньо права та обов'язки між компанією-провайдером, підприємством-замовником та працівником. Адже що стосується безпосередньо працівників, то їх права та інтереси законодавство залишає незахищеними» [186, с. 256].

О.С. Погорелова наголошує, що «одним із найчастіше порушуваних прав працівників із запозиченої праці є порушення права працівників на безпечні та нешкідливі умови праці, у зв'язку з чим такі питання повинні бути обов'язково передбачені трудовим договором, а саме хто з роботодавців буде забезпечувати працівника засобами та заходами з охорони праці, проводити навчання з охорони праці тощо. Фактично агентство зайнятості не може забезпечити працівникові охорону праці, оскільки ним лише укладено відповідні договори з працівником та іншим роботодавцем, та приміщення, де працює працівник, не підпорядковано агентству зайнятості та не може контролюватись ним. У свою чергу, організація-користувач не забезпечує працівнику умови щодо охорони праці, оскільки вона не уклала трудовий договір із працівником» [187, с. 135].

Безперечно, подальший розвиток цифрових технологій – це той фактор, який в подальшому буде сприяти поширенню застосування надомної та дистанційної праці, або як її ще називають – телероботи (від грец. *tele* – далеко). М.І. Іншин зазначає, що «зважаючи на науково-технічний прогрес і розвиток інформаційного суспільства відбуваються постійні зміни в економіці, адже соціально-трудова відносини динамічно трансформуються до нових вимог ринку праці. У працівників виникають інноваційні потреби, наприклад, виконувати трудові обов'язки на відстані. Мобільність становлення нових форм та видів трудових відносин зумовлюють потребу їх

загальнотеоретичного дослідження. Дистанційна зайнятість працівників станом на сьогодні є однією із найбільш актуальних проблем для наукового аналізу» [188, с. 466]. І.В. Лагутіна підкреслює, що «головна суть телероботи полягає в тому, що працівники можуть виконувати свої трудові обов'язки на відстані від офісу, у зручний для них час, використовуючи при цьому передові комп'ютерні та телекомунікаційні технології, а потім здійснювати електронну передачу результатів своєї роботи в офіс» [189].

В. Подоляк наголошує, що «діючий КЗпП розроблявся в індустріальному суспільстві, коли працівник був нерозривно пов'язаний з місцем роботи (цехом, конторою, полем) та зі знаряддям праці (верстатом, комбайном чи кабінетом) з 9 до 18 години. Зараз же технічний прогрес дозволяє бути мобільним, часто їздити у відрядження, паралельно вести десятки проєктів. Наші контрагенти десь у Японії та США, у роботі з ними переплелись день та ніч, відпочинок та робочі дні. Працівник тепер доступний у режимі 24/7, у деяких офісних працівників немає конкретно закріпленого за ними робочого місця, а є загальний *open space* та *WiFi*. Та й робота стає доступною онлайн, навіть коли ви на лікарняному чи у відпустці. Усе це спонукає переосмислити такі юридичні поняття, як час роботи, облік робочого часу, місце роботи, надурочна робота, час відпочинку, продуктивність праці, відкликання працівника із відпустки, тимчасова непрацездатність тощо» [190].

О.Г. Серєда підкреслює, що «тематика залучення дистанційного працівника для виконання певного роду робіт надзвичайно актуальна. У подібних відносинах мають інтерес як люди різних професій, які, як правило, не зацікавлені в жорстких формах співробітництва з організаціями, так і різного роду компанії, які відчують необхідність у залученні фахівців, але не бажають зв'язувати себе довгостроковими формами співробітництва. У подібних відносинах заінтересовані обидві сторони і інтерес кожної обумовлений своїми уявленнями про корисність» [191].

Б.М. Андрушків та О.Б. Погайдак зазначають, що «залучення дистанційних працівників є економічно вигідним для підприємств, оскільки вони мінімізують витрати на офісні приміщення та технічне забезпечення працівників, можуть залучати працівників із різних регіонів, що надає можливість оптимізувати рівень оплати праці. Використовувати дистанційну форму зайнятості можуть підприємства усіх галузей, оскільки в штаті кожної організації є частина працівників, які мають можливість виконувати свою роботу дистанційно. Сучасні засоби комунікації дозволяють це робити. Однак не усіх працівників можна переводити на дистанційну роботу, оскільки частина працівників, які безпосередньо залучені до процесів виробництва та потребують спеціального приміщення, обладнання, не можуть виконувати свою роботу дистанційно» [192, с. 234].

Незважаючи на поширене застосування надомної та дистанційної роботи у світі, правове регулювання цієї нестандартної форми зайнятості в Україні отримало свою належну правову регламентацію лише у 2020-2021 роках, шляхом внесення відповідних змін до КЗпП. На думку О.В. Таможанського, «такі позитивні зрушення сприяли покращенню практики запровадження дистанційної, надомної праці та гнучкого режиму робочого часу. Разом з цим, на практиці все ж виникає чимало проблем щодо особливостей запровадження цих інноваційних форм організації праці, зокрема, – чи вносити зміни до правил внутрішнього трудового розпорядку у зв'язку із запровадженням гнучкого режиму, дистанційної чи надомної праці; чи зазначати в наказі про прийняття на роботу, що працівник працюватиме за гнучким режимом; чи погоджувати запровадження гнучкого режиму, надомної чи дистанційної праці з профспілкою; чи укласти письмові трудові договори з працівниками, яким встановлюють гнучкий режим та, які працюють на умовах дистанційної чи надомної праці; чи можна встановити гнучкий режим для працівників, які працюють позмінно або за ненормованого робочого дня; чи має право роботодавець звільнити працівника з гнучким

режимом, дистанційною чи надомною працею за прогул та як контролювати роботу дистанційних, надомних працівників із гнучким режимом та ін.» [88, с. 1-2].

Попри запроваджені до КЗпП зміни в частині закріплення регулювання надомної та дистанційної роботи, проблемним фактором, пов'язаним з її використанням, залишається дотримання нормативів робочого часу та забезпечення права на відпочинок працівника. Т.П. Яценко наголошує, що «у ХІХ столітті робітники виходили на страйки, щоб отримати право на коротший робочий день, а у ХХІ столітті ми добровільно зробили його безперервним. Здається, що це не робота увірвалася в наше особисте життя – ми самі її запрошуємо. При тому після закінчення робочого дня ми виходимо з підприємств, установ, організацій, але ж не перестаємо працювати: електронна пошта і месенджери продовжують показувати сповіщення про робочі листи та повідомлення. Сьогодні вже не є виправданням, що «немає інтернету» і що «файл на робочому комп'ютері», тому що є 4G-покриття і хмарні сервіси зберігання даних. Тобто у нас немає причин не відповісти на робочий лист чи повідомлення. У зв'язку з цим виникають питання про те, чи має працівник право бути офлайн (відключити свій телефон/комп'ютер) у позаробочий час; чи має право роботодавець вимагати від працівника бути онлайн 24/7; чи має право працівник після завершення робочого дня, у вихідні дні, під час відпустки не відповідати на дзвінки та робочі повідомлення; чи можна цьому зарадити. Безперечно, непорушною аксіомою є необхідність охорони праці для кожного найманого працівника. Такою ж аксіомою має стати й охорона праці для працюючих» [193, с. 191-192].

Р.Я. Бутинська підкреслює, що «від працівника очікується, що він повинен бути доступним у будь-який час і на будь-якому місці. Якщо в економіках, що розвиваються, це радше плюс і сприймається позитивно як самими працівниками, які бажають більше заробляти, так і споживачами, яким зручно, наприклад, здійснювати покупки в нічний час, то в розвинених країнах

традиційні цінності (право на відпочинок і приватне життя) беруть гору. У більшості країн законодавство містить право працівника на вимкнення цифрових пристроїв (тобто телефона та електронної пошти) на час свого відпочинку, відпустки, а також задля дотримання приватного та сімейного життя» [194, с. 142]. С.М. Черноус зазначає, що «фактичні порушення права на вільний час – це реальність сьогодення, проте, існують і виникають нові ризики щодо нього. Такі ризики обумовлені різними факторами, які є предметом дослідження багатьох наук (економіки, соціології, фізіології праці, права та ін.), отже, можна акцентувати увагу на окремих ризиках правового характеру. Так, існують ризики: збільшення тривалості робочого часу, а, відтак, зменшення вільного часу; зменшення гарантій для працівників, пов'язаних з наданням певних видів часу відпочинку, або обмеженням залучення до роботи у вільний час; виключення окремих категорій працівників з кола осіб, на яких розповсюджуються норми законодавства про працю, у тому числі і щодо надання вільного часу» [195, с. 101-102].

А. Іваницький наголошує, що «вплив такої форми організації праці, як дистанційна (надомна) робота, на інститут робочого часу насамперед спостерігається з огляду на право працівника розподіляти робочий час на власний розсуд. Така особливість логічно корелює й непоширенню правил внутрішнього трудового розпорядку на дистанційних працівників, оскільки в останніх закріплюють, зокрема час початку і закінчення роботи, час закінчення роботи в передвихідні та передсвяткові дні, час, наданий для відпочинку і харчування, роботу змінами тощо. Такі нововведення створюють певну автономію статусу дистанційного працівника порівняно зі звичною формою організації праці при п'яти- чи шестиденному робочому тижні з визначеним робочим місцем. Зважаючи на дистанційну (віддалену) форму роботи, працівник мусить на власний розсуд організувати та розподіляти робочий час таким чином, який даватиме змогу виконувати роботу продуктивно та у такий спосіб, що відповідатиме характерові виконуваної

роботи. Доречно припустити, що роботодавець, у свою чергу, очікує від працівника результату праці не гіршого, ніж при виконанні роботи за робочим місцем та за умови поширення правил внутрішнього трудового розпорядку на такого працівника (а отже – і правил розподілу робочого часу). Але так чи інакше, така автономія не спричиняє порушення стійкого зв'язку між працівником і роботодавцем, який виникає у трудових правовідносинах між ними, виражених у взаємних правах та обов'язках, зокрема й щодо розподілу робочого часу. Адже, коли ми говоримо про трудові правовідносини, то маємо на увазі відносини, що складаються з приводу праці, а не «живу працю» як таку, як результат трудової діяльності» [196, с. 18].

Положення ч. 9 ст. 60² КЗпП встановлюють, що «працівнику, який виконує дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. Період вільного часу для відпочинку (період відключення) визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу» [49]. Наведену норму слід вважати скоріше декларативною, адже вона не містить конкретних механізмів її реалізації. В цьому випадку також доречно навести п. 16 Типової форми трудового договору про дистанційну роботу, затвердженої наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 05.05.2021 № 913-21 [197], що фактично дублює положення ч. 9 ст. 60² КЗпП, а не конкретизує її зміст. При цьому, період відключення для надомної роботи КЗпП взагалі не передбачений. Натомість, ч. 5 ст. 60¹ Кодексу встановлює, що «при виконанні роботи за трудовим договором про надомну роботу на працівників поширюється загальний режим роботи підприємства, установи, організації, якщо інше не передбачено трудовим договором. При цьому тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених КЗпП» [40]. Слід зазначити, що наведене положення Кодексу також в певній

мірі містить декларативний характер та не позбавляє можливості зловживання використанням робочого часу.

В цьому випадку Т.П. Яценко доречно зазначає, що «в умовах сьогодення Україні потрібно вдосконалити трудове законодавство та привести у відповідність з ним діючі нормативно-правові акти. До того ж потрібно визначити додаткові гарантії для працівників, які використовують цифрові інструменти щодо дотримання нормальної тривалості робочого часу та належного забезпечення права на відпочинок, зокрема закріплення чітких механізмів реалізації «права на відключення». Власне ефективна практика його використання – це як шлях до покращення життя та здоров'я кожного конкретного працівника, так і ключ до підвищення продуктивності праці, адже працівник, що може повною мірою реалізувати своє право на відпочинок, апріорі буде більш ефективно виконувати свої трудові обов'язки» [193, с. 194-195].

Відсутність належного законодавчого врегулювання роботи з використанням цифрових платформ, тіньової зайнятості та залежної самозайнятості надає поштовх для розкриття проблематики наведених нестандартних форм зайнятості на рівні національної судової практики. Так, звертаючись до роботи з використанням цифрових платформ, слід зазначити, що ключовою причиною розгляду спорів в судах на цей час є ДТП, учасником яких виступають працюючі на цифрових платформах особи. Зумовлено це тим, що наявність факту перебування в трудових правовідносинах має істотне значення для визначення механізму відшкодування шкоди постраждалій особі. У свою чергу, аналіз існуючої судової практики свідчить не на користь віднесення роботи з використанням цифрових платформ до сфери регулювання трудовим правом. Як приклад в цьому випадку доречно навести рішення Шевченківського районного суду м. Києва від 15.09.2021 у справі № 761/35866/19. Відповідно до цього рішення особа звернулася до суду з позовом щодо встановлення факту наявності фактичних трудових відносин

між всіма кур'єрами, які виконують доставку замовлень за допомогою мобільного додатку *GLOVO*. Свої позовні вимоги позивач обґрунтовує тим, що відбулась ДТП за участю належного позивачу автомобіля та кур'єра компанії *GLOVO*, який після ДТП покинув місце пригоди. Внаслідок вказаної ДТП автомобіль позивача отримав механічні пошкодження. Позивач вважав, що фізична особа, з вини якої відбулась ДТП, є працівником відповідача, оскільки вказана особа була з характерною сумкою компанії з написом *GLOVO*. При цьому, позивач вважав, що відповідач порушує вимоги законодавства України, оскільки не забезпечує належні умови щодо безпечної експлуатації кур'єрами *GLOVO* джерел підвищеної небезпеки, якими є мопеди. У свою чергу, наведеним судовим рішенням позивачу було відмовлено в задоволенні позову. Суд, аналізуючи типові Умови, що регулюють доступ і використання платформи *GLOVO*, встановив, що «при приєднанні до них, між фізичною особою (майбутнім кур'єром) та компанією *Glovoapp23,S.L.* не виникають трудові правовідносини, оскільки укладений договір є за своєю правовою природою цивільно-правовою угодою, в умовах якої відсутні гарантії трудового законодавства та обов'язок працівника дотримуватись правил трудового розпорядку» [198].

Досліджуючи судову практику щодо відмежування цивільно-правових відносин від трудових, слід звернути увагу, що суди здебільшого при розгляді таких справ звертаються до виробленого ще у другій половині ХХІ століття підходу, згідно яким основною ознакою, що відрізняє цивільні відносини від трудових, є те, що трудовим правом врегульовується виключно процес організації трудової діяльності, у свою чергу, цивільне право спрямовано передусім на кінцевий результат такої діяльності [199, 200, 201]. Як виняток з наведеної усталеної практики слід привести постанову Верховного Суду від 28.07.2021 у справі № 380/1479/20. У наведеній постанові наголошується, що суди повинні також враховувати «концепцію прихованого працевлаштування (*deemed employment*). Дана концепція знайшла своє відображення, серед

іншого, у Рекомендації МОП про трудові правовідносини від 2006 року (№ 198), де зазначено, що держави-члени МОП повинні передбачити можливість визначення у своїх актах законодавства конкретних ознак визначення трудових правовідносин. Серед таких ознак у Рекомендаціях зазначаються «підпорядкованість» та «залежність» [202]. Саме такий підхід суду до визнання факту існування трудових правовідносин вбачається більш комплексним і враховує проблематику тіньової зайнятості та залежної самозайнятості в умовах XXI століття.

Висновки до Розділу 2

Нормативно-правові акти, присвячені регулюванню нестандартної зайнятості в Україні, виділяються своєю достатньою різноманітністю та широким охопленням за часом прийняття. Наведена обставина вказує на динаміку розвитку нестандартних форм зайнятості в нашій державі, адже з'явившись фактично одночасно із «стандартною» працею, нестандартна зайнятість постійно еволюціонує, потребуючи тим самим належного впорядкування в нормах національного законодавства про працю. При цьому слід зазначити, що ключовий нормативно-правовий акт у сфері праці – КЗпП, безпосередньо не конкретизує у своїх положеннях таку категорію, як нестандартні форми зайнятості. Але, незважаючи на це, окремі форми зайнятості, які підпадають під класифікацію нестандартної, все ж таки знаходять в ньому своє розкриття. Така особливість Кодексу викликана тим фактом, що основа існуючих в ньому норм була закладена ще в 70-ті роки минулого століття, тобто в історичний проміжок часу, в якому пріоритет надавався «традиційній» формі зайнятості.

В останні роки в Україні можна спостерігати суттєве зростання нормотворчої активності, присвяченої нестандартним формам зайнятості. Незважаючи на те, що прийнятими законодавчими актами запроваджуються

так би мовити «точкові» зміни до трудового законодавства, їх положення все ж таки дозволяють заповнити пробіли, що спостерігаються в правовому регулюванні деяких форм нестандартної зайнятості. Слід зазначити, що, з одного боку, таким змінам у законодавстві бракує комплексності і, відповідно, вони не в змозі повністю вирішити всі існуючі проблемні питання у сфері нестандартної зайнятості в Україні. Але, з іншого боку, вони створюють певне підґрунтя для подальшого вдосконалення в нашій державі існуючих трудових норм, які регулюють нестандартні форми зайнятості.

Застосування у ч. 2 ст. 23 КЗпП такої підстави для укладення строкового трудового договору як «інтереси працівника» вбачається достатньо дискусійним. Адже правова природа укладення строкових трудових договорів передусім пов'язується зі специфікою роботи, а саме з її тимчасовим характером, а не з особистістю працівника, що її виконуватиме. Крім того, наявність такої підстави в КЗпП, що має не конкретизований та оціночний характер, може призводити до зловживань у сфері укладення строкових трудових договорів. Також, положення КЗпП, присвячені строковим трудовим договорам, не в повній мірі відображають всі ключові аспекти, пов'язані з укладенням зазначених договорів. Так, наприклад, КЗпП не визначає у своїх нормах граничних строків, на які може бути укладений договір. Відповідно, один строковий трудовий договір фактично може продовжуватись додатковими угодами необмежену кількість разів на необмежений термін, що безперечно не йде на користь належній реалізації трудових правовідносин.

Незважаючи на запроваджені у 2020-2021 роках зміни до КЗпП в частині запровадження регулювання надомної та дистанційної роботи, проблемним фактором, пов'язаним з їх використанням, залишається дотримання нормативів робочого часу та забезпечення права на відпочинок працівника. Адже присвячені цим питанням положення ст.ст. 60¹ та 60² КЗпП в певній мірі містять декларативні та в подальшому не конкретизовані положення, що може

призводити до певних зловживань під час практичної реалізації надомної та дистанційної роботи.

Багатосторонні трудові правовідносини вже достатньо тривалий час врегульовані в нашій державі на рівні Закону України «Про зайнятість населення». У свою чергу, наведений Закон присвячує запозиченій праці лише одну ст. 39, яка не здатна охопити всі ключові аспекти багатосторонніх трудових відносин. Стосується це, в першу чергу, питань захисту працівників, які є стороною так званих агентських договорів, та розподілу обов'язків між первинним роботодавцем та роботодавцем-користувачем щодо забезпечення: свободи асоціації, охорони здоров'я, ведення колективних переговорів, оплати праці, робочого часу та інших умов праці. Попри суттєве спрощення у 2022 році процедури використання запозиченої праці на рівні Закону України «Про зайнятість населення», КЗпП, який є спеціальним нормативно-правовим актом, присвяченим безпосередньому регулюванню трудових правовідносин, й досі не визначає у своїх положеннях наведену нестандартну форму зайнятості.

РОЗДІЛ 3

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ НЕСТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ В ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ

3.1 Зарубіжний досвід правового регулювання нестандартних форм зайнятості

Необхідність дослідження специфіки зарубіжного трудового права не викликає сумнівів, адже регулювання праці не може існувати ізольовано в межах окремої країни та обмежуватися рамками виключно національного трудового законодавства. Пов'язано це з особливостями сучасного соціуму, що перебуває в постійних динамічних та еволюційних процесах, для яких характерними є зростання населення Землі, поява нових економічних та політичних об'єднань держав, постійна міграція робочої сили, збільшення активності транснаціональних компаній, поступовий відхід від класичного розуміння робочого місця, розвиток інформаційних технологій та ін. [203, с. 95]. Врахування цих викликів XXI століття можливе лише шляхом з'ясування ефективних та характерних для більшості країн норм, які складають основу правового регулювання трудових відносин. Тим більше, що в багатьох державах застосування нестандартних форм зайнятості отримало своє достатньо змістовне правове закріплення і вже тривалий час вважається досить поширеним явищем.

Тимчасову зайнятість слід віднести до однієї з найпоширеніших форм нестандартної праці. Так, наприклад, у 2022 році в Нідерландах тимчасово зайнятими було 27,7 % працівників, в Кореї – 27,3 %, Колумбії – 26,4 %, Чилі – 26,3 %, Іспанії – 21,1 %, Фінляндії – 17,2 %, Італії – 16,8 %, Португалії – 16,4 %, Франції – 16,2 %, Швеції – 15,7 %, Польщі – 15,4 %, Японії – 15 %, Хорватії – 14,8 % та ін. [204]. При цьому, як вже зазначалося раніше, основу

такої нестандартної форми зайнятості складають передусім строкові трудові договори.

Правове регулювання строкових трудових договорів у *Великій Британії* здійснюється на рівні Положення про працівників, що працюють за строковими трудовими договорами від 2002 року. Якщо звернутися до змісту зазначеного нормативно-правового акта, то можна побачити, що він продиктований ще вимогами членства країни в ЄС та розроблений для запровадження принципу недискримінації осіб, які здійснюють трудову діяльність в межах укладених строкових трудових договорів [205, с. 67]. Так, наприклад, п. 3 Положення передбачає право працівника, працюючого за строковим трудовим договором, на не менш сприятливе ставлення до себе з боку роботодавця в порівнянні з постійним працівником в частині умов трудового договору та можливості проходження професійного навчання або отримання постійної посади [206]. Строкові трудові договори в країні як правило мають місце у випадках, коли сторонам трудових правовідносин заздалегідь відомо про необхідність виконання відповідних робіт, що обумовлює завчасне визначення дати припинення трудового договору. За деяких обставин строковий трудовий договір може передбачати, що робота завершується після виконання відповідного завдання або настання конкретної події, наприклад, завершення будівництва [207, с. 177].

У Великій Британії положеннями строкового трудового договору може бути передбачена можливість його дострокового розірвання. У цьому випадку мінімальний термін повідомлення роботодавцем працівника про дострокове розірвання складає: один тиждень, якщо працівник працював безперервно у роботодавця не менше одного місяця; один тиждень за кожен рік роботи, якщо він працює безперервно протягом двох років або більше. Працівники, що бажають звільнитися, повинні повідомити роботодавця за один тиждень, якщо вони пропрацювали у нього місяць або більше. Якщо працівник продовжує працювати після закінчення строкового трудового договору, вважається, що

дата припинення правовідносин змінилася. Тобто роботодавець зобов'язаний в подальшому надати працівникові повідомлення про розірвання договору [208]. Зазначене правило не застосовується у випадку, якщо працівник працює на роботодавця більше чотирьох років. В цьому разі договір вважається таким, що укладений на невизначений термін, якщо положеннями колективного договору не передбачено інше.

Цікавим прикладом реалізації строкових трудових договорів слід назвати *Естонію*, яку поєднує з Україною спільне соціалістичне минуле і, відповідно, правове підґрунтя регулювання трудових відносин. Ключовий нормативний акт у сфері праці Естонії – Закон про трудовий договір [209] передбачає, що за загальним правилом трудовий договір укладається на невизначений строк, строковий договір може бути укладений на термін до п'яти років, якщо це виправдано поважними причинами, що впливають з строкового характеру роботи, насамперед, у зв'язку з тимчасовим збільшенням обсягу роботи або виконанням сезонної роботи. Якщо трудові обов'язки виконуються в межах запозиченої праці, то строковий договір можна укласти і в разі, якщо це виправдано тимчасовим характером роботи на підприємстві користувача. Строковий трудовий договір також може бути укладеним на час заміщення тимчасово відсутнього працівника.

В Естонії, якщо працівник і роботодавець уклали строковий трудовий договір для виконання однотипної роботи більше двох разів поспіль, або якщо строковий договір був продовжений більш ніж один раз протягом п'яти років, то такі трудові правовідносини вважаються безстроковими з самого початку. Укладення строкових трудових договорів вважається послідовним, якщо період між завершенням одного трудового договору та укладенням наступного трудового договору не перевищує двох місяців. Закон зобов'язує роботодавця повідомити працівника, що працює за строковим трудовим договором, про вакантні робочі місця, які відповідають його знанням і навичкам, для заміщення яких є можливість укласти безстроковий трудовий

договір. Строковий трудовий договір припиняється після закінчення терміну, на який він був укладений. Але він може бути також розірваний у будь-який час за взаємною згодою сторін. Якщо укладення строкового трудового договору суперечило закону або колективному договору, то договір вважається безстроковим з моменту його укладення. У випадку, коли працівник продовжує виконання роботи після закінчення терміну договору, такий договір вважається безстроковим, за винятком випадків коли роботодавець висловив іншу волю протягом п'яти робочих днів з того моменту, коли він дізнався або повинен був дізнатися про те, що працівник продовжує виконання строкового трудового договору.

В *Латвії* правове регулювання строкових трудових договорів знаходить своє відображення на рівні ст.ст. 44 та 45 Закону про працю [210]. Згідно з положеннями цих статей, такі договори можуть укладатися для виконання певної короткострокової роботи, під якою слід розуміти: роботу сезонного характеру; роботу у сферах діяльності, де трудовий договір на невизначений строк як правило не укладається, враховуючи характер відповідної зайнятості або тимчасовий характер відповідної роботи; заміщення відсутнього або відстороненого від роботи працівника, а також заміщення працівника, постійне місце роботи якого стало вакантним до моменту, коли буде прийнято на роботу нового працівника; випадкову роботу, яка зазвичай для підприємства не виконується; певну тимчасову роботу, пов'язану з короткочасним розширенням обсягу діяльності підприємства або збільшенням виробництва; роботу, пов'язану з усуненням наслідків дії непереборної сили, випадкової події чи інших надзвичайних обставин, що несприятливо впливають або можуть вплинути на звичайний перебіг роботи на підприємстві; передбачена для безробітного оплачувана тимчасова робота або інша робота у зв'язку з його участю в активних заходах зайнятості або робота, пов'язана з реалізацією активних заходів зайнятості; робота в межах професійної чи академічної освіти.

Закон про працю Латвії також передбачає, що на працівника, з яким укладено строковий трудовий договір, поширюються ті самі положення, що й на працівника, з яким укладено трудовий договір на невизначений строк. Термін строкового трудового договору не може перевищувати п'яти років (включаючи випадки його продовження), якщо законодавством не встановлено інший термін трудового договору. Продовженням строку трудового договору також вважається укладання нового трудового договору з тим самим роботодавцем, якщо в період з дня укладання попереднього трудового договору до дня укладання нового трудового договору становить не більше 60 днів. Строк, на який укладено трудовий договір для виконання сезонного характеру, не може перевищувати десяти місяців протягом одного року. Якщо після закінчення строку трудового договору жодна зі сторін не наполягала на його припиненні, то такий договір вважається укладеним на невизначений термін.

Ключовим актом, присвяченим регулюванню строкових трудових договорів у *Польщі*, є Трудовий кодекс, прийнятий ще у 1974 році. Наведена обставина в певній мірі надає спільних рис трудовому праву цієї держави з трудовим правом України. Слід зазначити, що КЗпП набрав чинності фактично в той же проміжок часу, а саме у 1971 році, за що його положення, до речі, дуже часто піддаються критиці. В цьому випадку викликає інтерес позиція Г.О. Спіциної, яка зазначає, що «завдяки вдалому переформуванню вектору правового регулювання трудових відносин у Польщі, законодавчим органом вказаної держави вдалося пристосувати положення соціалістично-сформованого трудового кодексу до реалій розвиненої ринкової економіки та членства в ЄС. Тому запозичення такого досвіду модернізації трудового законодавства було б дуже корисним для України» [211, с. 189].

Трудовий кодекс Польщі закріплює, що строк роботи за строковим трудовим договором, а також сумарний строк роботи за строковими трудовими договорами, укладеними між тими самими сторонами трудових

правовідносин, не може перевищувати 33 місяці, а загальна кількість таких договорів не може перевищувати трьох. Якщо період роботи за строковим трудовим договором є довшим за 33 місяці, або якщо кількість укладених договорів є більшою за три договори, працівник вважається працевлаштованим за безстроковим трудовим договором. Це правило не поширюється на строкові трудові договори, укладені для заміщення відсутнього з поважних причин працівника, виконання тимчасової або сезонної роботи, виконання роботи протягом строку перебування на державній службі, а також у випадку, коли роботодавець вказує на об'єктивні причини зі свого боку (якщо укладення договору в конкретному випадку слугує задоволенню дійсної періодичної потреби і є необхідним для цієї мети) [212].

Правове регламентування строкових трудових відносин у *Франції* характеризує та обставина, що Франція є однією з 36 країн, які ратифікували Конвенцію МОП про припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця від 1982 року (№ 158) [213]. Як вже зазначалося, цю Конвенцію доповнює Рекомендація № 166, ст. 3 якої вказує на необхідність встановлення відповідних гарантій при застосуванні строкових трудових договорів. Серед таких гарантій положення Рекомендації виділяють обмеження укладення строкових трудових договорів випадками, коли, «враховуючи рід майбутньої роботи або умови її виконання чи інтереси працівника, ці трудові відносини не можуть встановлюватися на невизначений термін» [94]. У зв'язку з цим Трудовий кодекс Франції містить достатньо чіткі критерії, за яких є можливим укладання строкових трудових договорів [214, с. 288].

С.В. Венедіктов та Г.О. Спіцина наголошують, що «у Франції трудові договори укладаються на відповідний строк у випадках: а) заміни тимчасово відсутнього працівника (у зв'язку з хворобою, вагітністю й пологами, щорічною відпусткою, батьківською відпусткою, навчанням та ін.); б) професійного навчання працівника; в) нетривалого збільшення

господарської активності роботодавця (під час новорічних і різдвяних свят); г) сезонного найму на роботу; д) перепрофілювання господарської діяльності роботодавця; е) забезпечення тимчасової зайнятості безробітних та ін. Строкові трудові договори не можуть мати місця, якщо діяльність майбутнього працівника пов'язана із джерелами підвищеної небезпеки. Крім того, такі договори обов'язково повинні містити такі умови: а) дату початку й дату закінчення договору або його мінімальну тривалість (якщо він не містить точних дат); б) дані працівника, який потребує тимчасової заміни (забороняється укласти строковий трудовий договір з метою заміни відразу декількох працівників, навіть якщо їх відсутність є послідовною); в) його посаду й заробітну плату; г) за наявності укладеного колективного договору – посилення на такий договір. Загальна тривалість строкового трудового договору не може перевищувати 18 місяців, хоча існують і винятки, наприклад, коли договір виконується за кордоном, його тривалість збільшується до 24 місяців» [87, с. 102-103].

В *Японії* особливостям укладення строкових трудових договорів присвячений Закон про трудові стандарти. Наведений нормативно-правовий акт «не обмежує випадки укладення строкових трудових договорів конкретними обставинами, за яких вони можуть бути укладені, а встановлює лише вимоги до їх тривалості. Так, відповідно до ст. 14 цього Закону, термін дії строкових трудових договорів не може перевищувати трьох років. Виняток становлять договори, укладені для завершення відповідного проєкту. Крім того, термін дії строкового трудового договору з працівниками, які мають високоспеціалізовані навички або досягли шістдесятирічного віку, є довшим за загальноприйнятій та дорівнює п'ять років. У випадку, коли строковий трудовий договір з тим самим роботодавцем неодноразово продовжувався, і загальна сумарна тривалість двох або більше послідовних трудових договорів перевищує п'ять років, працівник має право звернутися до роботодавця щодо

заміни строкового трудового договору на безстроковий трудовий договір» [215, с. 186-187].

У якості прикладу правового регулювання *роботи на умовах неповного робочого часу* слід навести законодавство Німеччини. А.С. Метіль зазначає, що «позитивним досвідом країн Західної Європи щодо правового регулювання робочого часу в порівнянні з його з українськими тенденціями трудового законодавства є: а) розширення можливостей залежно від потреб виробництва змінювати тривалість робочого тижня; б) стимулювання права працівника, який виконав понаднормову роботу, обирати вид компенсації за неї (досвід Німеччини); в) поширення гнучких режимів робочого часу з урахуванням потреб роботодавця та працівника» [216, с. 7]. Особливостям правового регулювання неповного робочого часу в Німеччині присвячений окремий нормативно-правовий акт – Закон про роботу на умовах неповного робочого часу та строкові трудові договори [217]. Згідно з цим Законом, якщо нормальний тижневий робочий час не був узгоджений, працівник вважається працівником з неповним робочим часом, якщо його нормальний робочий час є меншим, ніж у порівнянного працівника з повним робочим часом в середньому за період зайнятості до одного року. Порівняним в цьому випадку є штатний працівник роботодавця з таким самим типом зайнятості і такою ж або аналогічною роботою. До працівника, який працює неповний робочий день, не можна ставитись гірше, ніж до аналогічного працівника, який працює повний робочий день, через роботу неповний робочий день, якщо об'єктивні причини не виправдовують інше ставлення.

Законом про роботу на умовах неповного робочого часу та строкові трудові договори також передбачено, що працівник, який пропрацював понад шість місяців, може вимагати скорочення тривалості встановленого у договорі робочого часу. В цьому випадку працівник повинен заявити про скорочення свого робочого часу та обсяг такого скорочення у письмовій формі не пізніше, ніж за три місяці до його початку. У своєму зверненні він має вказати бажаний

розподіл робочого дня. Роботодавець повинен обговорити бажане скорочення робочого часу з працівником з метою досягнення згоди. Роботодавець має погодитися на скорочення робочого часу та визначити його розподіл відповідно до побажань працівника, якщо цьому не перешкоджають виробничі причини. Виробнича причина може існувати, зокрема, у тому випадку, якщо скорочення робочого часу суттєво впливає на організацію, робочий процес чи безпеку у роботодавця або спричиняє невідповідні витрати.

Одним з яскравих прикладів сучасних нестандартних форм зайнятості, безперечно, слід вважати роботу за викликом, яка проявляється в укладенні договорів з нефіксованим робочим часом. У *Бразилії* наведені трудові договори врегульовані на рівні Консолідації законодавства про працю – законодавчого акта, ухваленого на підставі Декрету-закону № 5.452 від 01.05.1943, що уніфікував все існуюче трудове законодавство країни. Як договір з нефіксованим робочим часом, наведений нормативно-правовий акт визначає домовленість сторін, за якою виконання роботи працівником здійснюється на непостійній основі, з чергуванням періодів його активності та бездіяльності. Договір має бути укладений у письмовій формі із зазначенням погодинної ставки, яка не може бути меншою за погодинну мінімальну оплату праці або за оплату праці, яку отримують інші працівники роботодавця, що виконують ту саму роботу на постійній основі. За трудовим договором з нефіксованим робочим часом роботодавець зобов'язаний попередити працівника про початок роботи не менше ніж за три дні. Працівники, що працюють за цим видом трудового договору, мають право на негайну оплату за виконану роботу, а також на пропорційну оплату відпустки та різдвяну премію [218].

У *Бразилії* договори з нефіксованим робочим часом дають змогу домогтися гнучкості, яка недосяжна для інших видів договорів. Це пов'язано з тим, що економічна діяльність сама по собі має періоди активності та реактивності. Під час пандемії ця гнучкість допомогла особам, які уклали

такий договір, зберегти роботу навіть за певних коливань попиту. При цьому, відсутні будь-які підтвердження того, що договори з нефіксованим робочим часом поставили під загрозу позитивний баланс офіційних робочих місць. Ці договори в Бразилії, як і раніше, займають відносно невелику частку на ринку праці. За інформацією Щорічного звіту про соціальну інформацію (*RAIS*), частка працівників, зайнятих на непостійній основі, на бразильському ринку праці становить менше ніж 1 % від загальної кількості робочих місць – як постійних, так і непостійних. Незважаючи на зростання, щороку ця частка збільшується лише на 0,1-0,2 відсоткових пункти. Ці цифри свідчать про те, що стверджувати, що договори з нефіксованим робочим часом в Бразилії загрожують іншим формам зайнятості з огляду на їхню поки що відносно невелику частку, було б поспішно. Середня кваліфікація працівників, які працюють за договорами з нефіксованим робочим часом, аналогічна кваліфікації інших працівників стандартної зайнятості, що спростовує ідею про незахищеність робочих місць [219].

У Великій Британії закріплення договорів з нефіксованим робочим часом на законодавчому рівні відбулось у 1996 році, шляхом прийняття Закону про трудові права, і на цей час їх застосування слід назвати достатньо популярним. Наприклад, у 2000 році працівників, що працювали за такими договорами, нараховувалося 225 тисяч, у свою чергу у 2023 році кількість таких осіб вже становила 1,1 мільйона [220]. Положення ст. 27А Закону про трудові права Великої Британії дають визначення договору з нефіксованим робочим часом, як трудового договору, згідно з яким обов'язок працівника виконувати роботу вважається таким обов'язком тільки у випадку, коли роботодавець забезпечує його такою роботою та відсутня будь-яка впевненість у тому, що ця робота буде доступна для працівника у майбутньому. Крім того, зазначена стаття Закону наголошує, що будь-яке положення договору з нефіксованим робочим часом, що забороняє працівнику

виконувати роботу або надавати послуги за іншими аналогічними договорами, є недійсним [221].

Слід констатувати, що за весь період застосування договорів з нефіксованим робочим часом у Великій Британії вони досить непогано зарекомендували себе в тих галузях економіки, в яких, у зв'язку з непередбачуваністю процесу праці, існує потреба в формуванні гнучких трудових правовідносин. До таких галузей відносяться готельний бізнес, громадське харчування, охорона здоров'я, дизайн, мода, рекламні послуги та ін. Але в будь-якому випадку, враховуючи інтереси роботодавців та працівників, у наведених договорах можна виділити як позитивні сторони, так і їх певні недоліки. Для роботодавця укладення договорів з нефіксованим робочим часом є корисним, якщо він планує розвиток супутнього бізнесу або освоєння нових ринків збуту і при цьому не впевнений в майбутньому обсязі замовлень робіт чи послуг. Такі договори також дуже часто застосовуються у випадках раптових збільшень обсягу робіт, наприклад, при обслуговуванні ресторанами великих свят. У зв'язку з тим, що за договором з нефіксованим робочим часом роботодавець не зобов'язаний надавати працівникові постійної роботи, витрати на оплату праці є меншими. Адже коли працівник не працює, заробітна плата, відповідно, не виплачується. У свою чергу, гнучкість, притаманна договорам з нефіксованим робочим часом, в окремих випадках може сприйматися роботодавцями як їх недолік. Наприклад, за відсутності обов'язку працівника погоджуватися на запропоновану роботу може виникнути ризик не знайти її виконавця в обумовлені виробничою необхідністю строки. До того ж виконання різними особами тієї ж самої роботи може негативно позначитись на загальній якості продукції або послугах роботодавця.

У зв'язку з тим, що особа може відмовитись від запропонованої їй роботи без жодних наслідків для подальших трудових правовідносин, договір з нефіксованим робочим часом у Великій Британії користується значним

попитом серед студентів, пенсіонерів або осіб, що доглядають за іншим членом родини. Крім того, укладення такого договору надає можливість молодому спеціалісту отримати професійні навички та належно зарекомендувати себе перед існуючим або потенційним роботодавцем. При цьому, незважаючи на нестандартний характер праці за такими договорами, особи, що їх уклали, мають право на мінімальну щорічну відпустку, перерву на відпочинок, мінімальну заробітну плату, охорону праці та ін. Недоліками таких договорів для працівників є те, що їх укладення не надає їм в подальшому жодних гарантій отримання роботи. При цьому, відсутність мінімальної кількості робочих годин і, відповідно, фіксованого доходу, може призвести до уразливого становища особи в частині забезпечення її належного прожиткового рівня. Зазначене посилює можливість зловживань з боку роботодавців, адже від них залежить надавати чи не надавати працівникам роботу. До того ж, на осіб, які працюють за цими договорами, поширюється менше гарантій у сфері праці порівняно з постійними працівниками.

В *Італії* перший досвід роботи за викликом датується жовтнем 2001 року, коли група технічних фахівців Міністерства праці країни опублікувала «Білу книгу про ринок праці в Італії», в якій вони нарікали на відсутність правового регулювання гнучких форм праці та на те, що такі форми здійснюються «на вимогу» з огляду на непостійні потреби роботодавців. Зазначені фахівці запропонували відносини, які б гарантували працівникові надбавку за «доступність», яка б відповідала гарантованому роботодавцю обов'язку перебувати в режимі очікування. Незабаром після цього, Законом № 30/2003 була визначена необхідність запровадження «роботи за викликом» з закріпленням надбавки за доступність. У будь-якому випадку, цей новий інститут мав стати доступним для працівників з труднощами виходу на ринок праці або через відсутність у них професійного досвіду (особи, які не досягли 25 років), або у зв'язку з їх виходом із виробничого циклу компанії (особи, після досягнення 45 років). Зрештою, було визначено, що формула обов'язку

відповіді на виклик не буде єдиною формулою, яку можна застосовувати, оскільки це може бути законною підставою такого типу договору без обов'язку відповіді і, отже, без додаткового навантаження на роботодавця щодо виплати надбавки за доступність [222].

Станом на цей час робота за викликом в Італії регулюється на рівні Законодавчого декрету № 81. Відповідно до цього нормативно-правового акта трудовий договір про роботу за викликом – це строковий або безстроковий договір, за яким працівник віддає себе у розпорядження роботодавця, який може періодично використовувати результати його роботи відповідно до потреб, визначених колективними договорами, а також з урахуванням можливості виконання робіт у заздалегідь встановлені періоди протягом тижня, місяця або року. Наведений вид трудового договору укладається з особами молодше 24 років та старше 55 років. У будь-якому випадку, за винятком сфери туризму, громадських занять та розваг, допускається укладання такого трудового договору для окремого працівника в одного і того ж роботодавця на загальний термін, що не перевищує чотирьохсот робочих днів протягом трьох календарних років. Якщо вищезазначений період перевищено, відносини роботи за викликом перетворюються на відносини найму на повну ставку і на постійній основі. У періоди, коли робота не використовується, працівник, який працює за викликом, не отримує жодних економічних виплат, якщо тільки він не гарантував роботодавцю свою готовність відповідати на його звернення, у такому випадку він має право на компенсацію за доступність. Використання роботи за викликом забороняється: а) для заміни працівників, які здійснюють право на страйк; б) на виробничих об'єктах, у яких протягом попередніх шести місяців було здійснено колективні звільнення або на виробничих об'єктах, у яких відбувається зупинення роботи або скорочення робочого часу; в) роботодавцям, які не здійснили оцінку ризиків застосування законодавства про охорону праці працівників [223].

У Німеччині роботодавці, на відміну від тієї ж Великої Британії, не мають повної гнучкості у визначенні тривалості та місця робочого часу. У 1980-х роках Федеральним судом з трудових спорів Німеччини було ухвалено, що тривалість робочого дня, обумовлена з волі роботодавця, необґрунтовано обмежує інтереси працівника. За таких гнучких моделей роботи і робочий час, і оплата праці не залежать від працівника. Крім того, якщо роботодавець повністю вільний у визначенні робочого часу, це дозволяє обійти встановлений законом захист від несправедливого звільнення. Тому в Німеччині трудові договори з нефіксованим робочим часом мають містити мінімальну кількість робочих годин. Робочі завдання та робочий час мають бути організовані гнучко, щоб реагувати на коливання робочого навантаження та різні оперативні вимоги. У зв'язку з цим договори з нефіксованим робочим часом в Німеччині визначають мінімальний робочий час або правила гнучкості, згідно з якими роботодавець може викликати працівника на роботу в межах певних годин. Іншим варіантом є змінний розподіл робочого часу, який, що прямо підтверджено судовою практикою, дозволяє збільшити узгоджений робочий час до 25 %. Наприклад, сторони можуть погодити основний робочий тиждень у обсязі 30 годин, але роботодавець може вимагати його збільшення до 37,5 годин [224].

Відповідно до ст. 12 Закону про роботу на умовах неповного робочого часу та строкові трудові договори, роботодавці та працівники Німеччини можуть домовитись про те, що працівник повинен виконувати свою роботу відповідно до навантаження (робота за викликом). У трудовому договорі про роботу на умовах неповного робочого часу має бути зазначена конкретна тривалість щотижневого та щоденного робочого часу. Якщо трудовий договір не містить наведених положень, то вважається, що така тривалість робочого часу становить 20 годин на тиждень, працівник має працювати щонайменше три години поспіль. У випадку коли в трудовому договорі було узгоджено мінімальну тривалість робочого часу, роботодавець наділений правом

вимагати від працівника працювати додатково лише 25 % тижневої тривалості робочого часу. Роботодавець зобов'язаний визначити часові інтервали, що визначаються обліковими годинами та обліковими днями, в які може здійснюватися робота на його вимогу. Працівник зобов'язаний виконувати роботу тільки якщо роботодавець повідомить його про настання його часу роботи не менше ніж за чотири дні у кожному конкретному випадку [217]. Закон про підтвердження істотних умов, які застосовуються до трудових відносин, наголошує, що у разі укладення договору з нефіксованим робочим часом роботодавець зобов'язаний у письмовій формі визначити істотні умови трудових відносин, підписати протокол (*Niederschrift*) і передати його працівникові. Цей документ має містити, серед іншого: а) умову про те, що працівник повинен виконувати свою роботу в залежності від обсягу роботи; б) мінімальну кількість робочих годин; в) строки виконання роботи, які визначаються обліковими днями та обліковими годинами; г) термін, протягом якого роботодавець повинен завчасно проінформувати працівника про необхідність виконання роботи [225].

Положення ст. 157 Трудового кодексу *Португалії* наголошують, що у компанії, яка здійснює свою діяльність з перервами або різною інтенсивністю, сторони можуть домовитися про те, що надання робочої сили чергуватиметься з одним або кількома періодами бездіяльності. При цьому договори з нефіксованим робочим часом не можуть укладатися на певний строк або на умовах тимчасової зайнятості. Наведений вид трудового договору в *Португалії* укладається в письмовій формі і повинен чітко визначати кількість робочих годин або робочих днів на рік. Сторони договору встановлюють тривалість послідовних або змінних періодів роботи, а також початок і кінець кожного періоду роботи або час, за який роботодавець повинен завчасно повідомити працівника про початок кожного періоду роботи. Період роботи не може бути меншим, ніж п'ять повних робочих місяців на рік, з яких щонайменше три місяці повинні бути послідовними. У період, коли працівник

не виконує трудову функцію за договором (період очікування), він може займатися іншою діяльністю, але зобов'язаний повідомити про це роботодавця. У період очікування працівник має право на компенсацію, яка виплачується роботодавцем з періодичністю, що дорівнює періодичності виплати заробітної плати, у розмірі, встановленому в колективному трудовому договорі, або, за відсутності такого договору, у розмірі 20 % від основної заробітної плати. У період очікування зберігаються права, обов'язки та гарантії сторін, які не обумовлені фактичним виконанням роботи [226].

Як свідчать статистичні дані [115], *Іспанія* посідає одне з провідних місць із застосування *багатосторонніх трудових правовідносин*. Преамбула Закону про регулювання діяльності агентств тимчасової зайнятості Іспанії проголошує, що найм працівників з метою їх тимчасового направлення в інші компанії для задоволення кон'юнктурних потреб, традиційно заборонявся трудовим законодавством і розглядався як незаконний обіг робочої сили, що прирівнювався до посередницької діяльності на ринку праці, яка може порушувати основні права працівників. Однак, з кінця 60-х років центральні країни ЄС, такі як Іспанія, що ратифікували Конвенцію МОП № 96, визначають на рівні національного законодавства діяльність агентств тимчасової зайнятості, оскільки вони розуміють, що дії останніх, врегульовані належним та контрольованим чином, не тільки не завдають шкоди найнятим ними працівникам, але можуть направляти дуже значний обсяг зайнятості, чия спеціалізація і оперативність реагування, особливо у секторі послуг, не може бути реалізована за допомогою традиційних механізмів. З іншого боку, для працівників наведена форма зайнятості являє собою важливий механізм доступу до трудової діяльності і ознайомлення з внутрішньою структурою роботодавця, забезпечуючи певну професійну диверсифікацію і багатоцільове навчання, а в деяких випадках – надаючи певним групам можливість поєднувати трудову діяльність з іншими непродуктивними заняттями або сімейними обов'язками. З урахуванням того, що ризики, які приписують

діяльності агентств тимчасової зайнятості, не обов'язково є наслідком їх діяльності, а можуть бути зумовлені прихованими діями існуючих на ринку праці посередників, здатних уникнути в своїй діяльності трудо-правових зобов'язань та зобов'язань з соціального забезпечення, наведеним Законом встановлено правовий режим діяльності агентств тимчасової зайнятості. Положення цього Закону врегульовують питання отримання дозволу агентствами тимчасової зайнятості та забезпечення їх фінансової спроможності, закріплюють вимоги до форми та змісту трудового договору на використання запозиченої праці, гарантують дотримання загальних трудових прав направлених до роботодавця-користувача працівників та забороняють їх дискримінацію [227].

Відповідно до Закону про регулювання діяльності агентств тимчасової зайнятості Іспанії агентство тимчасової зайнятості – це компанія, основна діяльність якої полягає в наданні на тимчасовій основі найнятих нею працівників іншій компанії. У своїх відносинах як з працівниками, так і з клієнтами (компаніями-користувачами), агентства повинні в кожному випадку чітко інформувати про те, що їх діяльність полягає в наданні послуг з тимчасової зайнятості. Договір про надання послуг з метою направлення працівника для виконання роботи в компанії-користувачі укладається в письмовій формі. Положення договору, що забороняють укладення працівником трудового договору з компанією-користувачем після закінчення строку договору про надання послуг запозиченої праці, вважається недійсними. Якщо після закінчення такого договору трудові відносини працівника та компанії-користувача фактично тривають і жодна з сторін не вимагає їх припинення, такі трудові відносини вважаються укладеними на невизначений строк. Трудовий договір між агентством тимчасової зайнятості та працівником також має бути укладеним в письмовій формі. Крім того, слід підкреслити, що положення Закону про регулювання діяльності агентств тимчасової зайнятості Іспанії містять достатньо широкий спектр прав та

обов'язків учасників багатосторонніх трудових відносин, що стосуються, наприклад, комунікації з іншими суб'єктами запозиченої праці, колективно-договірних відносин, охорони праці та ін.

Слід зазначити, що запозичена праця в Іспанії знаходить розкриття не тільки на рівні Закону про регулювання діяльності агентств тимчасової зайнятості, але й, наприклад, у Статуті трудящих, який є ключовим актом у сфері праці в цій країні. Так, відповідно до ст. 43 наведеного нормативно-правового акта, найм працівників для тимчасової роботи в іншого роботодавця може здійснюватися тільки через агентства тимчасової зайнятості, які мають бути відповідно до закону належним чином уповноважені. Направлення працівників буде вважатися незаконним, якщо агентство, що передає працівників, не здійснює реальної господарської діяльності або не має необхідних коштів для розвитку своєї діяльності чи не виконує функцій, властивих для статусу роботодавця. Працівники, що стали жертвами незаконного обігу робочої сили, мають право за своїм вибором отримати статус постійних працівників роботодавця, що надає або отримує робочу силу [228].

В *Італії* запозичена праця була запроваджена у 1997 році Законом про правила сприяння зайнятості. Через десять років після введення агентств тимчасової зайнятості їх кількість збільшилася з 33 компаній, що працювали у 1998 році, до 81 – у 2007 році, причому останні були розділені на 2692 філії, 61 % з яких перебували в північній Італії. Одночасно агентства тимчасової зайнятості перетворилися на повноцінний сектор діяльності із загальною чисельністю 9500 працівників з річним доходом 6,5 мільярди євро у 2007 році [229]. Трудове право Італії під запозиченою працею розуміє відносини, за якими компанія, якій потрібен персонал, наймає особу не безпосередньо, а через стороннє агентство, яке таким чином виступає посередником. Це агентство фактично називається «тимчасовим агентством». В договорах запозиченої праці беруть участь три суб'єкти: кандидати, які шукають та

пропонують свою роботу; компанія-користувач, тобто та, якій потрібні тимчасові працівники; тимчасове агентство, яке виступає посередником. Тимчасове агентство здійснює всі бюрократичні процедури і надає компанії-користувачу необхідний їй персонал. Компанії часто звертаються до тимчасових агентств, особливо в періоди, коли їм потрібно більше робочої сили, ніж вони мають. Типовим прикладом можна назвати період сезонного розпродажу у магазині одягу, коли через збільшення попиту виникає потреба у більшій кількості продавців. Компанія-користувач зобов'язується сплатити тимчасовому агентству: грошові суми, необхідні для виплати заробітної плати працівникові (заробітну плату виплачує не компанія в якій працівник працює, а агентство, що фактично уклало з ним трудовий договір); комісію, що має бути виплачена агентству. Договір запозиченої праці може стосуватися будь-якої галузі та категорії працівників: робітників, службовців, управлінців середньої ланки та звичайних менеджерів. Працівники, найняті за таким договором, мають ті самі права і обов'язки, як і працівники, найняті безпосередньо компанією [230].

Л.П. Гаращенко звертає увагу на те, що «законодавством Італії передбачено два типи договору запозиченої праці: 1) договір запозиченої праці на невизначений строк; 2) договір запозиченої праці на визначений строк (або строковий). Перший тип договору може бути укладено у таких сферах як: консультаційні послуги та допомога в комп'ютерній індустрії; послуги з прибирання, опіки, послуги консьєржа, послуги з догляду та особистої гігієни і підтримки сім'ї; транспортні послуги; управління бібліотек, парків, музеїв, архівів, магазинів і стратегічне управління послугами; консультування з питань управління, сприяння сертифікації, планування ресурсів, організаційного розвитку та змін, управління персоналом, підбір і відбір персоналу, маркетинг тощо. Другий тип договору, що укладається на визначений строк, застосовується з технічних причин, з причин виробничого характеру, для заміни відсутнього працівника та в інших випадках, визначених

колективним договором. Такий договір може бути укладений на неповний робочий час. При цьому запозичену працю використовувати заборонено: 1) для заміни працівників, які страйкують; 2) в компаніях, які протягом останніх шести місяців проводили скорочення чисельності або штату працівників, тобто мали місце колективні вивільнення; 3) якщо роботодавцем не було вжито заходів щодо оцінки ризиків щодо дотримання норм законодавства в галузі безпеки та гігієни праці» [45].

В останні роки *Польща* стала дуже привабливим місцем для центрів аутсорсингу через наявність досвідченого персоналу, можливості отримати державну допомогу, щодо низької вартості центрів і наявності офісних приміщень. До іноземних компаній, які вирішили створити центри таких послуг у Польщі, належать банки та інші фінансові установи, що працюють у багатьох країнах, які в світлі характеру їх функції бек-офісу можуть обробляти дані в єдиному центрі, створеному для цієї мети. Банки Польщі також все частіше використовують можливість передачі певних функцій на аутсорсинг [231, с. 3]. Спеціальним законом, який закріплює правила найму тимчасових працівників роботодавцем – агентством тимчасової зайнятості, і правила направлення наведених працівників для виконання тимчасової роботи у роботодавця-користувача, є Закон про найм тимчасових працівників. Відповідно до ст. 14 цього Закону, роботодавець-користувач виконує обов'язки роботодавця та має права роботодавця в тій мірі, в якій це необхідно для організації роботи з участю тимчасового працівника. Роботодавець-користувач зобов'язаний: забезпечити тимчасовому працівнику безпечні та здорові умови праці у місці, призначеному для виконання тимчасової роботи; вести облік робочого часу тимчасового працівника в обсязі і на умовах, які можна застосувати до працівників; не доручати тимчасовому працівнику виконання роботи для іншої особи та під її керівництвом. Статті 15 та 16 Закону закріплюють, що до тимчасового працівника, який виконує роботу для роботодавця-користувача, не можна ставитися менш сприятливо з точки зору

умов праці та інших умов найму, ніж до постійних працівників, що обіймають аналогічні посади. Якщо роботодавець-користувач порушив принцип рівного ставлення в трудових правовідносинах, тимчасовий працівник має право вимагати від агентства тимчасової зайнятості компенсацію. Агентство тимчасової зайнятості має право вимагати від роботодавця-користувача відшкодування суми, еквівалентної відшкодуванню, виплаченої працівнику [232].

Ситуація з відносинами запозиченої праці у *Франції* одночасно характеризується чітко структурованою правовою базою та великою кількістю випадків віднесення цього питання до сфери дії соціального діалогу. Це забезпечує відносно надійний захист працівників і узаконює роботу агентств, що надають послуги запозиченої праці. Нормативно-правова база в країні була в значній мірі трансформована у 2005 році та в подальшому також зазнавала змін. Франція відноситься до провідних світових ринків у сфері багатосторонніх трудових правовідносин. Незважаючи на динаміку розвитку, застосування значеної форми нестандартної зайнятості як і раніше в основному є поширеним у промисловому секторі, який вимагає низького рівня кваліфікації та орієнтований на молодих чоловіків [233].

У Трудовому кодексі Франції питанню тристоронніх трудових відносин присвячений окремий розділ, що має назву «Трудові договори з агентствами тимчасового працевлаштування». Згідно зі ст. L1251-1 Кодексу, мета використання тимчасової роботи полягає в тому, щоб зробити працівника компанії тимчасово доступним для роботи в інтересах клієнта-користувача для виконання відповідного завдання. Кожне завдання призводить до укладення: 1) договору про надання послуг між компанією з тимчасового працевлаштування і клієнтом-користувачем; 2) трудового договору, відомого як «договір призначення», між тимчасовим працівником та його роботодавцем, компанією з тимчасового працевлаштування. Статті L1251-6–L1251-26 Трудового кодексу Франції наголошують, що запозичена праця

може бути використана тільки у випадках: заміни тимчасово відсутнього працівника; тимчасового збільшення господарської активності підприємства; роботи сезонного або короткострокового характеру, що визначається на рівні закону або колективного договору; заміни керівника суб'єкта господарювання; сприяння зайнятості безробітних, що стикаються з особливими соціальними та професійними труднощами; забезпечення додаткового професійного навчання працівника. Трудовий договір, що передбачає запозичену працю, потребує обов'язкової письмової форми та може передбачати встановлення випробування, строк якого не може перевищувати двох днів – якщо договір укладається на період до одного місяця, три дні – якщо договір укладається на період від одного до двох місяців, п'ять днів – якщо тривалість договору більше двох місяців. У випадку дострокового розірвання трудового договору з причин, не зумовлених серйозною провиною працівника або форс-мажорними обставинами, роботодавець повинен запропонувати працівникові укласти новий договір на кількість невикористаних робочих днів. Новий трудовий договір не може істотно змінювати кваліфікацію, винагороду та робочий час працівника порівняно з попереднім договором. Якщо новий договір не був укладений або якщо він дорівнює коротший термін, роботодавець зобов'язаний відшкодувати працівникові заробітну плату, яку би він міг отримати до закінчення першого трудового договору [234].

Незважаючи на те, що *дистанційна та надомна робота* є вже достатньо апробованими практикою категоріями в трудовому праві, їх широке застосування припадає лише на останні десятиліття. Зазначена обставина зумовлена декількома факторами, окреме значення серед яких набувають стрімкий розвиток цифрових технологій, а також пандемія COVID-19, яку ми могли спостерігати у світі впродовж минулих років. При цьому слід констатувати, що саме пандемія, та пов'язані з нею карантинні обмеження, змусила значну кількість країн світу переглянути власне трудове

законодавство, яке здебільшого розглядало робоче місце працівника крізь призму традиційного сприйняття роботодавця як великого виробничого суб'єкта господарювання, в бік можливості здійснення трудової діяльності поза межами територіального розташування роботодавця [235, с. 301-302].

З моменту початку пандемії COVID-19 робота вдома стала нормою для мільйонів працівників у ЄС та в усьому світі. Ранні оцінки Єврофонду від 2020 року показують, що близько 40 % тих, хто працює в ЄС, в результаті пандемії перейшли на віддалену роботу на повний робочий день. Нещодавнє дослідження Об'єднаного дослідницького центру дає приблизну оцінку близько 25 % зайнятих у секторах віддаленої роботи в ЄС загалом. Враховуючи, що до спалаху лише 15 % зайнятих у ЄС працювали віддалено, велика кількість працівників і роботодавців, ймовірно, стикаються з проблемами, пов'язаними з раптовим переходом на віддалену роботу. Проте масштаби цих складнощів, мабуть, значно різняться, залежно з інших чинників, зокрема рівня попереднього досвіду віддаленої роботи [236].

Безперечно, за своєю суттю віддалена робота є досить багатограним явищем, яке характеризують як позитивні риси, так і певні недоліки. Наприклад, для окремих працівників робота на дому сприймається як можливість ефективного виконання завдань, що потребують максимальної концентрації та зосередження уваги. У свою чергу, для інших вона, навпаки, може створювати деякі додаткові незручності, пов'язані з неминучим перетинанням трудової діяльності з приватним сімейним життям. Теж саме стосується й роботодавців. З одного боку, запровадження дистанційної праці дозволяє їм суттєво скоротити власні витрати на утримання приміщень, але з іншого, ставить під сумнів швидке реагування на невідкладні робочі ситуації, які потребують найшвидшого залучення максимальної кількості людських ресурсів.

У *Великій Британії*, із скасуванням у 2022 році обмежень, пов'язаних з COVID-19, відтепер не потрібно, щоб ті, хто може працювати вдома,

продовжували це робити. Однак, як можна побачити, останні два роки показали багатьом людям, що вони можуть так само добре виконувати свою роботу вдома та мати найкращий баланс між роботою та особистим життям. Опитування *YouGov*, проведене наприкінці січня 2022 року, показало, що 71 % людей вважають за краще працювати вдома, а 58 % що вони при цьому більш продуктивні. У той час як деякі роботодавці були гнучкими, деякі, такі як *Goldman Sachs*, наполягали на поверненні співробітників до офісу та щоденних поїздок на роботу [237]. Слід зазначити, що у Великій Британії регулювання дистанційної та надомної роботи на нормативно-правовому рівні фактично не реалізовано, що безумовно посилює актуальність колективно-договірного та індивідуально-договірного регулювання праці. У свою чергу, окремі законодавчі норми, що стосуються віддаленої роботи, в державі все ж таки простежуються. Так, у Великобританії на законодавчому рівні передбачене право працівника, що пропрацював у одного роботодавця щонайменше 26 тижнів, звернутися до нього з заявою про встановлення гнучкого режиму праці. При цьому, така категорія як «гнучкий режим праці» є достатньо широкою за охопленням та включає в себе також й дистанційну і надомну працю. Закон вимагає від роботодавця обов'язкового розгляду звернення працівника про гнучкий режим праці. А підстави, які надають йому право відхилити таке звернення, чітко регламентовані. Так, ст. 80G Закону про трудові права до цих підстав відносить: тягар додаткових витрат; негативний вплив на здатність задовольняти споживчий попит; нездатність реорганізувати роботу існуючого персоналу; неможливість набору додаткового персоналу; негативний вплив на якість або продуктивність; недостатня кількість роботи у періоди, коли працівник пропонує працювати; заплановані структурні зміни; інші випадки, визначені на нормативному рівні [221].

Крім того, законодавство Великої Британії наголошує, що навіть під час карантину роботодавці зобов'язані були нести відповідальність за здоров'я та безпеку своїх працівників. Через те, що працівники працювали вдома,

роботодавці не могли провести оцінку ризиків та організувати безпечне робоче середовище для працівників. Тим не менш, вони все ж таки повинні вживати певних заходів, щоб гарантувати безпеку працівників: керівники повинні гарантувати, що працівники відчують себе у безпеці у своєму робочому середовищі і що робота, яку вони виконують, може виконуватися безпечно; керівники повинні бути у постійному контакті зі своїми працівниками, щоб останні не відчували себе ізольованими чи самотніми на будь-якому етапі; роботодавці повинні переконатися, що їхні працівники мають необхідне обладнання для безпечної роботи; для тих працівників, які мають інвалідність, має бути проведена розумна адаптація робочого місця. Працівники також повинні свідомо вживати правильних запобіжних заходів для забезпечення власної безпеки. Вони можуть зробити це, підтримуючи регулярні контакти зі своїми керівниками та інформуючи їх про будь-які проблеми, які можуть виникнути. Вони також повинні повідомити свого керівника про будь-які ризики для здоров'я та безпеки, що виникають, а також якщо їхня поточна домашня робота потребує змін [238].

В *Іспанії* дистанційна та надомна робота врегульована окремим нормативно-правовим актом – Законом про дистанційну роботу від 09.07.2021 № 10/2021. Слід зазначити, що поряд з терміном «дистанційна робота» цей Закон окремо розкриває таку категорію, як «телепраця», під якою він розуміє дистанційну роботу, що здійснюється за допомогою виключного або переважного використання комп'ютерів, телематичних та телекомунікаційних засобів та систем. Договір про дистанційну роботу, що укладається в письмовій формі, обов'язково має містити: опис засобів, обладнання та інструментів, необхідних для виконання обумовленої дистанційної роботи, включно з витратними матеріалами, а також строк їх корисного використання або максимальний строк їх оновлення; перелік витрат, яких працівник може зазнати внаслідок надання дистанційних послуг, а також спосіб оцінки компенсації, яку зобов'язаний виплатити роботодавець, та строки і спосіб її

виплати; робочий час працівника та, за необхідності, правила доступності в його межах; відсоткове співвідношення і розподіл між очною та дистанційною роботою, у випадку їх спільного застосування; робочий центр роботодавця, до якого приписаний дистанційний працівник і де, за необхідності, він очно працюватиме частину робочого дня; місце, обране дистанційним працівником для виконання дистанційної роботи; тривалість періоду повідомлення для реалізації ситуацій оборотності, за необхідності; засоби контролю роботи з боку роботодавця; порядок дій у випадку виникнення технічних труднощів, що перешкоджають нормальному виконанню дистанційної роботи; інструкції, що видаються роботодавцем за участю законних представників працівників у сфері дистанційної роботи; строк дії договору про дистанційну роботу [239].

Закон про дистанційну роботу Іспанії проголошує право дистанційних працівників на належні, безпечні і здорові умови праці. «При оцінці ризиків і плануванні профілактичної діяльності дистанційної роботи роботодавець має враховувати характерні ризики такої роботи, приділяючи особливу увагу психосоціальним, ергономічним та організаційним факторам. Зокрема, йому необхідно враховувати розподіл дня, час доступності та гарантію надання перерв протягом дня. Оцінка ризиків повинна охоплювати лише зону, передбачену для виконання роботи, та не поширюватись на інші частини приміщення працівника або іншого місця, обраного для дистанційної роботи. Крім того, іспанський роботодавець повинен гарантувати дистанційному працівнику право на конфіденційність і захист персональних даних. Він не має права вимагати встановлення програм чи додатків у пристроях, які належать працівнику, а також використання цих пристроїв для здійснення дистанційної роботи. Роботодавці повинні визначати критерії для використання цифрових пристроїв, дотримуючись у всіх випадках мінімальних стандартів захисту конфіденційності відповідно до національного законодавства. На рівні колективних договорів можуть бути визначені умови, за якими працівники

мають право використовувати для власних потреб обладнання, надане їм роботодавцем для виконання дистанційної роботи» [215, с. 163].

У *Польщі* дистанційна робота врегульована на рівні Трудового кодексу, зокрема ст.ст. 67¹⁸-67³⁴. Положення зазначеного нормативно-правового акта закріплюють, що робота може виконуватися повністю або частково в місці, зазначеному працівником та погодженому з роботодавцем за допомогою дистанційного зв'язку. Домовленість між сторонами трудового договору про виконання працівником дистанційної роботи може бути досягнута як під час укладення трудового договору, так і в процесі трудової діяльності. Дистанційна робота може виконуватися на епізодичній основі за заявою працівника, поданою в паперовій або електронній формі, в обсязі, що не перевищує 24 днів у календарному році. Трудовий кодекс Польщі визначає, що при оцінці професійних ризиків працівника, який працює дистанційно, особлива увага приділяється впливу роботи на зір, опорно-руховий апарат та психосоціальні умови праці. За результатами цієї оцінки роботодавець повинен розробити відповідну документацію, що включає: принципи та методи належної організації віддаленого робочого місця з урахуванням ергономічних вимог; принципи безпечного та гігієнічного виконання дистанційної роботи; заходи, які необхідно виконати після завершення дистанційної роботи; принципи реагування на аварійні ситуації, що становлять ризик для життя або здоров'я людини. Роботодавець може скласти універсальну оцінку професійних ризиків для окремих груп посад дистанційної роботи. Роботодавець має право провести перевірку виконання працівником дистанційної роботи, перевірку охорони праці або перевірку дотримання вимог безпеки та захисту інформації, включаючи процедури захисту персональних даних. Перевірка має проводитися за погодженням з працівником на місці віддаленої роботи в робочий час працівника. Роботодавець повинен адаптувати спосіб проведення перевірки до місця виконання дистанційної роботи та виду роботи. Проведення перевірки не

повинно порушувати недоторканність приватного життя працівника, який виконує дистанційну роботу, та інших осіб або перешкоджати використанню домашнього приміщення за призначенням [212].

Небагато форм зайнятості так сильно вплинули на сучасну економіку західного світу, як *робота з використанням цифрових платформ*. Платформні компанії, такі як *Uber* у сфері транспорту, *Uber Eats* у сфері роздрібною торгівлі продуктами харчування, *Airbnb* та *Couchsurfing* у сфері житла, *PeoplePerHour* у сфері онлайн-фрілансу та безліч інших, залучили мільйони працівників по всьому світу для обслуговування клієнтів практично в усіх основних секторах послуг світової економіки. За даними Європейської комісії, близько 11 % робочої сили в ЄС хоч раз працювали на платформі. Доступні за конкурентоспроможними цінами і доступні як для працівників, так і для клієнтів, сервіси платформи набули значної популярності, що спонукало суди, політиків і державні органи деяких країн уважніше вивчити їх вплив. Незважаючи на, або, можливо, через швидке поширення цих гнучких форм роботи, ключові юридичні питання щодо їх статусу залишаються невирішеними, у тому числі уявлення про те, що гіг-робота сприяє ненадійним відносинам праці без будь-якого захисту у випадку хвороби або нестабільному робочому навантаженню [240].

На цей час в зарубіжному трудовому праві відсутня чітка та узгоджена позиція щодо правового регулювання наведеної нестандартної форми зайнятості. У свою чергу, така невизначеність посилює роль судової практики, яка в більшості країн стає на бік класифікації працюючих на цифрових платформах в якості учасників трудових правовідносин. Передусім, в цьому випадку доречно привести приклад *Великої Британії*, а саме рішення Центрального лондонського трудового трибуналу від 2016 року, яким було визначено, що водії *Uber* є працівниками в значенні Закону про трудові права [241]. В подальшому, «19 лютого 2021 року, Верховний Суд Великої Британії визнав водіїв таксі, що отримують замовлення через мобільний застосунок

Uber, працівниками в розумінні трудового законодавства. Одразу варто зазначити, що британське право виділяє три категорії осіб: самозайняті особи, штатні працівники, і працівники, що є самозайнятими, проте надають послуги в процесі професійної діяльності чи бізнесу іншої особи. Останні категорії належать до працівників (*workers*), проте самозайняті працівники є «проміжною ланкою» між штатними працівниками компанії та повністю самозайнятими особами, які надають послуги як підрядники. Різниця зі штатними працівниками полягає в тому, що самозайняті мають менший обсяг трудових прав. Наприклад, останні мають право на мінімальну заробітну плату та щорічну оплачувану відпустку, але отримують менше гарантій захисту від звільнення. Позиція Верховного Суду в цій справі може вплинути не лише на *Uber*, а й на інші компанії, що будують свої бізнес-моделі за концепцією так званої гіг-економіки» [242].

Для Іспанії судова практика у сфері роботи з використанням цифрових платформ є достатньо поширеною. В липні 2019 року суд Мадрида ухвалив, що 537 кур'єрів *Deliveroo*, які працювали в період з жовтня 2015 року по червень 2017 року, були працівниками, які діяли під хибним виглядом самозайнятих осіб. Місяцем раніше суд Валенсії також встановив існування трудових відносин у 97 кур'єрів *Deliveroo*, які працювали в цьому місті у 2017 році. Компанію з доставки їжі було зобов'язано сплатити внески соціального страхування за кожного кур'єра протягом відповідного періоду [243]. Нарешті, 23 вересня 2020 року Верховний суд Іспанії ухвалив, що відносини між кур'єром та компанією (в даному випадку *Glovo*) є трудовими. Це рішення роз'яснює юридичну природу роботи кур'єрів. Суд вважає, що *Glovo* є не просто посередником у закупівлі послуг між роздрібними торговцями та дистриб'юторами. *Glovo* – це компанія, що надає кур'єрські послуги; вона встановлює істотні умови надання цієї послуги, водночас володіючи основними активами для виконання діяльності. Ґрунтуючись на цьому важливому рішенні, Верховний суд встановив, що немає необхідності

створювати проміжні або нові відносини. Швидше, посилаючись на традиційні риси трудових відносин, він ухвалив, що кур'єри є фіктивними фрілансерами, тому що їм платять як найманим працівникам, і вони надають свої послуги, вбудовані в робочу організацію роботодавця, від якої вони залежать [244]. Наведені судові рішення безперечно мали важливе значення для подальшої нормотворчої діяльності в країні. Так, 11 травня 2021 року в Іспанії був ухвалений так званий «Закон про райдерів». Факт прийняття наведеного Закону має дуже важливе значення, оскільки ним уперше запроваджується право на «алгоритмічну прозорість» на національному рівні. Це означає, що всі види цифрових платформ зобов'язані інформувати законних представників працівників платформ про внутрішнє функціонування алгоритмів, які можуть вплинути на їх умови праці, доступ до зайнятості та її збереження. Крім того, Закон передбачає правову презумпцію залежних трудових відносин для працівників цифрових платформ у секторі доставки [245].

За оцінками, майже шість відсотків робочої сили в *Німеччині* заробляють щонайменше чверть свого доходу за рахунок роботи на платформах. Збільшення числа працівників, що приєднуються до платформної економіки, йде пліч-о-пліч з виходом на ринок нових платформ, особливо у сфері продуктів харчування та бакалійних товарів, а також сектору доставки [246]. 1 грудня 2020 року Федеральний суд Німеччини з трудових спорів ухвалив важливе рішення (9 AZR 102/20) про віднесення регулювання праці так званих «краудворкерів» до трудового права. Відповідно до рішення Суду, безперервне виконання великої кількості невеликих замовлень користувачами цифрової платформи на основі рамкової угоди, укладеної з оператором, може призвести до прийняття трудових відносин у рамках загального погляду, який сформований відповідно до ст. 611a Цивільного кодексу Німеччини, якщо користувач цифрової платформи зобов'язаний надавати персональні послуги, його діяльність є простою, її виконання визначено з точки зору змісту

укладених договорів, конкретне використання цифрової платформи контролюється оператором [247].

У США спроби врегулювати питання праці з використанням цифрових платформ мають місце передусім на рівні окремих штатів. Наприклад, у штаті Вашингтон, відповідно до нового закону від 2022 року, водіям таких компаній як *Lyft* та *Uber* гарантовані мінімальні ставки оплати за поїздку, оплачувана відпустка у зв'язку з хворобою та компенсація для працюючих, але при цьому цей закон все ж таки не відносить наведених осіб до найманих працівників [248]. Звертаючись до федерального рівня, слід зазначити, що 13 жовтня 2022 року Адміністрація президента США Д. Байдена опублікувала пропозицію, яка може змусити так звані компанії, що працюють за принципом гіг-економіки, такі як *Uber*, *Lyft* та *DoorDash*, класифікувати своїх працюючих осіб як найманих. Наведений документ знову запроваджує багатофакторну перевірку, яку Міністерство праці може застосовувати до компаній. Вона фокусується при визначенні статусу зайнятості відповідно до закону на тому, «чи показує кожен фактор, що працівник економічно залежить від роботодавця в частині роботи, порівняно з тим, що він займається бізнесом для себе». Наведена пропозиція є другою спробою Адміністрації президента США Д. Байдена скасувати попереднє правило Адміністрації Д. Трампа, яке спростило для підприємств класифікацію працівників як незалежних підрядників [249].

Як приклад важливих перших законодавчих кроків у напрямку поліпшення умов роботи, пов'язаних з роботою з використанням цифрових платформ, слід назвати *Францію*. Зокрема, в країні Законом Ель-Хомрі було внесено зміни до французької соціальної та фіскальної законодавчої бази, надавши деяким самозайнятим працівникам, що працюють з використанням платформ, індивідуальні та колективні права, аналогічні до найманих працівників. До них відносяться: доступ до професійного навчання, страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних

захворювань, право на вступ та створення профспілки. Проте критики стверджують, що ці права вже були надані або як основні права, або як конституційні права. Противники закону Ель-Хомрі також стверджують, що розповсюдження зазначених прав на працюючих на платформах, які (вважаються) самозайнятими, суперечить правилам чесної конкуренції. Слід зазначити, що сфера охоплення французької законодавчої бази, спрямованої на роботу з цифровими платформами, обмежена, а це означає, що, незважаючи на досягнутий прогрес, багато, якщо не більшість, працівників платформ, як і раніше, стикаються з невизначеністю. Так, деякі положення, передбачені законодавчою базою, є добровільними, наприклад, платформи можуть вибирати, чи створювати статут (і лише тоді, коли вони вирішать це зробити, застосовуються певні правила). Хоча французька законодавча база і особливо закон Ель-Хомрі часто згадуються в літературі та дискусіях як приклад «передової практики», існує низка критичних моментів, які він не вирішує. В результаті на практиці система може бути не дуже ефективною, а ключове питання статусу зайнятості працівників платформи залишається невирішеним. Щодо охорони праці це означає, що трудові та соціальні інспекції, органи з охорони праці та правоохоронні органи, як і раніше, не можуть діяти щодо роботи на платформах і що більшість працюючих на платформах не підпадають під дію правил охорони праці [250, с. 6].

Ставлення до *тіньової зайнятості та залежної самозайнятості* у різних юрисдикціях в світі є неоднаковим. У деяких країнах ці явища відомі як «вимушене підприємництво» (*forced entrepreneurship*), у США його зазвичай називають «неправильною класифікацією працівників» (*employee misclassification*). В Австралії навмисна неправильна класифікація працівника називається «фіктивним укладанням договору» (*sham contracting*). В Іспанії використовується термін «фіктивні фрілансери» (*fake freelancers*) або «економічно залежні самозайняті робітники» (*economically dependent self-employed workers*). Закони Іспанії дозволяють таким особам потрапляти до цієї

категорії, якщо вони надають 75 % своїх послуг однієї компанії. Якщо когось вважають «замаскованим працівником», залежно від країни можуть застосовуватися різні заходи покарання. Наприклад, згідно з трудовим законодавством *Великої Британії*, якщо компанія ідентифікується як така, що має осіб, які можуть бути віднесені до категорії «працівник» або «замаскований працівник», їй доведеться сплатити податки та національні страхові внески, які вона повинна була б робити, виходячи із заробітної плати особи, а також додаткові штрафні санкції. Для підприємств, щоб уникнути категорії тіньової зайнятості, може бути недостатньо просто укласти договір про надання послуг незалежного підрядника, для того щоб в подальшому доводити в судовому порядку статус цієї особи як підрядника або працівника [251].

В *Іспанії* залежні самозайняті працівники визначаються відповідно до критеріїв економічної залежності, таких як здійснення економічної або професійної діяльності безпосередньо і переважно для одного замовника та отримання щонайменше 75 % основної суми доходу від нього, в результаті своєї професійної діяльності. Залежні самозайняті працівники мають право на певний правовий захист, наприклад, мінімальну щорічну оплачувану відпустку, допомогу у разі необґрунтованого звільнення, право призупинити роботу через сімейні причини або стан здоров'я, а також право на ведення колективних переговорів. В *Італії*, *lavoratori parasubordinati* – це самозайняті працівники, які співпрацюють з принципалом довготривало та узгоджено, навіть якщо за своїм характером їхні відносини не є підлеглими. З середини 1970-х років ці «пара-залежні» робочі відносини поступово отримали правовий захист, в тому числі право на трудові спори, обмежені права на соціальне забезпечення, охорону праці та медичне страхування, деякі обмежені права по вагітності, пологах та хворобах, право на ведення колективних переговорів, та деякі права, що стосуються дострокового припинення договорів [252, с. 45].

Також доречно звернути увагу на нещодавно запроваджений пілотний проєкт в *Казахстані*. Так, Комітет державних доходів Міністерства фінансів цієї держави наголошує, що під час надання послуг таксі або кур'єрської доставки, як і під час здійснення будь-якої іншої підприємницької діяльності, обов'язковою є сплата податків і соціальних платежів з реєстрацією індивідуальним підприємцем, або оформленням в якості працівника. Ці вимоги не є нововведенням, але не всі таксисти їх виконують, оскільки, на їхню думку, реєстрація в якості індивідуального підприємця призводить до безлічі зобов'язань (розрахунок податків, соціальних платежів і подання декларацій). Саме тому для спрощення виконання цих зобов'язань особам, які надають послуги з використанням інтернет-платформ, Комітетом державних доходів запущено пілотний проєкт на основі податкового режиму з використанням мобільного додатку «*e-Salyq Business*». У рамках додатку реєстрація індивідуальним підприємцем може відбуватися безпосередньо на інтернет-платформі. При цьому, за наявності згоди з боку таксиста (кур'єра), оператор інтернет-платформи самостійно утримує та сплачує за нього належні податки та соціальні платежі під час виплати доходу. Це не тільки повністю звільняє фізичну особу від будь-яких контактів з податковими органами і виключає помилки в обчисленні та сплаті податків, а й дасть змогу не збільшувати фінансового навантаження, наприклад, на таксистів, оскільки бізнес-процеси налаштовують у такий спосіб, що таксист матиме можливість безпосередньо отримувати замовлення від платформи, без посередників [253]. Розглядаючи з позитивного боку намагання подолати тіньову зайнятість у роботі з використанням цифрових платформ в Казахстані, слід констатувати, що, на жаль, метою вищенаведеного пілотного проєкту є насамперед вирішення проблеми несплати податків і соціальних платежів, а не надання соціально-трудового захисту водіям і кур'єрам.

Законодавство *Німеччині* виділяє таку категорію, як особи, схожі на працівників (*arbeitnehmerähnliche Person*), які є самостійними, але при цьому

економічно залежать від договірному партнера, навіть якщо вони не інтегровані в його організацію. До таких осіб зазвичай відносяться надомні працівники, художники, письменники, працюючі в сфері медіа бізнесу та фрілансери. Ці особи наділені певним спектром прав у сфері праці. Так, на них поширюється положення Закону про федеральні свята, вони мають право на оплачувану відпустку тривалістю 24 робочі дні, а також на відпустку за хворими членами родини. Крім того, вони класифікуються як працівники в розумінні Закону про безпеку та гігієну праці та мають захист від дискримінації згідно із Загальним законом про рівне ставлення. У свою чергу на цих осіб не поширюються інші трудо-правові гарантії, наприклад, щодо захисту від несправедливого звільнення [254].

За законодавством *Польщі* самозайнята особа розглядається як фізична особа, яка здійснює підприємницьку діяльність власним коштом, під свою відповідальність і на свій страх та ризик. Для самозайнятої особи найбільшою перевагою ведення підприємницької діяльності є можливість продемонструвати вищі неоподатковувані витрати при розрахунку податків, застосовувати нижчі податкові ставки та сплачувати внески на соціальне забезпечення за фіксованою ставкою, незалежно від доходу. З погляду підприємства (клієнта) самозайнятність також вигідна, оскільки призводить до зниження операційних витрат. Ці чинники роблять самозайнятність вигіднішою, ніж роботу з даною особою на основі трудового договору. Польське податкове законодавство включає негативне визначення підприємницької діяльності, тобто перераховує умови, виконання яких означає, що діяльність цієї фізичної особи не може класифікуватися як підприємницька діяльність. Згідно з польським законодавством, діяльність не вважається підприємницькою діяльністю, якщо одночасно виконуються такі умови: відповідальність перед третіми особами за результат цих дій та їх виконання, за винятком відповідальності за правопорушення, несе замовник цих дій; ці дії здійснюються під керівництвом та в місці і під час, зазначені

замовником; особа, яка здійснює діяльність, не несе економічного ризику, пов'язаного з здійснюваною господарською діяльністю [255].

Проблема фіктивної самозайнятості у *Швеції* в останні десятиліття виникла в основному в контексті трудової міграції зі сходу на захід, особливо в сферах будівництва та автомобільних перевезень. Навіть незважаючи на те, що шведські компанії можуть легко наймати працівників з нових держав ЄС як дешеву робочу силу, а іноземні субпідрядники можуть уникати шведських колективних договорів, «перебираючи» між різними системами податків та внесків на соціальне страхування або укладаючи «фіктивні колективні договори», проблема фіктивної самозайнятості все ще присутня. Ризик «провалу ринку» став аргументом серед роботодавців для дистанціювання від встановлених шведських виробничих відносин та трудових стандартів і, таким чином, для розширення «сірої зони». Це створює порочне коло, оскільки породжує подальше зниження цін та заробітної плати, посилюючи серйозні ринкові потрясіння у цих галузях. Суперечки на ринку праці у зв'язку з передбачуваними випадками фіктивної самозайнятості показали, що готовність трудящих-мігрантів виступати публічно має вирішальне значення для звернення профспілок до суду. Небажання працівників говорити про умови своєї праці може бути пов'язане не лише з ризиком бути звільненими. Їх мовчання також ілюструє складні стосунки між тими, хто експлуатує працівників, і тими, кого експлуатують. Іншими словами, воно ілюструє переплетення відносин між роботою у сірій зоні, як способом експлуатації та стратегією виживання. Роботодавці, посередники на ринку праці, працівники та клієнти можуть мати недалекоглядні економічні інтереси у використанні замаскованих та двозначних трудових відносин. Тим не менш, ті, хто несуть основний тягар цих домовленостей, це насамперед працівники [256, с. 428-429].

3.2 Шляхи вдосконалення механізму правового регулювання нестандартної зайнятості в Україні з урахуванням зарубіжного досвіду

Слід погодитись з С.В. Венедіктовим, який зазначає, що «трудове право України на цей час вже достатньо складно уявити без компаративістичної складової. Так, для більшості сучасних комплексних наукових досліджень у сфері праці є характерною та обставина, що їхні автори, наводячи власне бачення реформування національного законодавства, спираються зокрема й на зарубіжні приклади. Причому, якщо звернутися безпосередньо до практичної складової вдосконалення законодавства про працю, то в документах, що супроводжують відповідні проєкти нормативно-правових актів, можна зустріти й конкретні посилання на використання досвіду правового регулювання інших країн». Вчений наголошує, що «правові трансплантації не слід розглядати як варіант, що дозволяє мінімізувати зусилля у реформуванні національного законодавства, навпаки, їх характеризує достатньо складна процедура, на яку впливають політичні, соціально-економічні, культурні та правові фактори. Проте комплексне й виважене врахування наведених факторів, безперечно, матиме наслідком позитивний результат. Це зумовлено наявністю значної кількості зарубіжних прикладів, які вже давно апробовані практикою та призвели до сприятливих наслідків у правовому регулюванні трудових відносин, а їхнє запровадження в Україні слугувало би поштовхом для подальшого розвитку й ефективного функціонування вітчизняного трудового права» [257, с. 12, 15].

Шляхи вдосконалення механізму правового регулювання нестандартної зайнятості в Україні з урахуванням зарубіжного досвіду доречно розглядати в широкому та вузькому вимірах. Широкий вимір зумовлений передусім важливістю ролі сучасних актів МОП, яку вони відіграють в регулюванні відносин у сфері праці на національну рівні. Слід зазначити, що наведені акти фактично уособлюють в собі провідний досвід окремих країн світу, що був

узагальнений у формі відповідного міжнародного стандарту. З цього приводу відомий компаративіст ХХ століття О. Кан-Фройнд свого часу наголошував: «Очевидно, що немає такої царини людської діяльності, в якій було б так важливо встановити міжнародні стандарти, перенести інститути і принципи з більш розвинених країн у менш розвинені. Це не тільки важливо – вражаючі досягнення МОП показують, що це можливо. Тут, як ніде, ми бачимо порівняльний метод у дії, в успішній дії» [258, с. 20].

Розглядаючи широкий вимір вдосконалення механізму правового регулювання нестандартної зайнятості, також доречно звернути увагу на ту обставину, що у 2014 році Україна уклала Угоду про асоціацію з Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами [259]. О.М. Дарморіс зазначає, що «нині Європейський Союз являє собою одне із найбільш динамічних суспільних явищ сучасного світу. Із міжнародної регіональної економічної організації він перетворився у масштабне і найбільш розвинуте міжнародне інтеграційне наднаціональне державоподібне утворення з єдиним кордоном, єдиним внутрішнім ринком, єдиним громадянством, системою органів законодавчої, виконавчої, судової та контрольної влади, власною «конституцією», детально розробленим законодавством, обов'язковим для держав-членів. На сьогоднішній день змінилася роль Європейського Союзу в глобальній розстановці сил. Він перетворився у визнану «наддержаву», з якою не можна не рахуватися. Кількість членів Союзу постійно зростає, прагне вступити до нього і Україна. Однак, щоб стати повноправним членом ЄС, кожна держава повинна провести кропітку роботу з адаптації національного законодавства до законодавства ЄС» [260, с. 1]. На виконання Угоди про асоціацію з ЄС постановою КМУ від 25.10.2017 № 1106 було затверджено відповідний План заходів [261]. Наведений План заходів передбачає імплементацію широкого кола актів ЄС, у тому числі й тих, що стосуються сфери праці. В цьому випадку хотілося б повністю погодитись з висновком О.М. Рим, яка наголошує, що «у

контексті наближення до європейських стандартів праці вітчизняні нормативно-правові акти почасти вже оновлено за європейським зразком, однак є й ті, що не потребують узгодження, бо закріплюють вищі трудові стандарти» [6, 347]. У свою чергу, слід підкреслити, що положення Угоди про асоціацію з ЄС вказують не тільки на необхідність приведення законодавства нашої держави у відповідність до норм і стандартів ЄС, але й наголошують на необхідності розглянути питання про ратифікацію конвенцій МОП, які класифікуються як такі, що відповідають сучасним вимогам.

За весь період членства в МОП Україна ратифікувала 71 конвенцію, серед яких лише 61 конвенції станом на кінець вересня 2023 року є обов'язковими для держави. Наведена обставина зумовлена автоматичною денонсацією шести конвенцій, а також скасуванням та відкликанням безпосередньо МОП ще трьох [262]. С.В. Венедіктов, досліджуючи проблематику денонсації конвенцій МОП, зазначає, що «вона переважно відбувається автоматично, у зв'язку з ратифікацією країнами сучасніших конвенцій, що мають аналогічний предмет регулювання. Застосування «чистих» денонсацій характерне передусім для конвенцій, що втратили своє практичне значення або вже не відповідають наявним фундаментальним принципам у сфері праці. Практику застосування денонсацій актуальних конвенцій МОП не можна назвати поширеною, що зумовлено передусім необхідністю проведення обов'язкових попередніх тристоронніх консультацій із цього приводу, що передбачає комплексне врахування інтересів уряду, працівників і роботодавців» [263, с. 17].

Аналізуючи показник ратифікованих конвенцій МОП, слід констатувати, що багато економічно та соціально розвинених країн світу ратифікували значно більше наведених міжнародних стандартів порівняно з Україною. Наприклад, Іспанія ратифікувала 137 конвенцій, Франція – 129, Італія – 114, Бельгія – 114, Норвегія – 111, Люксембург – 104, Фінляндія – 102, Бразилія – 98, Швеція – 94, Польща – 92, Великобританія – 89, Німеччина –

87. Ратифікація країною сучасних конвенцій МОП має достатньо важливе значення для національного трудового права, адже така ратифікація дозволяє його осучаснити використовуючи передовий світовий досвід враховуючи інтереси держави, працівників та роботодавців. Слід повністю погодитись з В.М. Андрієвим, який зазначає, що «у сучасних умовах глобалізації світового розвитку значно зростає роль міжнародних норм і практики їх застосування для досягнення цілей економічного і соціального прогресу. Це пов'язано, перш за все, з тим, що серед вищих цінностей світової спільноти широко визнані права і свободи людини, її честь і гідність в різних сферах життєдіяльності суспільства, серед яких провідна роль належить сфері праці» [264, с. 9].

На думку М.М. Грекової, «закріплені у відповідних міжнародних актах міжнародні трудові стандарти базуються на певних принципах як загальні засади або керівні ідеї, а тому мають високий рівень загальності. Їх формулювання і встановлення на міжнародному рівні має важливе значення для визначення соціальної політики у сфері трудових відносин, у праворозумінні й правозастосуванні відповідних норм. Ефективно діючий механізм національної імплементації міжнародних трудових стандартів є основою для впровадження міжнародних стандартів у законодавство України, якісним показником дієвості якого виступає поширеність реалізації імплементованих норм у практичній діяльності як найефективніша система захисту прав і свобод людини» [265, с. 15]. «Для подальшого входження у світовий ринок нагальним завданням є розв'язання низки проблем, у тому числі питання гармонізації вітчизняного права з правопорядками провідних економічно розвинених країн. Його вирішення можливе передусім за допомогою використання уніфікованих норм у національній законотворчості й правозастосуванні. У повсякденному житті дедалі частіше доводиться звертатися до міжнародно-правових актів, що пояснюється активною участю нашої країни в житті світового співтовариства, в діяльності багатьох

міжнародних організацій, а також широкими міжнародними відносинами. Ця тенденція є загальносвітовою» [266, с. 55-56].

Серед стандартів МОП, присвячених нестандартним формам зайнятості та нератифікованих Україною, доречно виділити Конвенцію про роботу на умовах неповного робочого часу від 1994 року (№ 175). Цю конвенцію ратифікувало 20 країн, серед них – Австралія, Бельгія, Фінляндія, Угорщина, Італія, Португалія, Словенія, Швеція [267]. «Економічна важливість роботи на умовах неповного робочого часу сьогодні широко визнана, і ця форма роботи, як виявляється, стає дедалі помітнішою особливістю зайнятості в ряді секторів і видів діяльності. Вона надає роботодавцям більшу гнучкість в організації праці та робочого часу і управління ними, відкриває доступ до формального ринку праці широкому колу працівників, які в іншому разі були б незайнятими або працювали б у неформальній економіці чи на умовах незадекларованої праці, полегшує адаптацію вимог роботи до потреб конкретних уразливих категорій працівників (наприклад, безробітних, літніх працівників, працівників з інвалідністю, працівників, які набувають освіту або проходять підготовку, працівників із сімейними обов'язками, вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили дитину або годують груддю), захищаючи їхню безпеку і здоров'я на роботі, та полегшує працівникам із сімейними обов'язками узгодження трудової діяльності з особистим життям та участь у формальному ринку праці. Проте, поширення цієї форми роботи викликає певне занепокоєння, на яке слід відреагувати. Йдеться, зокрема, про необхідність визнати доречність продуктивної та вільно обраної зайнятості для всіх працівників, спроможність політики зайнятості враховувати роль роботи на умовах неповного робочого часу у сприянні створенню додаткових можливостей зайнятості, а також необхідність забезпечити захист працівників, зайнятих неповний робочий час, у таких сферах, як доступ до зайнятості, умови праці і соціальне забезпечення. Вищевикладені проблеми обумовили прийняття Генеральною конференцією МОП 24 червня 1994 року

Конвенції 1994 року про роботу на умовах неповного робочого часу (№ 175)» [268, с. 9-10].

Положення наведеного міжнародного акта встановлюють принципи та керівні положення для регулювання неповної зайнятості. Ратифікація цієї Конвенції створює правові засади для забезпечення гідних умов праці та захисту працівників, які працюють неповний робочий день. Серед багатьох переваг ратифікації та належної імплементації цієї Конвенції в законодавстві України та на практиці слід виділити її практичну важливість для скорочення – поряд з іншими інструментами правового та інституційного характеру – обсягів неформальної зайнятості в Україні, що набули загрозливих масштабів. Такі зловживання несуть загрозу дефіциту гідної праці, скорочення сфери застосування основних принципів та прав у сфері праці, скорочення сфери охоплення та адекватності, а в довшій перспективі – сталості системи соціального забезпечення, нечесної конкуренції та зростання податкового тягара [269]. Важливо відмітити, що ратифікація Конвенції МОП № 175 знаходиться у другому ешелоні пріоритетності для Європейської Комісії. Європейська Комісія виділяє Конвенцію №175 серед чотирьох конвенцій МОП, які мають цінність для *acquis* у аспектах досягнення мети, встановленої у статті 8 Договору про заснування Європейського Союзу. Зокрема, Конвенція № 175 є більш точною аніж Директива Ради 97/81/ЕС щодо визначення заходів, яких необхідно вжити для забезпечення того, щоб працівники, зайняті неповний робочий день, отримували такий самий захист, як і той, що надається порівнянним працівникам, зайнятим повний робочий день (ст. 4 Конвенції); заходи, що їх має бути вжито для полегшення доступу до продуктивної та вільно обраної роботи на умовах неповного робочого часу (ст. 9 Конвенції). Конвенція №175 також є більш суворим інструментом, ніж Директива, щодо включення захисту материнства для працівників, зайнятих неповний робочий день [270].

Як вже наголошувалося, спалах пандемії COVID-19 призвів до переходу працівників по всьому світу на надомну та дистанційну роботу, як спосіб зберегти свої робочі місця, джерело доходу та власне життя, і Україна в цьому випадку не є винятком. У свою чергу, повномасштабна агресія Російської Федерації проти України лише посилила тенденцію до поширення масштабів цієї нестандартної форми зайнятості в нашій державі. Надомна та дистанційна робота безсумнівно стали важливим інструментом стійкості української економіки. Поряд із цим, все гостріше постає питання належного регулювання більш широкого кола питань, пов'язаних із захистом основних прав у сфері праці, забезпеченням належних умов праці та зайнятості працівників для яких, в силу вимушеного переміщення, зумовленого обставинами агресії, надомна та дистанційна робота стала єдиним способом збереження зв'язку з роботодавцем, виконання ними своєї робочої функції, джерелом доходу.

У цьому зв'язку видається слушним звернення до інструментів МОП, що регулюють питання використання наведеної нестандартної форми зайнятості, а саме Конвенції МОП 1996 року про надомну працю (№ 177) [128] та Рекомендації МОП № 184 [129], яка її доповнює. Ратифікація Конвенції МОП № 177 дозволила б комплексно удосконалити регулювання трудових правовідносин коли йдеться про надомну й дистанційну роботу, створити підґрунтя для розроблення всеосяжної політики, спрямованої на усунення різних форм дефіциту гідної праці, пов'язаних з її реалізацією. Застосування настанов Конвенції № 177, у комплексі з уже згаданою вище Рекомендацією МОП № 184, дозволять гарантувати ефективний захист працівників, які виконують надомну та дистанційну роботу, посилити помітність цієї праці, розширити правовий захист, покращити стан додержання законодавства про працю та інформувати надомних та дистанційних працівників про їхні права.

Як вже зазначалося, особливості застосування запозиченої праці знаходять своє розкриття на рівні Конвенції про приватні агентства зайнятості від 1997 року (№ 181). Цікаво, що ще у 2005 році Указом Президента України

№1073/2005 було запропоновано КМУ, «з метою подолання негативних тенденцій у сфері зайнятості населення та на ринку праці в Україні, створення належних умов для гідної праці як основи зростання добробуту населення, розвитку трудового потенціалу, підвищення ефективності системи соціального захисту населення від безробіття», внести в установленому порядку на розгляд ВРУ до 1 грудня 2005 року проєкт закону України про ратифікацію Конвенції МОП про приватні агентства зайнятості від 1997 року (№ 181) [271]. Однак, як зазначає І.М. Шопіна, «під час обговорення питання на засіданні тристороннього органу соціального партнерства в сфері зайнятості – Українського координаційного комітету сприяння зайнятості, його учасники ні в грудні 2005 року, ні в квітні 2006 року не дійшли консенсусу. Серед аргументів проти ратифікації Конвенції висувалися такі: запозичена праця, як форма зайнятості, буде використовуватися як засіб підриву профспілкового об'єднання трудящих і ухилення від колективних переговорів, що призведе до скорочення чисельності профспілкового членства, зниженню рівня представництва трудящих; застосування запозиченої праці призведе до погіршення умов праці включаючи норми безпеки та гігієни праці, перевищення нормальної тривалості робочого часу, встановлення розміру заробітної плати нижче, ніж у постійних працівників; звільнення підприємством-користувачем постійних працівників з видів робіт, на яких вигідніше застосовувати працю запозичених працівників; запозичена праця стала працею з високим ризиком виробничого травматизму та професійної захворюваності». Вчена наголошує, що урядовці й роботодавці віднесли наведений законопроєкт до передчасних, що вказує на те, що наведена проблематика буде й надалі вивчатися та поетапно будуть запроваджуватися відповідні зміни до чинного законодавства [272, с. 132].

Станом на кінець 2023 року Конвенція № 181 була ратифікована 38 країнами-членами МОП [114], у тому числі й 13 країнами-членами ЄС та 6 країнами, що мають статус кандидата або ж асоційованого члена ЄС. У цьому

випадку доречно погодитись з І.В. Лагутіною, яка наголошує, що «Україні слід ратифікувати Конвенцію МОП № 181 про приватні агентства зайнятості, одна із цілей якої полягає в тому, щоб працівники, які користуються послугами приватних агентств зайнятості, були захищені. Законодавство України про суб'єкти господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єкти господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців, має містити положення про те, що працівники користуються тими самими індивідуальними та колективними правами, що й інші категорії працівників, у тому числі особистими трудовими правами» [112, с. 306]. Аналогічної думки дотримується й С.В. Венедіктов, який зазначає, що ратифікація наведеного міжнародного стандарту «дозволила б впорядкувати питання багатосторонніх трудових правовідносин, регулювання яких в Україні фактично знаходиться у «замороженому» стані» [273].

У багатьох країнах світу приватні агенції зайнятості набувають все більшого значення на ринку праці. Вони надають послуги, пов'язані з працевлаштуванням, у багатьох сферах, включаючи працевлаштування тимчасових працівників та сприяння трудовій міграції. Протягом останніх двох десятиліть приватні агенції зайнятості набули особливого поширення в Україні. Розвиток цифрових технологій відкрив шлях до розповсюдження посередницьких послуг у сфері зайнятості де «Україна посіла перше місце в Європі та четверте місце у світі..., що вимірюється за сумою фінансових потоків та кількістю завдань, виконаних на таких платформах» [59, с. 4]. У контексті повномасштабної війни в Україні, що спричинила масове вимушене переміщення як всередині держави так і закордон, а також дефіцит якісних робочих місць, загострилася проблема трудової експлуатації та торгівлі людьми. За даними МОП кожен другий українець (59 %) наражається на ризик експлуатації, приймаючи бодай один з видів ризикованих пропозицій за кордоном чи в Україні [274]. Фахова дискусія щодо повоєнного відновлення

все більше схиляється до спільного розуміння необхідності залучення трудових мігрантів для досягнення мети в 7 % зростання ВВП щорічно. За оцінкою Міністерства економіки України, протягом наступних десяти років нашій державі доведеться додатково залучити 4,5 мільйона працівників на ринок праці [275]. У цьому зв'язку постає актуальність ефективного регулювання діяльності приватних агенцій зайнятості. Враховуючи різноманітність напрямів у цій галузі, створення правової бази для приватних агенцій зайнятості є складним завданням, що вимагає координації між різними державними установами та підтримки організацій працівників і роботодавців.

Конвенція МОП № 181, також відома як Конвенція про приватні агенції зайнятості, є міжнародним договором, який встановлює принципи та керівні положення щодо регулювання та нагляду за діяльністю приватних агенцій зайнятості. Ратифікація Конвенції № 181 Україною важлива для країни з кількох причин. Конвенція, серед іншого, встановлює зрозумілі правила гри для приватних агенцій зайнятості, встановлює принципи взаємодії між приватними агенціями зайнятості та Державним центром зайнятості, та, за належного застосування, ефективно попереджає недобросовісні практики та прояви трудової експлуатації та торгівлі людьми.

Важливо однак пам'ятати, що загальною метою регулювання діяльності приватних агенцій зайнятості має бути підвищення ефективності послуг на ринку праці, що надаються як державними, так і приватними агенціями зайнятості. Законодавчі положення не повинні бути спрямовані на обмеження конкуренції або навмисне чи мимовільне перешкоджання виходу на ринок малих та середніх приватних агенцій зайнятості. Імплементация Конвенції, окрім контролю за зловживаннями в практиці працевлаштування, має також включати позитивні стимули для законослухняних агенцій. Законодавство про приватні агенції зайнятості має бути узгоджене із законами та політикою щодо загальної комерційної практики, праці, міграції та державної служби зайнятості. Наприклад, при працевлаштуванні шукачів роботи за кордоном

слід створити механізми співпраці між країнами походження та призначення. Це стосується не лише правоохоронних органів, а й самих приватних агенцій зайнятості, оскільки проблеми часто виникають у країнах призначення після того, як працевлаштування вже відбулося, слід встановити процедуру подальшого контролю [276]. Доцільно відмітити, що деякі основні країни призначення трудової міграції з України та перебування українських біженців вже ратифікували цю Конвенцію, що, в принципі, має полегшити транскордонну співпрацю в рамках її застосування. На даний момент важко спрогнозувати країни походження трудової міграції до України для відновлення.

Серед актів МОП, що стосуються нестандартних форм зайнятості, окреме місце посідає Рекомендація МОП про трудові правовідносини від 2006 року (№ 198) [137]. Рекомендації МОП за своєю суттю не несуть обов'язкової сили для держави, адже не підлягають ратифікації. У багатьох випадках конвенція встановлює основні принципи, які повинні виконуватися країнами, які її ратифікували, тоді як відповідна рекомендація доповнює конвенцію, надаючи більш детальні вказівки щодо того, як її можна застосовувати. Рекомендації також можуть бути автономними, тобто не пов'язаними з жодною конвенцією [277]. Рекомендація № 198, що відноситься до так званих автономних рекомендацій, відіграє важливе значення для встановлення факту існування трудових правовідносин, розмежування найманих працівників та самозайнятих осіб, а також боротьби з тіньовою зайнятістю. Таким чином, імплементація її положень до національного законодавства мала б важливе значення для регулювання окремих форм нестандартної зайнятості. Так, наприклад КЗпП не містить на цей час визначення та ознак трудових правовідносин, натомість наведена проблематика знаходить своє відображення в чисельних законопроектах. Як приклад можна навести проект Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності» [278],

проект Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо регулювання деяких питань трудових відносин» [279] та проект Закону України «Про працю» [149].

Слід повністю погодитись з позицією Г.В. Кузьменко, яка зазначає, що «більш очікуваним та послідовним кроком на шляху реформування трудового законодавства в сфері нестандартної зайнятості, спочатку було б нормативне закріплення алгоритму або критеріїв визнання трудових відносин в Україні, який до сих пір відсутній. Такий механізм, по-перше, забезпечив би чіткі орієнтири в кваліфікації відносин, не створював би плутанину, алогізми та суперечності при визначенні понятійного апарату та прийнятті окремих законів в рамках правового регулювання нестандартних форм зайнятості. Та найголовніше, він створив би законодавчо визначений механізм правозастосування для використання судами при вирішенні справ про встановлення факту існування трудових відносин, адже сьогодні факт існування трудових відносин підтверджується лише наявністю укладеного трудового договору, встановити існування трудових відносин фактично, якщо трудовий договір не був укладений, не видається можливим в судовому порядку» [12, с. 119].

Звертаючись до вузького виміру вдосконалення механізму правового регулювання нестандартної зайнятості, слід зазначити, що він зумовлений насамперед вибіркоким виваженням переймання окремою країною позитивного зарубіжного досвіду ефективного регулювання трудових відносин. Д.О. Маріц зазначає, що «прагнення України до інтеграції у світове співтовариство та пов'язані з цим проблеми формування економіки відкритого типу вимагають нових підходів до вивчення процесів, які відбуваються на ринку праці. В умовах інтеграції України до світового співтовариства важливого науково-теоретичного й практичного значення набуває вивчення іноземного законодавства та правового досвіду» [280, с. 144]. С.М. Козін наголошує, що «глибокі і невідворотні демократичні перетворення, що

відбуваються в Україні, вимагають перебудови і значного підвищення на цій основі рівня ефективності та якості правової регламентації відносин у сфері праці. Успішне виконання цього завдання неможливе без урахування кращих зарубіжних стандартів. На сучасному етапі актуалізація досліджень у сфері порівняльного правознавства пов'язана передусім з розширенням міжнародних наукових контактів та необхідністю визначення закономірностей розвитку інститутів та норм національного права» [281, с. 175].

Розглядаючи шляхи вдосконалення механізму правового регулювання нестандартної зайнятості у вузькому вимірі, передусім доречно звернутися до *тимчасової зайнятості*. Як вже зазначалося, ст. 23 КЗпП містить доволі нечіткі положення, присвячені строковим договорам, реалізація яких на практиці може призводити до певних зловживань у частині надмірного застосування наведених договорів. У свою чергу, законодавство низки економічно та соціально розвинених країн дуже чітко врегульовує випадки звернення до наведеної нестандартної форми зайнятості. Так, положення Трудового кодексу Франції обмежують застосування строкових трудових договорів: необхідністю заміни тимчасово відсутнього працівника; тимчасовим зростанням господарської активності роботодавця; сезонним або короткостроковим характером праці; заміною керівника суб'єкта господарювання; механізмами сприяння зайнятості безробітних; забезпеченням додаткового професійного навчання працівника [234]. Закон про працю Латвії визначає, що строкові трудові договори можуть укладатися лише для виконання певної короткострокової роботи, під якою слід розуміти: роботу сезонного характеру; роботу в таких сферах діяльності, де трудовий договір на невизначений строк зазвичай не укладається, враховуючи характер відповідної зайнятості або тимчасовий характер відповідної роботи; заміщення відсутнього або відстороненого від роботи працівника, а також заміщення працівника, постійне місце роботи якого стало вакантним до

моменту, коли буде прийнято на роботу нового працівника; випадкову роботу, яка зазвичай для підприємства не виконується; певну тимчасову роботу, пов'язану з короткочасним розширенням обсягу діяльності підприємства чи приростом обсягу виробництва; невідкладну роботу, пов'язану з усуненням наслідків дії непереборної сили, випадкової події чи інших надзвичайних обставин, що несприятливо впливають або можуть вплинути на звичайний перебіг роботи на підприємстві; передбачена для безробітного оплачувана тимчасова робота або інша робота у зв'язку з його участю в активних заходах зайнятості або робота, пов'язана з реалізацією активних заходів зайнятості; освітня робота закладу професійної чи академічної освіти, якщо вона пов'язана з підготовчою роботою за певною професією або напрямом навчання [210]. Слід зазначити, що конкретизація на законодавчому рівні в Україні кола випадків, за яких допускається укладення строкових трудових договорів, дозволила б не тільки мінімізувати можливі зловживання при застосуванні наведених договорів, але й дозволила б більш чітко інтегрувати у національне законодавство положення ратифікованої Україною Конвенції МОП № 158, яка наголошує на необхідності встановлення належних гарантій щодо застосування строкових трудових договорів, мета яких – ухилитися від надання захисту, передбаченого зазначеною Конвенцією.

Слід звернути увагу, що чинна редакція КЗпП не містить граничного максимального терміну тривалості строкових трудових договорів. У свою чергу, якщо звернутися до зарубіжного досвіду, то можна побачити, що в Італії максимальний термін дії строкових трудових договорів становить 12 місяців (з можливістю продовження до 24 місяців), у Франції за загальним правилом він дорівнює 18 місяцям, в Бразилії та Литві – 2 роки, в Чехії та Японії – 3 роки, у Великобританії – 4 роки, в Естонії та Латвії – 5 років. Запровадження максимального терміну для строкових трудових договорів в Україні, безсумнівно, мало б позитивний ефект, оскільки дозволило б уникнути ситуацій, коли окремий строковий трудовий договір продовжується

додатковими угодами фактично необмежену кількість разів на невизначений граничний термін.

Також доречно звернути увагу на ст. 39¹ КЗпП, яка містить положення відповідно до якого трудові договори, що були переукладені один або декілька разів вважаються такими, що укладені на невизначений строк. Незважаючи на позитивну спрямованість вищезазначеного положення, на жаль, воно не гарантує повного захисту працівникові в умовах послідовного укладення строкових трудових договорів. У свою чергу, законодавство Фінляндії та Чехії в цьому випадку є більш конкретизованим. Так, ст. 5 Закону Фінляндії про трудовий договір наголошує, що якщо між роботодавцем і працівником було укладено декілька послідовних строкових трудових договорів без перерв або з невеликими перервами, то для цілей визначення трудових пільг трудові відносини вважаються безперервними [282]. Положення ч. 2 ст. 39 Трудового кодексу Чехії закріплюють, що тривалість строкових трудових відносин між одними й тими самими сторонами не може перевищувати 3 років і не може повторюватися більш як два рази з моменту укладення перших строкових трудових відносин. Якщо з моменту закінчення попередніх строкових трудових відносин минуло 3 роки, то попередні строкові трудові відносини між тими самими сторонами не враховуються [283].

Слід зазначити, що правове регулювання *роботи за викликом* знаходить своє відображення у ст. 21¹ КЗпП, яка містить достатньо широкий спектр положень присвячених наведеній нестандартній формі зайнятості. Але, необхідно констатувати, що робота за викликом, що характеризується мінливим та непередбачуваним графіком роботи, може створювати низку проблем для забезпечення гідної праці. Як наголошується у Висновках наради експертів МОП з нестандартних форм зайнятості: «Працівники нестандартних форм зайнятості, включаючи роботу за викликом, частіше, ніж інші працівники, не в змозі реалізувати свої основні права, у тому числі право на свободу об'єднання та ведення колективних переговорів, із відповідним

роботодавцем (роботодавцями). У результаті працівники з нестандартними формами зайнятості ризикують зіткнутися з дефіцитом гідної праці за одним або декількома з наступних аспектів праці: доступ до зайнятості та перехід на ринку праці до гідної праці; різниця у заробітній платі; доступ до соціального забезпечення; умови праці; навчання та розвиток кар'єри; безпека та гігієна праці; і свобода асоціації та колективних переговорів. Якщо не зупинити цей дефіцит гідної праці, він може призвести до посилення незахищеності та нерівності» [284, с. 51].

Приклади правового регулювання *багатосторонніх трудових правовідносин* в окремих країнах світу вказують на наявність досить потужної національної нормативно-правової бази, присвяченої зазначеному питанню. У свою чергу, в нашій державі його регулювання відбулось фактично лише на рівні положень ст. 39 Закону України «Про зайнятість населення». Слід зазначити, що фактично для багатьох держав характерною є наявність спеціального закону, присвяченого комплексному врегулюванню відносин запозиченої праці. Так, в Іспанії існує окремий закон про запозичену працю [227]. Спеціальний закон, який закріплює правила найму тимчасових працівників роботодавцем – агентством тимчасової зайнятості і правила направлення наведених працівників для виконання тимчасової роботи у роботодавця-користувача, існує й в Польщі. Цей Закон чітко конкретизує права та обов'язки агентства тимчасової зайнятості, роботодавця-користувача та направленого працівника в частині виконання роботи, забезпечення охорони праці, ведення обліку робочого часу, рівного ставлення, колективно-договірного регулювання праці та ін. [232]. У Франції з одного боку закони, спрямовані на регулювання трудових відносин, фактично не мають «самостійного» статусу, а лише доповнюють Трудовий кодекс країни [285, с. 81-82]. Але, при цьому, Трудовий кодекс Франції містить достатньо широкий спектр норм, присвячених відносинам запозиченої праці, які закріплені в

окремому розділі, що має назву «Трудові договори з агентствами тимчасового працевлаштування» (ст.ст. L1251-1 – L1251-63) [234].

У цьому випадку слід погодитись з О.Г. Поповим, яким пропонується розробити спеціальний Закон України «Про запозичену працю в Україні», в якому б отримали розкриття такі поняття, як «запозичена праця» і «особа, яка працює на умовах запозиченої праці», а також визнавалися б основні права і обов'язки суб'єктів господарювання, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця, та всіх інших учасників відносин запозиченої праці [20, с. 14]. Слушною є також думка О.С. Прилипко, яка зазначає про «необхідність диференціації правового регулювання трудових відносин, що виникають із використанням запозиченої праці виникає у зв'язку з тим, що в трудові відносини, крім працівника та роботодавця, де працівник безпосередньо виконує роботу, вступає третя сторона, яка є фактично посередником між ними і з якою працівником укладається трудовий договір, тобто виникають «тристоронні трудові правовідносини». У даному випадку виникає питання, яка із сторін даного правовідношення є роботодавцем і ким повинні забезпечуватись гарантії працівників. Застосування запозиченої праці потребує чіткої законодавчої регламентації відносин, які виникають окремо між працівником і організацією-посередником, та працівником і організацією, де ним безпосередньо буде виконуватись робота, що є відмінним від загальних норм щодо трудового договору» [286, с. 337-338].

Слід підкреслити, що єдина стаття, передбачена в Законі України «Про зайнятість населення», не в змозі охопити весь спектр питань, які можуть виникати під час реалізації багатосторонніх трудових правовідносин. Це обумовлює необхідність запровадження спеціального законодавчого акта, присвяченого комплексному врегулюванню наведеної форми нестандартної зайнятості. Саме на рівні окремого закону мають бути розкриті трудо-правові гарантії для працівників – учасників багатосторонніх трудових правовідносин,

а також чітко розмежовані права та обов'язки роботодавців, які надають та, відповідно, використовують їх працю. Як приклад в цьому випадку доречно навести положення Закону про регулювання діяльності агентств тимчасової зайнятості Іспанії, а також Трудового кодексу Франції, відповідно яких трудовий договір, що передбачає запозичену працю, потребує обов'язкової письмової форми. У свою чергу, якщо звернутися до законодавства України, то можна побачити, що у ст. 39 Закону України «Про зайнятість населення» вимоги щодо обов'язкової письмової форми договору запозиченої праці відсутні. Не згадує відносини запозиченої праці й ч. 1 ст. 24 КЗпП, яка містить перелік випадків, коли додержання письмової форми є обов'язковим.

Безперечно, пік застосування *надомної та дистанційної роботи* в світі припадає на період пандемії COVID-19, однак і в умовах сьогодення наведена нестандартна форма зайнятості не втрачає своєї популярності. О.М. Рим зазначає, що «глобалізація ринку праці, доповнена швидким науково-технічним прогресом, вимагає нової організації найманої праці, що задовольнятиме запити зацікавлених сторін на сучасному етапі розвитку суспільства. У цьому контексті передусім йдеться про масштабне впровадження у сферу зайнятості цифрових технологій, автоматизованих систем управління, дистанційних форм виконання роботи та цифрових робочих місць. Як кожна європейська держава, Україна також постала перед потребою визначити нові правила регулювання трудових відносин з метою полегшення їхнім учасникам способів взаємодії та комунікації» [132, с. 104].

Слід підкреслити, що в Україні саме у 2020-2021 роках були запроваджені відповідні зміни до КЗпП, якими було передбачене правове регулювання надомної та дистанційної роботи. При цьому, зміст наведених положень Кодексу виділяє та особливість, що вони були продиктовані саме умовами пандемії та необхідністю врегулювання віддаленої праці в достатньо стислі терміни. Така обставина, на жаль, є свідченням того, що положення Кодексу можуть не враховувати повною мірою специфіки реалізації

віддаленої праці. Як приклад доречно навести проблематику забезпечення охорони праці у випадку застосування наведених нестандартних форм зайнятості.

У коментарі Міністерства економіки України зазначається, що «у зв'язку з специфікою дистанційної роботи, укладення трудового договору про дистанційну роботу не передбачає інформування працівника про робоче місце, наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, проходження загального інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони. Натомість відповідно до статті 153 КЗпП при укладенні трудового договору про дистанційну роботу на роботодавця покладається обов'язок систематичного проведення інструктажу (навчання) працівника з питань охорони праці і протипожежної безпеки в межах використання таким працівником обладнання та засобів, рекомендованих або наданих роботодавцем. Такий інструктаж (навчання) може проводитися дистанційно, з використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема шляхом відеозв'язку. У такому разі підтвердженням проведення інструктажу (навчання) вважається факт обміну відповідними електронними документами між роботодавцем та працівником. При виконанні дистанційної роботи роботодавець відповідає за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику для виконання дистанційної роботи» [287].

У цьому випадку доречно звернутися до Закону Іспанії про дистанційну роботу, який чітко визначає, що особи, які працюють дистанційно, мають право на адекватний захист з точки зору безпеки та гігієни праці. При оцінці ризиків та плануванні профілактичної діяльності дистанційної роботи роботодавець має враховувати характерні ризики цього виду роботи, приділяючи особливу увагу психосоціальним, ергономічним та організаційним факторам. Зокрема, йому необхідно враховувати розподіл дня, час доступності та гарантію надання перерв протягом дня. Оцінка ризиків

повинна охоплювати лише зону, дозволена для виконання роботи, та не поширюватись на інші частини приміщення працівника або іншого місця, обраного для дистанційної роботи [239]. Крім того, інтерес представляє судова практика, передусім, рішення Федерального суду Німеччини. Відповідно до наведеного рішення у 2018 році «мешканець німецького Аахена час від часу виконував робочі обов'язки вдома. Домашній офіс він облаштував на першому поверсі свого двоповерхового будинку. Одного дня він поспішав вийти на роботу. Спускаючись з другого поверху, де в нього розташована спальня, до робочого кабінету на першому поверсі, чоловік послизнувся і впав зі сходів. Пізніше виявилось, що він пошкодив хребець. Оскільки інцидент трапився фактично дорогою на роботу, чоловік подав заяву про відшкодування за виробничу травму, але її не задовольнили. Тоді постраждалий вирішив звернутися до суду. Спершу суд Північного Рейну-Вестфалії не задовольнив позов чоловіка, бо переміщення власним будинком не потрапляють під дію страхування. Однак Федеральний суд Німеччини постановив, що його травма є нещасним випадком на виробництві. Фактично «маршрут» німця до робочого місця в його оселі прирівняли до «першої» поїздки на роботу, на яку надається обов'язкове страхування від нещасних випадків» [288].

Доречно також звернутися до Трудового кодексу Польщі, положення якого наголошують, що принципи дистанційної роботи визначаються в угоді, укладеній між роботодавцем і профспілковою організацією підприємства, а в разі, якщо на території роботодавця діє кілька профспілкових організацій підприємства, в угоді між роботодавцем і цими організаціями. В угоді мають бути визначені, зокрема: група або групи працівників, які можуть бути охоплені дистанційною роботою; принципи оплати роботодавцем витрат; принципи комунікації між роботодавцем і працівником, який виконує дистанційну роботу, включно зі способом, яким працівник, який виконує дистанційну роботу, підтверджує свою присутність на робочому місці; принципи контролю за виконанням роботи працівником, який виконує

дистанційну роботу; принципи контролю в галузі охорони праці; принципи контролю за дотриманням вимог безпеки та захисту інформації, включаючи процедури захисту персональних даних; принципи встановлення, інвентаризації, технічного обслуговування, оновлення програмного забезпечення та обслуговування ввірених працівникові засобів праці, у тому числі технічних засобів [212].

Таким чином, правове регулювання надомної та дистанційної роботи в Україні потребує конкретизації в частині дотримання охорони праці, включно з обов'язком роботодавців надавати працівникам інформацію та рекомендації, разом із навчанням тому, як налаштувати робоче середовище та як найкраще розмістити засоби дистанційної праці щоб зменшити ризики пов'язані із робочим середовищем та ергономікою. У цьому випадку доречно звернути увагу на важливість співпраці між роботодавцями та представниками працівників, яка дуже чітко простежується на рівні положень Трудового кодексу Польщі. Але, на жаль, Закон України «Про колективні угоди та договори» [289], який був прийнятий 23.02.2023, не містить положень присвячених дистанційній та надомній роботі.

Питання належного забезпечення в Україні правового регулювання *роботи з використанням цифрових платформ* доречно розглянути крізь призму проблематики *тіньової зайнятості та залежної самозайнятості*. Наприклад, М. Алексанська, А. Бастракова та Н. Харченко зазначають, що «зайнятість на платформах часто пов'язують із проблемою прихованої зайнятості або залежної самозайнятості, тобто приховуванням сторонами реальної сутності правовідносин задля уникнення зобов'язань за трудовим договором щодо сплати податків, сплати соціальних внесків, оформлення трудових правовідносин з працівниками» [59, с. 32]. Н.А. Азьмук наголошує, що зайнятість через цифрові платформи має спільні ознаки з самозайнятістю [290, с.77]. На думку О.С. Погорєлової «даний вид зайнятості здебільшого знаходиться поза межами правового регулювання нормативно-правовими

актами і відповідно перед доктриною трудового права стоїть завдання щодо вироблення підходів для захисту прав працівників при здійсненні трудової діяльності через онлайн платформи» [291, с. 46-47].

Резніченко В.М. наголошує, що «основними проблемами, які наявні у правовому регулюванні нестандартних форм зайнятості в Україні, є відсутність, по-перше, законодавчого визначення нестандартної зайнятості та окремих її видів, по-друге, ефективних правових засобів захисту прав працівників, зайнятих на умовах нестандартної зайнятості, по-третє, чітких критеріїв для розмежування цивільно-правових та трудових відносин при використанні нестандартних форм зайнятості. В усіх формах нестандартної зайнятості існує переваження неформальної зайнятості над формальною. Причини, що сприяють цьому, чисельні, до них, зокрема, можна віднести такі як: а) недосконалість чинного законодавства, що, з одного боку, відкриває достатньо можливостей ухилитися від дотримання законів, а з іншого – законами передбачені занадто слабкі й недостатні санкції за їх порушення; б) готовність громадян працювати без оформлення трудового договору, за низьку заробітну плату, що не забезпечує дотримання соціальних гарантій для працівників» [18, с. 9, 11]. І.С. Сахарук підкреслює, що «для осіб, які виконують роботу на цифрових платформах, часто характерні такі ознаки трудових відносин, як: а) особисте виконання роботи за конкретною кваліфікацією, професією, посадою за дорученням та під контролем особи, в інтересах якої виконуються роботи; б) регулювання процесу праці; в) систематична виплата особі, яка виконує роботу, винагороди у грошовій або натуральній формі; г) в окремих випадках – встановлення тривалості робочого часу, організація умов праці, зокрема, надання засобів праці (наприклад, у наведеному вище випадку щодо кур'єрів *Glovo*)» [292, с. 56].

Слід зазначити, що зарубіжне трудове законодавство фактично тільки починає розвиватися у бік нормативного врегулювання питань роботи з застосуванням цифрових платформ. Як приклад в цьому випадку слід навести

так званий «Закон про райдерів» від 2021 року, яким були запроваджені відповідні зміни до Статуту трудящих Іспанії, а також схвалення Європарламентом 2 лютого 2023 року рішення про початок переговорів щодо нових заходів стосовно покращення умов праці на цифрових платформах. В зв'язку з цим вбачається доцільним звернути увагу на ст.ст. 1 та 8 Статуту трудящих Іспанії, а також на його 23-й додаток. Наведені положення Статуту наголошують, що дія цього нормативно-правового акта поширюється на осіб, які добровільно надають свої платні послуги як наймані працівники і в рамках організації та управління іншої особи, фізичної або юридичної, іменованої роботодавцем або підприємцем. Вважається, що трудовий договір існує між тим, хто надає послугу від імені та в межах організації і під керівництвом іншої особи, і тим, хто отримує її в обмін на винагороду від цієї іншої особи. Передбачається, що під дію Статуту трудящих підпадає діяльність осіб, які надають платні послуги, що полягають у доставці або розповсюдженні будь-якого споживчого продукту або товару, роботодавцями, які здійснюють підприємницькі повноваження з організації, керівництва та контролю прямо, побічно або неявно, за допомогою алгоритмічного управління послугою або умовами праці, через цифрову платформу [228].

Висновки до Розділу 3

Правове регулювання трудових відносин не може існувати ізольовано в межах окремої країни та обмежуватися рамками виключно національного трудового законодавства. Пов'язано це з особливостями сучасного соціуму, що перебуває в постійних динамічних та еволюційних процесах, для яких характерними є зростання населення Землі, поява нових економічних та політичних об'єднань держав, постійна міграція робочої сили, зростання активності транснаціональних компаній, поступовий відхід від класичного розуміння робочого місця, розвиток інформаційних технологій та ін.

Врахування цих викликів XXI століття можливе лише шляхом з'ясування ефективних та характерних для більшості країн норм, які складають основу правового регулювання трудових відносин. Тим більше, що в багатьох державах застосування нестандартних форм зайнятості отримало своє достатньо змістовне правове закріплення і вже тривалий час вважається досить поширеним явищем.

Шляхи вдосконалення механізму правового регулювання нестандартної зайнятості в Україні з урахуванням зарубіжного досвіду доречно розглядати в широкому та вузькому вимірах. Широкий вимір зумовлений передусім важливістю ролі сучасних актів МОП, яку вони відіграють в регулюванні відносин у сфері праці на національну рівні. Наведені акти фактично уособлюють в собі провідний досвід окремих країн світу, що був узагальнений у формі відповідного міжнародного стандарту. Ратифікація країною сучасних конвенцій МОП має достатньо важливе значення для національного трудового права, адже така ратифікація дозволяє осучаснити національне трудове право використовуючи передовий світовий досвід враховуючи інтереси держави, працівників та роботодавців. Вузький вимір вдосконалення механізму правового регулювання нестандартної зайнятості зумовлений насамперед вибіркоким виваженим перейманням країною позитивного зарубіжного досвіду ефективного регулювання трудових відносин.

Серед стандартів МОП, присвячених нестандартним формам зайнятості та нератифікованих Україною, доречно виділити Конвенцію про роботу на умовах неповного робочого часу від 1994 року (№ 175), Конвенцію про надомну працю від 1996 року (№ 177) та Конвенцію про приватні агентства зайнятості від 1997 року (№ 181). Положення Конвенції МОП № 175 закріплюють принципи та керівні положення для встановлення гідних умов праці осіб, які працюють неповний робочий день. Серед багатьох переваг ратифікації та належної імплементації Конвенції МОП № 175 в законодавстві України та на практиці слід виділити її практичну важливість для скорочення

– поряд з іншими інструментами правового та інституційного характеру – обсягів неформальної зайнятості в Україні. Ратифікація Конвенції МОП № 177 дозволила б комплексно удосконалити регулювання трудових правовідносин коли йдеться про надомну й дистанційну роботу, створити підґрунтя для розроблення всеосяжної політики, спрямованої на усунення різних форм дефіциту гідної праці, пов'язаних з її реалізацією. Ратифікація Конвенції МОП № 181 важлива, серед іншого, й тим, що вона встановлює чіткі правила поведінки агенцій зайнятості, у тому числі, й у сфері запозиченої праці, та, за належного застосування, ефективно попереджає недобросовісні практики і прояви трудової експлуатації та торгівлі людьми.

Поміж актів МОП, що стосуються нестандартних форм зайнятості, окреме місце посідає Рекомендація МОП про трудові правовідносини від 2006 року (№ 198). Рекомендація № 198, що відноситься до так званих автономних рекомендацій, відіграє важливе значення для встановлення факту існування трудових правовідносин, розмежування найманих працівників та самозайнятих осіб, а також боротьби з тіньовою зайнятістю. Таким чином, імплементація її положень до національного законодавства матиме важливе значення для регулювання окремих форм нестандартної зайнятості. Так, КЗпП не містить на цей час визначення та ознак трудових правовідносин, натомість наведена проблематика знаходить своє відображення в чисельних законопроектах.

Стаття 23 КЗпП містить доволі нечіткі положення, присвячені строковим договорам, реалізація яких на практиці може призводити до певних зловживань у частині надмірного застосування наведених договорів. У свою чергу, законодавство низки економічно та соціально розвинених країн (наприклад, Трудовий кодекс Франції або Закон про працю Латвії), дуже чітко врегульовує випадки звернення до цієї нестандартної форми зайнятості. Слід зазначити, що конкретизація на законодавчому рівні в Україні кола випадків, за яких допускається укладення строкових трудових договорів, дозволила б не

тільки мінімізувати можливі зловживання при застосуванні наведених договорів, але й дозволила б більш чітко імплементувати у національне законодавство положення ратифікованої Україною Конвенції МОП № 158, яка наголошує на необхідності встановлення належних гарантій щодо застосування строкових трудових договорів, мета яких – ухилитися від надання захисту, передбаченого зазначеною Конвенцією.

Приклади правового регулювання багатосторонніх трудових правовідносин в окремих країнах світу вказують на наявність досить потужної національної нормативно-правової бази, присвяченої зазначеному питанню. Фактично для багатьох держав характерною є наявність спеціального закону, присвяченого комплексному врегулюванню відносин запозиченої праці. Наприклад, в Іспанії – це Закон про регулювання діяльності агентств тимчасової зайнятості або в Польщі – Закон про найм тимчасових працівників. У свою чергу, в нашій державі регулювання запозиченої праці відбулось фактично лише на рівні положень ст. 39 Закону України «Про зайнятість населення». Слід підкреслити, що єдина стаття, передбачена в Законі України «Про зайнятість населення», не в змозі охопити весь спектр питань, які можуть виникати під час реалізації багатосторонніх трудових правовідносин. Це обумовлює необхідність запровадження спеціального законодавчого акту, присвяченого комплексному врегулюванню наведеної форми нестандартної зайнятості. Саме на рівні окремого закону мають бути розкриті трудо-правові гарантії для працівників – учасників багатосторонніх трудових правовідносин, а також чітко розмежовані права та обов'язки роботодавців, які надають та, відповідно, використовують їх найману працю.

В Україні у 2020-2021 роках були запроваджені відповідні зміни до КЗпП, якими було передбачене правове регулювання надомної та дистанційної роботи. Зміст наведених положень Кодексу виділяє та особливість, що вони були продиктовані саме умовами пандемії та необхідністю врегулювання віддаленої праці в достатньо стислі терміни. Така

обставина, на жаль, є свідченням того, що положення Кодексу можуть не враховувати повною мірою специфіки реалізації віддаленої праці. На цей час правове регулювання надомної та дистанційної роботи в Україні потребує конкретизації в частині належного забезпечення охорони праці, включно з обов'язком роботодавців надавати працівникам інформацію та рекомендації, разом із навчанням тому, як налаштувати фізичне середовище та як найкраще розмістити засоби дистанційної праці обладнання щоб зменшити ризики пов'язані із фізичним середовищем та ергономікою. У цьому випадку доречно звернути увагу на важливість співпраці між роботодавцями та представниками працівників, яка дуже чітко простежується на рівні положень Трудового кодексу Польщі. У свою чергу, Закон України «Про колективні угоди та договори», який був прийнятий 23 лютого 2023 року, не містить положень присвячених дистанційній та надомній роботі.

Зарубіжне трудове законодавство фактично тільки починає розвиватися у бік нормативного врегулювання питань роботи з застосуванням цифрових платформ. Як приклад в цьому випадку слід навести так званий «Закон про райдерів», від 2021 року, яким були запроваджені відповідні зміни до Статуту трудящих Іспанії, а також схвалення Європарламентом 2 лютого 2023 року рішення про початок переговорів щодо нових заходів стосовно покращення умов праці на цифрових платформах. У зв'язку з цим вбачається доцільним звернути увагу на позитивний досвід Іспанії. Положення 23-го додатку Статуту трудящих наголошують, що під дію цього нормативного акту підпадає діяльність осіб, які надають платні послуги, що полягають у доставці або розповсюдженні будь-якого споживчого продукту або товару, роботодавцями, які здійснюють підприємницькі повноваження з організації, керівництва та контролю прямо, побічно або неявно, за допомогою алгоритмічного управління послугою або умовами праці, через цифрову платформу.

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання, що виявилось у визначенні, з урахуванням зарубіжного досвіду, особливостей правового регулювання нестандартних форм зайнятості в Україні, в результаті чого було сформульовано такі висновки.

1. До етапів становлення та розвитку нестандартних форм зайнятості в Україні належать: а) перший етап (друга половина XIX століття), зумовлений виникненням галузі трудового права та появою певних «стандартів» у реалізації права на працю і, відповідно, виключень із них; б) другий етап (початок XX століття – 70-ті роки XX століття), який характеризується формуванням та розвитком законодавства про працю та віднесенням до сфери його регулювання відносин «нестандартної робочої сили»; в) третій етап (70-ті роки XX століття – кінець XX століття), для якого характерною є детальна регламентація на законодавчому рівні «класичних» нестандартних форм зайнятості (тимчасова зайнятість (строкові трудові договори, короткострокова та сезонна праця), робота на умовах неповного робочого часу, а також надомна робота); г) четвертий етап (початок XXI століття – теперішній час), який передусім пов'язується з впливом цифрових технологій на всі сфери суспільного життя, наслідком чого є широке застосування «новітніх» нестандартних форм зайнятості, передусім, дистанційної роботи та роботи з використанням цифрових платформ.

2. Попри досить помітну в останні роки динаміку застосування, нестандартні форми зайнятості не отримали свого належного комплексного розкриття в науці трудового права. Стосується це, в першу чергу, понятійного апарату, адже у чисельних наукових дослідженнях, присвячених проблематиці нестандартної зайнятості, відсутня єдина та узгоджена позиція щодо наведеної категорії та її обґрунтованого визначення. Наведена обставина зумовлює необхідність запровадження єдиного уніфікованого терміну, яким би

охоплювались ті форми зайнятості, що кваліфікуються в науці трудового права як нестандартні, гнучкі, нетипові або альтернативні. Таким терміном має бути «нестандартні форми зайнятості», адже за своїм смисловим навантаженням він містить більш чітке трудо-правове наповнення. Під нестандартними формами зайнятості слід розуміти будь-які форми трудової діяльності осіб, пов'язані із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати), що реалізуються з відступом від критеріїв, які притаманні стандартним трудовим правовідносинам, але, у більшості випадків, з поширенням на них гарантій, передбачених законодавством про працю. Нестандартні форми зайнятості здебільшого характеризуються наявністю однієї або декількох ознак: 1) тимчасовим характером праці та зменшеною кількістю робочих годин; 2) можливістю виконання трудової функції поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця; 3) широким використанням цифрових технологій; 4) можливістю відходу від традиційної двосторонньої моделі трудових правовідносин.

3. Доречно виділити наступні нестандартні форми зайнятості: 1) тимчасова зайнятість, яка проявляється в строкових трудових договорах, короткостроковій та сезонній праці; 2) робота на умовах неповного робочого часу та робота за викликом (трудовий договір з нефіксованим робочим часом); 3) багатосторонні трудові правовідносини (запозичена праця); 4) надомна та дистанційна робота; 5) робота з використанням цифрових платформ; 6) тіньова зайнятість та залежна самозайнятість. Особливістю наведених нестандартних форм зайнятості є те, що для окремих з них можуть бути характерними спільні ознаки. Наприклад, тимчасовий характер праці є притаманним не тільки для строкових трудових договорів, але й у більшості випадків для багатосторонніх трудових правовідносин. При цьому, окремі нестандартні форми зайнятості можуть перебувати поза сферою регулювання національним трудовим

законодавством. Це стосується, передусім, роботи з використанням цифрових платформ, яка в останні роки набуває значного поширення.

4. В останні роки в Україні можна спостерігати суттєве зростання нормотворчої активності, присвяченої нестандартним формам зайнятості. Незважаючи на те, що прийнятими законодавчими актами запроваджуються так би мовити «точкові» зміни до трудового законодавства, їх положення все ж таки дозволяють заповнити прогалини, що спостерігаються в правовому регулюванні деяких форм нестандартної зайнятості. З одного боку, таким змінам у законодавстві бракує комплексності і, відповідно, вони не в змозі повністю вирішити всі існуючі проблемні питання у сфері нестандартної зайнятості в Україні. Але, з іншого боку, вони створюють певне підґрунтя для подальшого вдосконалення існуючих трудо-правових норм, які регулюють нестандартні форми зайнятості.

5. Шляхи удосконалення механізму правового регулювання нестандартної зайнятості в Україні з урахуванням зарубіжного досвіду доречно розглядати в широкому та вузькому вимірах. Широкий вимір зумовлений важливістю ролі сучасних актів МОП, яку вони відіграють в регулюванні відносин у сфері праці на національну рівні. Ратифікація сучасних конвенцій МОП дозволяє осучаснити національне трудове право використовуючи передовий досвід окремих країн світу, що був узагальнений у формі відповідного міжнародного стандарту. Вузький вимір удосконалення механізму правового регулювання нестандартної зайнятості зумовлений насамперед вибіркоким виваженим перейманням країною позитивного зарубіжного досвіду ефективного регулювання трудових відносин.

6. До стандартів МОП, присвячених нестандартним формам зайнятості та нератифікованих Україною, належать Конвенція про роботу на умовах неповного робочого часу від 1994 року (№ 175), Конвенція про надомну працю від 1996 року (№ 177) та Конвенція про приватні агентства зайнятості від 1997 року (№ 181). Положення Конвенції МОП № 175 закріплюють принципи та

керівні положення для встановлення гідних умов праці осіб, які працюють неповний робочий день. Серед багатьох переваг ратифікації та належної імплементації цієї Конвенції слід виділити її практичну важливість для скорочення – поряд з іншими інструментами правового та інституційного характеру – обсягів неформальної зайнятості в Україні. Ратифікація Конвенції МОП № 177 дозволить створити підґрунтя для розроблення всеосяжної політики, спрямованої на усунення різних форм дефіциту гідної праці, пов'язаних з реалізацією надомної та дистанційної роботи. Актуальність ратифікації Конвенції МОП № 181 зумовлена тим фактом, що вона встановлює чіткі правила поведінки агенцій зайнятості, у тому числі, й у сфері запозиченої праці, та, за належного застосування, ефективно попереджає недобросовісні практики і прояви трудової експлуатації та торгівлі людьми.

7. Поміж актів МОП, що стосуються нестандартних форм зайнятості, окреме місце посідає Рекомендація МОП про трудові правовідносини від 2006 року (№ 198). Рекомендація МОП № 198 відноситься до так званих автономних рекомендацій та відіграє важливе значення для встановлення факту існування трудових правовідносин, розмежування найманих працівників та самозайнятих осіб, а також боротьби з тіньовою зайнятістю. Імплементація положень Рекомендації МОП № 198 матиме важливе значення для врегулювання нестандартної зайнятості у зв'язку з тим, що чинне законодавство у сфері праці не містить на цей час визначення та ознак трудових правовідносин.

8. Застосування у ч. 2 ст. 23 КЗпП такої підстави для укладення строкового трудового договору як «інтереси працівника» вбачається достатньо дискусійним. Адже правова природа укладення строкових трудових договорів передусім пов'язується зі специфікою виконуваної роботи, а саме з її тимчасовим характером, а не з особистістю працівника, що її виконуватиме. Крім того, наявність такої підстави у КЗпП, що має не конкретизований та оціночний характер, може призводити до зловживань у сфері укладення

строкових трудових договорів. У свою чергу, законодавство Франції та Латвії, які поряд з Україною ратифікували Конвенцію МОП № 158, дуже деталізовано урегульовує в своїх положеннях випадки звернення до наведеної нестандартної форми зайнятості. Конкретизація на законодавчому рівні в Україні кола випадків, за яких допускається укладення строкових трудових договорів, не тільки би мінімізувала можливі зловживання при застосуванні наведених договорів, але й дозволила б більш чітко імплементувати у національне законодавство положення Конвенції МОП № 158, яка наголошує на необхідності встановлення належних гарантій щодо застосування тих строкових трудових договорів, мета яких – ухилитися від надання захисту, передбаченого зазначеною Конвенцією.

9. Положення КЗпП, присвячені строковим трудовим договорам, не в повній мірі відображають всі ключові аспекти, пов'язані з їх укладенням. Так, КЗпП не визначає у своїх нормах граничних строків, на які може бути укладений строковий трудовий договір. Відповідно, один строковий трудовий договір фактично може продовжуватись додатковими угодами необмежену кількість разів на необмежений термін, що безперечно не йде на користь належній реалізації трудових правовідносин. У свою чергу, в Італії максимальний термін дії строкових трудових договорів становить 12 місяців (з можливістю продовження до 24 місяців), у Франції за загальним правилом він дорівнює 18 місяцям, в Бразилії та Литві – 2 роки, в Чехії та Японії – 3 роки, у Великобританії – 4 роки, в Естонії та Латвії – 5 років. Запровадження максимального терміну для строкових трудових договорів в Україні матиме позитивний ефект, оскільки дозволить уникнути ситуацій, коли окремий строковий трудовий договір продовжується фактично необмежену кількість разів на невизначений термін.

10. В Україні багатосторонні трудові правовідносини вже достатньо тривалий час врегульовані на рівні ст. 39 Закону України «Про зайнятість населення». Єдина стаття, передбачена у наведеному Законі, не в змозі

охопити весь спектр питань, які можуть виникати під час реалізації багатосторонніх трудових правовідносин. Приклади зарубіжного правового регулювання запозиченої праці (Іспанія, Польща) вказують на достатньо потужну національну нормативно-правову базу, присвячену зазначеному питанню. Це обумовлює необхідність запровадження спеціального законодавчого акта, присвяченого комплексному врегулюванню наведеної форми нестандартної зайнятості. Саме на рівні окремого закону мають бути розкриті трудо-правові гарантії для працівників – учасників багатосторонніх трудових правовідносин, а також чітко розмежовані права та обов'язки роботодавців, які надають та, відповідно, використовують їх найману працю.

11. В Україні у 2020-2021 роках були запроваджені відповідні зміни до КЗпП, якими було передбачене правове регулювання надомної та дистанційної роботи. Наведені законодавчі зміни виділяє та особливість, що вони були продиктовані саме умовами пандемії та необхідністю врегулювання віддаленої праці в достатньо стислі терміни. Ця обставина є свідченням того, що положення КЗпП можуть не враховувати повною мірою специфіки реалізації надомної та дистанційної роботи. На цей час правове регулювання надомної та дистанційної роботи в Україні потребує конкретизації в частині забезпечення охорони праці, включно з обов'язком роботодавців надавати працівникам інформацію та рекомендації, разом із навчанням, щодо оптимального налаштування робочого місця та розміщення засобів дистанційної праці, з метою мінімізації ризиків, пов'язаних із робочим середовищем та дотриманням ергономіки. У цьому випадку доречно звернути увагу на важливість співпраці роботодавців та представників працівників, яка дуже помітно простежується на прикладі положень Трудового кодексу Польщі.

12. Зарубіжне трудове законодавство фактично тільки починає розвиватися у бік нормативного врегулювання роботи з застосуванням цифрових платформ. У зв'язку з цим актуальним для України вбачається

досвід Іспанії. Положення Статуту трудящих Іспанії наголошують, що під дію цього нормативно-правового акта підпадає діяльність осіб, які надають платні послуги, що полягають у доставці або розповсюдженні будь-якого споживчого продукту або товару, роботодавцями, які здійснюють підприємницькі повноваження з організації, керівництва та контролю прямо, побічно або неявно, за допомогою алгоритмічного управління послугою або умовами праці, через цифрову платформу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Швець В. О. Проблеми правового регулювання забезпечення стабільності трудових правовідносин: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ, 2021. 445 с.
2. Шабанов, Р. І. Доктрина зайнятості як складова соціального захисту населення від безробіття: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ, 2015. 40 с.
3. Котова Л. В. Поняття та юридична природа альтернативних форм зайнятості у сучасних умовах. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. № 25. С. 83–95.
4. Вєтухова І. А. Правове регулювання нетипових видів зайнятості працівників за сучасних умов. *Проблеми законності*, 2013. Вип. 121. С. 81–92.
5. Костюченко О. Є. Нетипові форми зайнятості у контексті соціально-економічного розвитку України. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*. Серія: Економічна теорія та право, 2012. № 1. С. 130–137.
6. Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу та його вплив на розвиток трудового права України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05; Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка, Львів, 2021. 507 с.
7. Римар Б. А. Новітні форми зайнятості: практика застосування. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Право. 2016. Вип. 37 (2). С. 88–91.
8. Рудакова С. Г. Проблеми використання гнучких форм зайнятості в Україні. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2012. № 1(3). С. 134–141.
9. Гніденко В. І. Правове регулювання гнучких форм зайнятості: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля, Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, Сєвєродонецьк, 2021. 269 с.

10. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монограф. Київ: КНЕУ, 2010. 251 с.
11. Красильщиков А. Л. Захист трудових прав працюючих за умов нестандартної зайнятості: нормативно-правове забезпечення. URL: <https://dse.org.ua/arhcive/15/12.pdf> (дата відвідув. 25.09.2023).
12. Кузьменко Г. В. Вплив нестандартних форм зайнятості на правове регулювання трудових відносин в Україні. *Право і суспільство*. 2022. № 5. С 116–121.
13. Сімутіна Я. В. Поняття та ознаки трудових правовідносин у контексті поширення нестандартної зайнятості. *Кухня трудових прав: нариси про важливі інгредієнти: збірник статей*. Київ: ВД «Дакор», 2021. С. 16–22.
14. Венедіктов С. В. Окремі питання застосування строкових трудових договорів. *Судово-юридична газета*. 2020. URL: <https://sud.ua/ru/news/blog/165400-okremi-pitannya-zastosuvannya-strokovikh-trudovikh-dogovoriv> (дата відвідув. 25.09.2023).
15. Arne L. Kalleberg. Nonstandard employment relations: Part-time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology*. 2000. 16(26):341-65, pp. 341–365.
16. A. Adams. J. Prassl. Zero-Hours Work in the United Kingdom. International Labour Office. Geneva. 46 p.
17. History repeating: zero-hours contracts and the strike of 1889. URL: <https://www.opendemocracy.net/en/opendemocracyuk/1888/> (дата відвідув. 25.09.2023).
18. Резніченко В. М. Правове регулювання нестандартних форм зайнятості працівників в Україні: автореф. дис... канд. юр. наук: 12.00.05; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ, 2015. 20 с.
19. Соцький А. М. Історичний генезис становлення та розвитку неповної зайнятості працівників в Україні. *Форум права*. 2015. № 4. С. 260–265.

20. Попов О. Г. Правове регулювання соціального забезпечення осіб, які працюють на умовах запозиченої праці: автореф. дис...канд. юр. наук: 12.00.05; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ, 2016. 18 с.
21. Москалик Н. Г. Правове регулювання строкових трудових відносин в Україні: автореф. дис...канд. юр. наук: 12.00.05; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. Київ, 2010. 16 с.
22. Форд Г. Моє життя та робота / пер. з англ. Уляна Джаман. 9-те вид. Київ: Наш формат, 2020. 344 с.
23. Бірюкова А. Г. Трудове право та трудове законодавство: проблеми співвідношення: монографія. Харків: ФОП Панов, 2016. 402 с.
24. Таль Л. С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. Москва: Статут, 2006. 539 с.
25. Гураш В. М. Становлення та розвиток трудового права в Україні: дис...канд. юр. наук: 12.00.05; Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка. Львів, 2013. 210 с.
26. Щербина В. І., Соцький А. М. Трудове право України: підручник. Чернівці: Технодрук, 2021. 552 с.
27. Венедіктов С. В. Трудове право України: підручник. Київ: «Видавництво Людмила», 2021. 216 с.
28. Савчук С. П. Виникнення та становлення нестандартних форм зайнятості в Україні. *Публічне право*. 2019. № 4 (36). С. 81–89.
29. Величко Л. Ю. Сфера дії трудового права України в умовах євроінтеграції: актуальні проблеми теорії та практики: монографія. Харків: Константа, 2018. 392 с.
30. Любчик О. А. Кодифікація трудового законодавства України: теорія та практика: монографія. Харків: Константа, 2017. 420 с.
31. Лагутіна І. В. Форми захисту трудових прав працівників: монографія. Одеса: Фенікс, 2008. 160 с.

32. Кодекс законів про працю УСРР 1922 року. URL: <http://textbooks.net.ua/content/view/1063/17/> (дата відвідув. 25.09.2023).
33. Декрет Ради Народних Комісарів РРФСР від 02.07.1923 «Про вилучення щодо поширення Кодексу законів про працю 1922 року на квартирників». URL: <http://www.economics.kiev.ua/download/ZakonySSSR/data04/tex17083.htm> (дата відвідув. 25.09.2023).
34. Свічкарьова Я. В. Співвідношення телероботи та надомної праці. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія «ПРАВО»*. 2013. № 1062. Випуск № 14. С. 137–141.
35. Основи законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю від 15.07.1970. URL: <http://www.economics.kiev.ua/download/ZakonySSSR/data03/tex15017.htm> (дата відвідув. 25.09.2023).
36. Указ Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці тимчасових робітників і службовців» від 24.09.1974 № 311-09. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0311400-74> (дата відвідув. 25.09.2023).
37. Указ Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» від 24.09.1974 № 310-09. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0310400-74> (дата відвідув. 25.09.2023).
38. Положення про порядок та умови застосування праці жінок, які мають дітей і працюють неповний робочий час, затверджене постановою Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦСПС від 29.04.1980 № 111/8-51. URL: https://zakononline.com.ua/documents/show/159701_159701 (дата відвідув. 25.09.2023).
39. Положення про умови праці надомників, затверджене постановою Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань і Секретаріату ВЦРПС від 29.09.1981 № 275/17-99. URL:

https://ips.ligazakon.net/document/view/FIN5075?an=2&ed=1981_09_29 (дата відвідув. 25.09.2023).

40. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата відвідув. 25.09.2023).

41. Постанова ВРУ «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР» від 12.09.1991 № 1545-ХІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1545-12> (дата відвідув. 25.09.2023).

42. Закон України «Про дерадянізацію законодавства України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2215-20#Text> (дата відвідув. 25.09.2023).

43. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. International Labour Office – Geneva: ILO. 2016. 375 p.

44. Шевченко Л. С. Позикова праця: сутність, ризики, особливості розвитку в Україні. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*. 2012. № 1 (8). С. 121–129.

45. Гаращенко Л. П. Договір позикової праці в Італії. *Правове забезпечення соціальної сфери*: матер. VIII Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молодих учених. Одеса: Фенікс, 2017. С. 43–45. URL: https://www.academia.edu/33425532/Договір_позикової_праці_в_Італії_2017_pdf (дата відвідув. 25.09.2023).

46. Атипичная занятость и прекаризация труда в Украине / под ред. В. Дудина и З. Поповича. Киев: Центр социальных и трудовых исследований, 2017. 69 с.

47. Understanding Nonstandard Work Arrangements: Using Research to Inform Practice. Elizabeth George and Prithviraj Chattopadhyay Business School University of Auckland. 2017. URL: <https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/research-and-surveys/documents/shrm-siop%20nonstandard%20workers.pdf> (дата відвідув. 25.09.2023).

48. Шабанов Р. І. Доктрина зайнятості як складова соціального захисту населення від безробіття: дис... докт. юрид. наук: 12.00.05; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ, 2015. 418 с.

49. Конвенція МОП про безробіття від 1919 року (№ 2). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_143#Text (дата відвідув. 25.09.2023).

50. Fee-Charging Employment Agencies Convention, 1933 (No. 34). URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C034 (дата відвідув. 25.09.2023).

51. Конвенція про платні бюро з найму від 1949 року (№ 96). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_229#Text (дата відвідув. 25.09.2023).

52. Конвенція про приватні агентства зайнятості: від 1997 року (№ 181). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_046#Text (дата відвідув. 25.09.2023).

53. Рекомендація щодо приватних агентств зайнятості від 1997 року (№ 188). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_292#Text (дата відвідув. 25.09.2023).

54. Unemployment Convention, 1919 (No. 2). URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C002 (дата відвідув. 25.09.2023).

55. Венедіктов В. С. Правові питання юридичної природи контракту як підстави для виникнення службово-трудових відносин. *Право і Безпека*. 2002. № 4. С. 52–54.

56. Закон України «Про зайнятість населення». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата відвідув. 25.09.2023).

57. Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world. International Labour Office. Geneva, ILO, 2018. 135 p.

58. World Employment and Social Outlook. The role of digital labour platforms in transforming the world of work. International Labour Office. Geneva. 280 p.

59. Алексанська М., Бастракова А., Харченко Н. Зайнятість через цифрові платформи в Україні. Міжнародна організація праці, 2018. 56 с.

60. Закон України «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)». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text> (дата відвідув. 25.09.2023).

61. Вишневецька С. В. Правова природа дистанційної форми виконання роботи за трудовим договором. *Актуальні проблеми приватного та публічного права*: матеріали II Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції присвяченої 91-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О. І. (27 березня 2020 року). Харків, 2020. С. 25–28.

62. Нікітін О. Дистанційна робота у 2020 році. URL: <https://uz.ligazakon.ua/ua/magazine/900568> (дата відвідув. 25.09.2023).

63. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text> (дата відвідув. 25.09.2023).

64. Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text> (дата відвідув. 25.09.2023).

65. Simutina Y., Venediktov S. Non-Standard Forms of Employment: Trends and Prospects of Ukraine's Legal Regulation. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*. Volume 10, No. 2/2021, pp. 151-169.

66. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-20#Text> (дата відвідув. 25.09.2023).

67. Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні і надання послуг з посередництва у працевлаштуванні за кордоном». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2623-20#Text> (дата відвідув. 25.09.2023).

68. Галайда Т. О., Теницька Н. Б., Черногорська Н. В. Нестандартні форми зайнятості персоналу суб'єктів підприємництва та перспективи їх розвитку в Україні. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2018. Випуск № 3(65). С. 66–73.

69. Mandl I. New forms of employment in Europe – how new is new? URL: <https://socialeurope.eu/new-forms-of-employment-in-europe-how-new-is-new> (дата відвідув. 25.09.2023).

70. Савчук С. П. Щодо застосування поняття «нестандартні форми зайнятості» в трудовому праві України. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: тези доповідей учасників міжнародної наук.-практ. конф.* (м. Київ, 2 квітня 2019 р.). Київ: ФОП Маслаков, 2019. С. 90–93.

71. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Харків: Право, 2016. Т. 11: Трудове право. Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава мудрого. 2018. 776 с.

72. Lab I., Wooden M. Trends in the prevalence of non-standard employment in Australia. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0022185619873929> (дата відвідув. 25.09.2023).

73. Walker B. How does non-standard employment affect workers? A consideration of the evidence. *New Zealand Journal of Employment Relations*. 36(3): 14-29. URL: [http://www.nzjournal.org/36\(3\)Walker.pdf](http://www.nzjournal.org/36(3)Walker.pdf) (дата відвідув. 25.09.2023).

74. Конвенція про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 року про охорону материнства від 2000 року (№ 183). URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REV,en,C183,/Document (дата відвідув. 25.09.2023).

75. Report of the Committee on Maternity Protection 88th Session Geneva, 30 May – 15 June 2000. URL: [https://www.ilo.org/public/libdoc/conventions/Technical_Conventions/Convention_no_183/183_English/09616\(2000-88\)Second_discussion.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/conventions/Technical_Conventions/Convention_no_183/183_English/09616(2000-88)Second_discussion.pdf) (дата відвідув. 25.09.2023).

76. Non-standard forms of employment. URL: <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang--en/index.htm> (дата відвідув. 25.09.2023).

77. Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1746en.pdf (дата відвідув. 25.09.2023).

78. Non-Standard Employment. URL: <https://lmi-cimt.ca/lmi-resources/workwords/non-standard-employment/> (дата відвідув. 25.09.2023).

79. Кохан В. П. Нестандартна зайнятість в Україні: виклики часу. *Право та інноваційне суспільство*. 2013. Вип. 1. С. 173–187.

80. Лагутіна І. В. Нестандартні форми зайнятості та особисті немайнові трудові права працівників. *Право і суспільство*. 2014. № 5. С. 151–156.

81. Schoukens P., Barrio A. The changing concept of work: When does typical work become atypical? *European Labour Law Journal*. 2017. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2031952517743871> (дата відвідув. 25.09.2023).

82. Mazzon A. Essays on Non-Standard forms of Employment in Italy. URL: <https://phdeconomics-colne.wp.unisi.it/wp->

<content/uploads/sites/127/2021/02/Alberto-Mazzon-Essays-on-Non-Standard-Forms-of-Employment-in-Italy.pdf> (дата відвідув. 25.09.2023).

83. Лучик С. Д., Лучик М. В. Нетипові форми зайнятості населення: види та перспективи розвитку в Україні. *Людина і праця в економіці регіону*: матер. всеукр. наук.-практ. конф. (м. Кропивницький, 31 жовт. 2016 р.). Кропивницький: РВЛ ЦНТУ, 2016. Ч. 1. С. 22–25.

84. Eurofound (2015), *New forms of employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf (дата відвідув. 25.09.2023).

85. Трудове право України: Академ. Курс: Підруч. А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін.; За заг. ред. Н. М. Хуторян. Київ: Видавництво А.С.К., 2004. 608 с.

86. Савчук С. П. Міжнародно-правове регулювання нестандартних форм зайнятості. *Правова держава*. 2020. Випуск 31. С. 522–532.

87. Венедіктов С. В., Спіцина Г. О. Трудове право в державах Європи: підручник. Київ: Ніка-Центр, 2017. 184 с.

88. Таможанський О. В. Інноваційні форми організації праці: автореф. дис...канд. юрид. наук: 12.00.05; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого: Харків, 2021. 21 с.

89. Гаврюшенко Г. В. Надомна форма організації праці – шлях до підвищення рівня зайнятості осіб з інвалідністю. *Демографія та соціальна економіка*. 2008. № 2. С. 170–178

90. Вишновецька С. В. Дистанційна робота як форма нетипової зайнятості: проблеми правового регулювання. *Правова держава*. 2016. Випуск 27. С. 225–232.

91. Олексів І. І. Юридичні гарантії прав працівників у строкових трудових правовідносинах: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка. Львів, 2020. 20 с.

92. What is temporary employment? URL: https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_534826/lang-en/index.htm (дата відвідув. 25.09.2023).

93. Конвенція про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 1982 року (№ 158). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text (дата відвідув. 25.09.2023).

94. Рекомендація про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 1982 року (№ 166). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_276#Text (дата відвідув. 25.09.2023).

95. Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31999L0070> (дата відвідув. 25.09.2023).

96. Court of Justice of the European Union. Press release No 33/20. Luxembourg, 19 March 2020. URL: <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2020-03/cp200033en.pdf> (дата відвідув. 25.09.2023).

97. Resolution concerning the International Classification of Status in Employment (ICSE), adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (January 1993). URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087562.pdf (дата відвідув. 25.09.2023).

98. Савчук С. П. Правова характеристика договорів з нульовою нормою робочого часу у Великобританії. *Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю і соціальний захист*: тези доп. та наук. повідомл. учасників X Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 9 жовт. 2020 р.). Харків: Право, 2020. С. 408–411.

99. What are part-time and on-call work? URL: https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_534825/lang-en/index.htm (дата відвідув. 25.09.2023).

100. Конвенція про роботу на умовах неповного робочого часу від 1994 року (№ 175). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_040#Text (дата відвідув. 25.09.2023).

101. Рекомендація про роботу на умовах неповного робочого часу від 1996 року (№ 182). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_287#Text (дата відвідув. 25.09.2023).

102. Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31997L0081> (дата відвідув. 25.09.2023).

103. Директива 2019/1152 від 20.06.2019 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_748901.pdf (дата відвідув. 25.09.2023).

104. Сімутіна Я. В. Трудові договори з нефіксованим робочим часом: досвід Великої Британії та перспективи їх застосування в Україні. *Актуальні проблеми захисту прав громадян України на працю та соціальний захист на шляху до Євроінтеграції*: тези доп. та наук. повідомл. учасників XII Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 7 жовт. 2022 р.). Харків, 2022. С. 96-101.

105. Венедіктов С. В. Правове регулювання праці у Великобританії: прогресивний досвід і перспективи для України: монографія. Київ: Ніка-Центр, 2017. 174 с.

106. Свічкарьова Я. В. Проблемні питання трудового договору з нефіксованим робочим часом. *Актуальні проблеми приватного та публічного права*: матеріали II Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції

присвяченої 91-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О. І. (27 березня 2020 року). Харків, 2020. С. 78–81.

107. Малишевська З. Я. Правове регулювання режиму робочого часу в Україні: автореф. дис...канд. юр. наук: 12.00.05; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ, 2019. 20 с.

108. Серeda О. Г. До питання правового регулювання нетипових форм зайнятості. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. всеукр. наук.-практ. конф.* (м. Київ, 20 жовтня 2017 р.). Київ: Прінт-Сервіс, 2017. С. 130–132.

109. Temporary Agency Work. URL: <https://www.ilo.org/sector/activities/topics/temporary-agency-work/lang-en/index.htm> (дата відвідув. 25.09.2023).

110. Global Dialogue Forum on the Role of Private Employment Agencies in Promoting Decent Work and Improving the Functioning of Labour Markets in Private Services Sectors. International Labour Office. Geneva. 2011. 38 p.

111. Private employment agencies, promotion of decent work and improving the functioning of labour markets in private services sectors. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_164611.pdf (дата відвідув. 25.09.2023).

112. Лагутіна І. Приватні агентства зайнятості як нетипові роботодавці. *Юридичні факти в системі правового регулювання: матеріали VI міжнар. наук.-практ. конф.* (Київ, 26 лист. 2015 р.). Київ: ВД «Дакор», 2015. С. 301-306.

113. Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32008L0104> (дата відвідув. 25.09.2023).

114. Ratifications of C181 – Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181). URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312326 (дата відвідув. 25.09.2023).
115. Temporary employment agency workers by sex, age and NACE Rev. 2 activity. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_QOE_4A6R2/default/table?lang=en (дата відвідув. 25.09.2023).
116. Василенко А. О. Запозичена праця як феномен прекаризації. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/79599333-f2b0-475c-bb90-65c91a03cd23/content> (дата відвідув. 25.09.2023).
117. Конвенція МОП про безпеку та гігієну праці у будівництві від 1988 року (№ 167). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_021#Text (дата відвідув. 25.09.2023).
118. Конвенція МОП про безпеку та гігієну праці в шахтах від 1995 року (№ 176). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_093#Text (дата відвідув. 25.09.2023).
119. Labour Clauses (Public Contracts) Convention, 1949 (No. 94). URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C094:NO (дата відвідув. 25.09.2023).
120. Директива Ради про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі від 12.06.1989 (89/391/ЄЕС). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#Text (дата відвідув. 25.09.2023).
121. Сімугіна Я. В. Дистанційна праця в умовах карантину: спроба правового врегулювання. *Судово-юридична газета*. URL: <https://sud.ua/ru/news/blog/166599-distantsiyna-pratsya-v-umovakh-karantinu-sproba-pravovogo-vregulyuvannya> (дата відвідув. 25.09.2023).

122. Гулевич О. Трансформація зайнятості у сфері послуг під впливом розвитку інформаційних технологій. *Україна: аспекти праці*. 2010. № 2. С. 10–13.

123. Working from home. URL: https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_743755/lang--en/index.htm (дата відвідув. 25.09.2023).

124. Сайченко Я. В. Щодо розмежування дистанційної роботи від інших форм нестандартної зайнятості. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2021. Випуск 4(39). С. 33–36.

125. Distributional risks associated with non-standard work: Stylised facts and policy considerations. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/7f54e942-en/index.html?itemId=/content/component/7f54e942-en> (дата відвідув. 25.09.2023).

126. Ростовська Ю. В. Дистанційна праця як спосіб подолання безробіття серед молоді. *Актуальні проблеми приватного та публічного права*: матеріали II Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції присвяченої 91-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О. І. (м. Харків, 27 березня 2020 р.). Харків, 2020. С. 118–121.

127. Promoting employment and decent work in a changing landscape. International Labour Conference. 109th Session, 109. III. (B). ILO. 2020. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_736873.pdf (дата відвідув. 25.09.2023).

128. Конвенція про надомну працю від 1996 року (№ 177). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327#Text (дата відвідув. 25.09.2023).

129. Рекомендація щодо надомної праці від 1996 року (№ 184). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_100#Text (дата відвідув. 25.09.2023).

130. De Stefano V., Aloisi A. European Legal framework for digital labour platforms. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018. 67 p.

131. Digital labour platforms. URL: <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/crowd-work/lang--en/index.htm> (дата відвідув. 25.09.2023).

132. Соціально-трудові права і виклики цифровізації: монографія / кол. авт.; за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. 348 с.

133. Digital workers: MEPs ready for talks on new law to improve working conditions. URL: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20230130IPR70206/digital-workers-meps-ready-for-talks-on-new-law-to-improve-working-conditions> (дата відвідув. 25.09.2023).

134. Disguised employment / Dependent self-employment. URL: https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_534833/lang--en/index.htm (дата відвідув. 25.09.2023).

135. Edwards P. Non-standard work and labour market restructuring in the UK. URL: <https://docplayer.net/21729025-Non-standard-work-and-labour-market-re-structuring-in-the-uk.html> (дата відвідув. 25.09.2023).

136. Стадніченко С. В. Правове регулювання працевлаштування в Україні та країнах Європейського Союзу: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ, 2023. 23 с.

137. Рекомендація МОП про трудові правовідносини від 2006 року (№ 198). URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_748379.pdf (дата відвідув. 25.09.2023).

138. Савчук С. П. Правове підґрунтя застосування нестандартних форм зайнятості в Україні. *Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення*: тези доп. та наук. повідомл. учасників ІХ Міжнар. наук.-практ. конф., яка присвячена 50-річчю створення кафедри трудового права Національного юридичного університету ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовт. 2019 р.). Харків: Право, 2019. С. 452–455.

139. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-IX#Text> (дата відвідув. 25.09.2023).

140. Порядок укладення контрактів про проходження державної служби, затверджений постановою КМУ від 17.06.2020 № 494. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/494-2020-п#Text> (дата відвідув. 25.09.2023).

141. Мельник К.Ю. Трудове право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 480 с.

142. Прилипко С. М. Трудовий контракт у законодавстві України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Національна юридична академія України. Харків, 1995. 16 с.

143. Рішення Конституційного Суду України від 09.07.1998 № 12-рп/98. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v012p710-98#Text> (дата відвідув. 25.09.2023).

144. Круглов О. М., Роднікова Ю. О. Контракт як особлива форма трудового договору: проблеми виникнення, регулювання та особливостей застосування. *Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи*: матеріали науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 25-26 червня 2004 р.). Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. 340 с.

145. Постанова КМУ «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» від 19.03.1994 № 170. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/170-94-п#Text> (дата відвідув. 25.09.2023).

146. Постанова КМУ «Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній власності» від 19.03.1993 № 203. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/203-93-п#Text> (дата відвідув. 25.09.2023).

147. Проект Трудового кодексу України, зареєстрований у Верховній Раді України 27.12.2014 за номером 1658. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата відвідув. 25.09.2023).

148. Проект Закону про працю, зареєстрований у Верховній Раді України 28.12.2019 за номером 2708. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833 (дата відвідув. 25.09.2023).

149. Проект Закону України «Про працю» від 2022 року. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=43600842-3772-427f-a725-39e35ae3adb8&title=ProektZakonuUkrainiproPratsiu> (дата відвідув. 25.09.2023).

150. Венедіктов С.В. Щодо реалізації контрактної форми трудового договору в Україні. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: тези доповідей учасників міжнародної наук.-практ. конф.* (м. Київ, 23 квітня 2021 р.). Київ: «Освіта Україна», 2021. С. 13-15.

151. Закон України «Про державну службу». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата відвідув. 25.09.2023).

152. Закон України «Про центральні органи виконавчої влади». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3166-17#Text> (дата відвідув. 25.09.2023).

153. Положення про Секретаріат Кабінету Міністрів України, затверджене постановою КМУ від 12.08.2009 № 850. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/850-2009-п#Text> (дата відвідув. 25.09.2023).

154. Трудовое право. Энциклопедический словарь. Государственное научное издательство «Советская энциклопедия». Москва. 1963. 576 с.

155. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник. Харків: Фірма «Консум», 1998. 480 с.

156. Світайло П. Ю. Щодо правового регулювання робочого часу при сумісництві. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 28. С. 469–474.

157. Постанова КМУ «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 03.04.1993 № 245. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/245-93-п#Text> (дата відвідув. 25.09.2023).

158. Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затверджене наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28.06.1993 № 43. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0076-93#Text> (дата відвідув. 25.09.2023).

159. Постанова КМУ «Про визнання такими, що втратили чинність, деяких постанов Кабінету Міністрів України з питань роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 22.11.2023 № 1306. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1306-2022-п#Text> (дата відвідув. 25.09.2023).

160. Розпорядження КМУ «Про скасування наказу Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28 червня 1993 р. № 43» від 22.11.2023 № 1047-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1047-2022-р#Text> (дата відвідув. 25.09.2023).

161. Веренич Н. В. Особливості правового регулювання праці за сумісництвом та суміщенням професій (посад): дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Національний ун-т внутрішніх справ. Харків, 2003. 173 с.

162. Multiple job-holding. International Labour Office. Conditions of Work and Employment. Information Sheet No. WT-19, Geneva, August 2004. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_169672.pdf (дата відвідув. 25.09.2023).

163. Апанасенко А. М. Сумісництво на залізничному транспорті України. *Захист прав людини – європейський вимір України: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 10-річчю УАФТП* (м. Севастополь, 6-9 червня 2013 р.). Севастополь: Українська асоціація фахівців трудового права, Севастопольський інститут банківської справи Української академії банківської справи НБУ. 2013. С. 127–130.

164. Гришина Ю. М., Чанишева Г. І. Основні тенденції розвитку трудового права в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія ПРАВО*. 2022. Випуск 71. С. 376–381.

165. Валецька О. В. Аналіз окремих положень Закону «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 року. *Захист прав людини – європейський вимір України: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 10-річчю УАФТП* (м. Севастополь, 6-9 червня 2013 р.). Севастополь: Українська асоціація фахівців трудового права, Севастопольський інститут банківської справи Української академії банківської справи НБУ. 2013. С. 21–24.

166. Порядок видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 20.05.2013 № 359. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/359-2013-п#Text> (дата відвідув. 25.09.2023).

167. Дрозд О. Ю. Генеза розвитку правового регулювання дистанційної роботи. *Київський часопис права*. 2022. № 2. С. 59–65.

168. Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19#Text> (дата відвідув. 25.09.2023).

169. Козуб І. Трудовий договір про дистанційну роботу в системі трудових договорів. *Підприємництво, господарство і право*. 2021. № 4. С. 118–126.

170. Погорелова О. С. Напрями реформування трудового законодавства в умовах поширення цифрової роботи. *Право та державне управління*. 2020. № 4. С. 43–50.

171. Червінська Л. П. Зайнятість на цифрових платформах. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка»*. 2020. № 16(44). С. 113–117.

172. Сахарук І. С. Перспективи правового регулювання трудової діяльності працівників цифрових платформ. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Випуск 6. Том 2. С. 72–79.

173. Податковий кодекс України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text> (дата відвідув. 25.09.2023).

174. Остапенко Ю. О. Правове регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ, 2017. 19 с.

175. Боханова І. А. Строковий трудовий договір за законодавством України: автореф. дис...канд. юр. наук: 12.00.05; Інститут держави і права ім. В.М. Корецького. Київ, 2014. 20 с.

176. Данилов М. О. Трудовий договір за законодавством України та країн Європейського Союзу: автореф. дис...канд. юр. наук: 12.00.05; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ, 2017. 21 с.

177. Постанова Верховного Суду від 22.01.2020 у справі № 607/18964/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87115229> (дата відвідув. 25.09.2023).

178. Лист Міністерства праці та соціальної політики України від 06.05.2000 № 06/2-4/66. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/FIN1892?an=168> (дата відвідув. 25.09.2023).

179. Кількість найманих працівників у суб'єктів великого, середнього, малого та мікропідприємництва за видами економічної діяльності у 2010-2020 роках. URL:

https://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2019/fin/pssg/knpsg_vsmm_ek_2010_2020_ue.xlsx (дата відвідув. 25.09.2023).

180. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата відвідув. 25.09.2023).

181. Світайло П. Ю. Правове регулювання тривалості робочого часу та його режиму в умовах ринкової економіки: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. Луганськ, 2014. 224 с.

182. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. 2-е вид., перероб. і доп. Київ: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. 544 с.

183. Закон України «Про Національну поліцію». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text> (дата відвідув. 25.09.2023).

184. Дудін В. М. Диференціація правового регулювання трудових відносин в Україні та державах ЄС: автореф. дис...канд. юр. наук: 12.00.05; Донецький юридичний інститут МВС України. Кривий Ріг, 2019. 20 с.

185. Котова Л. В. Питання реалізації та захисту трудових прав позикових працівників. *Захист прав людини – європейський вимір України: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 10-річчю УАФТП* (м. Севастополь, 6-9 червня 2013 р.). Севастополь: Українська асоціація фахівців трудового права, Севастопольський інститут банківської справи Української академії банківської справи НБУ. 2013. С. 42–46.

186. Чавикіна Т. І. Аутстафінг. *Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення: матеріали V Всеукраїнської наук.-практ. конф.* (м. Харків, 28 жовтня 2016 р.). Харків: ХНУВС, 2016. С. 253–256.

187. Погорелова О. С. Особливості трудового договору із запозиченої праці. *Єдність і диференціація трудового права та права соціального*

забезпечення: матеріали III Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листопада 2014 р.). Харків: ХНУВС, 2014. С 133–136.

188. Іншин М. І. Дистанційна зайнятість працівників в умовах ринкової економіки. *Форум права*. 2014. № 3. С. 466–469.

189. Лагутіна І. В. Особисті немайнові трудові права дистанційних працівників. URL: http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/2867/Лагутіна%20І.В._ОСОБИСТІ%20НЕМАЙНОВІ%20ТРУДОВІ%20ПРАВА%20ДИСТАНЦІЙНИХ%20ПРАЦІВНИКІВ.pdf?sequence=1&isAllowed=y (дата відвідув. 25.09.2023).

190. Подоляк В. Ера цифрових технологій та глобалізації переосмислює сучасні трудові правовідносини. URL: <https://yur-gazeta.com/interview/era-cifrovih-tehnologiy-ta-globalizaciyi-pereosmislyue-suchasni-trudovi-pravovidnosini--yurist-vladi.html> (дата відвідув. 25.09.2023).

191. Серета О. Г. 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.

192. Андрушків Б. М., Погайдак О. Б. Дистанційна робота та фрілансова діяльність: особливості та відмінності. *Науково-інформаційний вісник. Економіка*. 2015. № 11. С. 233–237.

193. Яценко Т. П. Право працівника на оффлайн у позаробочий час. *Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення*: матеріали ІХ Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 4 черв. 2021 р.). Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2021. С. 191–195.

194. Бутинська Р. Я. Вплив цифрових технологій на трудове право: виклики та завдання. *Часопис Київського університету права*. 2019. № 3. С. 139–144.

195. Черноус С. М. Вільний час та його соціальний статус. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учан. Міжн. наук.-практ. конф.* (м. Київ, 22 листопада 2019 р.). Київ: ФОП Маслаков, 2019. С. 100–103.

196. Іваницький А. Тенденції реформування інституту робочого часу в умовах дистанційної роботи. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки.* 2020. № 4(115). С. 17–20.

197. Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України «Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу» від 05.05.2021 № 913-21. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#Text> (дата відвідув. 25.09.2023).

198. Рішення Шевченківського районного суду м. Києва від 15.09.2021 у справі № 761/35866/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/100718898> (дата відвідув. 25.09.2023).

199. Постанова Верховного Суду від 04.07.2018 у справі № 820/1432/17 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/75148848> (дата відвідув. 25.09.2023).

200. Постанова Верховного Суду від 05.02.2020 у справі № 620/3913/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87478138> (дата відвідув. 25.09.2023).

201. Постанова Верховного Суду від 04.09.2020 у справі № 160/8039/1 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/91337612> (дата відвідув. 25.09.2023).

202. Постанова Верховного Суду від 28.07.2021 у справі № 380/1479/20, адміністративне провадження К/9901/7485/21. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98645837> (дата відвідув. 25.09.2023).

203. Савчук С. П. Загальна характеристика становлення та розвитку міжнародного регулювання праці. *Соціальне право.* 2018. № 1. С. 93–101.

204. Temporary employment, 2022. URL: <https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm> (дата відвідув. 25.09.2023).

205. Emir A. Selwyn's Law of Employment. Eighteenth Edition. Oxford University Press. 2014. 646 p.

206. The Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002. URL: <https://www.legislation.gov.uk/uksi/2002/2034/contents/made> (дата відвідув. 25.09.2023).
207. Collins H., Ewing K. D., McColgan A. Labour Law. Cambridge University Press. 2012. 923 p.
208. Fixed-term employment contracts. URL: <https://www.gov.uk/fixed-term-contracts/renewing-or-ending-a-fixedterm-contract> (дата відвідув. 25.09.2023).
209. Töölepingu seadus. URL: <https://www.riigiteataja.ee/akt/107032023048> (дата відвідув. 25.09.2023).
210. Darba likums. URL: <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums> (дата відвідув. 25.09.2023).
211. Спіцина Г. О. Особливості правового регулювання трудових відносин у Республіці Польща. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2015. Вип. 30. Т. 1. С. 186–189.
212. Kodeks pracy. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf> (дата відвідув. 25.09.2023).
213. Ratifications of C158 – Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158). URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312303 (дата відвідув. 25.09.2023).
214. Савчук С. П. Особливості правового регулювання строкових трудових договорів в окремих європейських країнах. *Часопис Київського університету права*. 2020. № 2. С. 286–290.
215. Венедіктов С. В. Міжнародне та порівняльне трудове право: підручник. Київ: Діа, 2023. 260 с.

216. Метіль А. С. Правове регулювання робочого часу в умовах євроінтеграції України: автореф. дис...канд. юр. наук: 12.00.05; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ, 2017. 20 с.

217. Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfgr/BJNR196610000.html> (дата відвідув. 25.09.2023).

218. Consolidação das Leis do Trabalho. URL: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm (дата відвідув. 25.09.2023).

219. Estudo do Ipea traz panorama do contrato de trabalho intermitente no Brasil. URL: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/13902-estudo-do-ipea-traz-panorama-do-contrato-de-trabalho-intermitente-no-brasil> (дата відвідув. 25.09.2023).

220. Zero-hour contracts in the UK – Statistics & Facts. URL: <https://www.statista.com/statistics/414896/employees-with-zero-hours-contracts-number/> (дата відвідув. 25.09.2023).

221. Employment Rights Act 1996. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents> (дата відвідув. 25.09.2023).

222. Lavoro intermittente – Vediamo quando può essere applicato. URL: <https://www.studiotma.it/lavoro-intermittente-vediamo-quando-puo-essere-applicato/> (дата відвідув. 25.09.2023).

223. Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. URL: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2015-06-15:81> (дата відвідув. 25.09.2023).

224. Zero-hour contracts – are they completely out of the question? URL: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=4adc8784-6e68-4ddd-a9b3-fd5b6e7e2b2b> (дата відвідув. 25.09.2023).

225. Nachweisgesetz – NachwG. URL: https://www.gesetze-im-internet.de/nachwg/_2.html (дата відвідув. 25.09.2023).
226. Código do Trabalho. URL: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475> (дата відвідув. 25.09.2023).
227. Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. URL: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1994-12554> (дата відвідув. 25.09.2023).
228. Estatuto de los Trabajadores. URL: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430> (дата відвідув. 25.09.2023).
229. Italy: Temporary agency work and collective bargaining in the EU. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2008/italy-temporary-agency-work-and-collective-bargaining-in-the-eu> (дата відвідув. 25.09.2023).
230. Lavoro interinale 2022: come funziona, tariffe, durata massima, normativa. URL: <https://www.soldioggi.it/lavoro-interinale-17367.html> (дата відвідув. 25.09.2023).
231. Outsourcing in Poland. Warsaw 2013. URL: https://wardynski.com.pl/upload/wordpress/2013/09/wardynski_partners_outsourcing_in_poland_october_2013.pdf (дата відвідув. 25.09.2023).
232. Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. URL: <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20031661608/U/D20031608Lj.pdf> (дата відвідув. 25.09.2023).
233. France: Temporary agency work and collective bargaining in the EU. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2008/france-temporary-agency-work-and-collective-bargaining-in-the-eu> (дата відвідув. 25.09.2023).

234. Code du Travail. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/ (дата відвідув. 25.09.2023).

235. Савчук С. П. Правове регулювання дистанційної та надомної роботи за законодавством окремих зарубіжних країн. *Актуальні проблеми захисту прав громадян України на працю та соціальний захист на шляху до Євроінтеграції*: тези доп. та наук. повідомл. учасників XII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 7 жовт. 2022 р.). Харків, 2022. С. 301–306.

236. Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to. URL: https://joint-research-centre.ec.europa.eu/system/files/2021-06/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf (дата відвідув. 25.09.2023).

237. A legal right to work from home? Here's what the law says. URL: <https://blog.oup.com/2022/03/a-legal-right-to-work-from-home-heres-what-the-law-says/> (дата відвідув. 25.09.2023).

238. The laws on working from home in the UK. URL: <https://factorialhr.co.uk/blog/laws-on-working-from-home/> (дата відвідув. 25.09.2023).

239. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472> (дата відвідув. 25.09.2023).

240. Gig working, platform companies and the future: a global perspective from CMS Employment Lawyers in 15 countries. URL: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=8f9530c3-067d-42de-8660-0efd93f97add> (дата відвідув. 25.09.2023).

241. Judgment in Uber v. Aslam, Farrar, Dawson and others UKEAT/0056/17/DA. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/records/judgment-in-uber-v-aslam-farrar-dawson-and-others-ukeat005617da> (дата відвідув. 25.09.2023).

242. Огляд англійської судової практики: частина 2, рішення ВС Великої Британії. URL: <https://uba.ua/ukr/news/8403> (дата відвідув. 25.09.2023).

243. Spanish Court rules Deliveroo drivers are employees not self-employed. URL: <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/spanish-court-rules-deliveroo-drivers-are-employees-not-self-employed/> (дата відвідув. 25.09.2023).

244. The Supreme Court decides that delivery riders have been wrongly described as self-employed workers. URL: <https://edfabogados.com/en/the-supreme-court-decides-that-delivery-riders-have-been-wrongly-described-as-self-employed-workers/> (дата відвідув. 25.09.2023).

245. Spain: the ‘riders’ law’, new regulation on digital platform work. URL: https://osha.europa.eu/sites/default/files/2022-01/Spain_Riders_Law_new_regulation_digital_platform_work.pdf (дата відвідув. 25.09.2023).

246. Fairwork Germany Ratings 2021/22: Labour Standards in the Platform Economy. URL: <https://fair.work/en/fw/publications/fairwork-germany-ratings-2021-labour-standards-in-the-platform-economy/> (дата відвідув. 25.09.2023).

247. 9 AZR 102/20. URL: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/9-azr-102-20/> (дата відвідув. 25.09.2023).

248. Lyft, Uber Washington Drivers Get Benefits, No Employee Status. URL: <https://news.bloomberglaw.com/daily-labor-report/lyft-uber-washington-drivers-get-benefits-no-employee-status> (дата відвідув. 25.09.2023).

249. Biden Proposal to Make Gig Workers Employees Sinks Uber and Lyft Stock. URL: <https://www.vice.com/en/article/dy7wwq/biden-proposal-to-make-gig-workers-employees-sinks-uber-and-lyft-stock> (дата відвідув. 25.09.2023).

250. France: Lessons from the legislative framework on digital platform work. URL: <https://osha.europa.eu/en/publications/lessons-french-legislative-framework-digital-platform-work> (дата відвідув. 25.09.2023).

251. What Is Disguised Employment? URL: <https://nhglobalpartners.com/disguised-employment/> (дата відвідув. 25.09.2023).
252. Non-standard forms of employment. Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment. International Labour Office, Geneva. 2015. 63 p.
253. Таксистер мен курьерлерге арналған пилоттық жоба салықтарды есептеу мен төлеудегі қателіктерді жояды. URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/minfin/press/news/details/586621?lang=kk> (дата відвідув. 25.09.2023).
254. Arbeitnehmerähnliche Person. URL: https://www.manske-partner.de/arbeitsrecht/arbeitnehmeraehnliche_person/ (дата відвідув. 25.09.2023).
255. Problematic self-employment in Poland. URL: <https://blog-tpa.pl/2019/10/08/problematic-self-employment-in-poland/> (дата відвідув. 25.09.2023).
256. Thörnquist A. False Self-Employment and Other Precarious Forms of Employment in the ‘Grey Area’ of the Labour Market. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. 2015. No. 31(4), pp. 411–429.
257. Венедіктов С. В. Щодо застосування правових трансплантацій у трудовому праві України. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки*. 2021. № 4(119). С. 12–16.
258. Kahn-Freund O. On uses and misuses of comparative law. *The Modern Law Review*. Vol. 37, No. 1 (Jan., 1974), pp. 1–27.
259. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text (дата відвідув. 25.09.2023).
260. Дарморіс О. М. Становлення та розвиток трудового права Європейського Союзу: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Нац. ун.-т «Одеська юридична академія». Одеса, 2010. 20 с.

261. План заходів з виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, затверджений постановою КМУ від 25.10.2017 № 1106. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1106-2017-п#Text> (дата відвідув. 25.09.2023).

262. Ratifications for Ukraine. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102867 (дата відвідув. 25.09.2023).

263. Венедіктов С. В. Щодо денонсації конвенцій Міжнародної організації праці. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки*. 2021. № 2(117). С. 15–18.

264. Андріїв В. М. Міжнародне трудове право: навчальний посібн. Київ: ВД «Дакор», 2017. 574 с.

265. Грекова М. М. Міжнародні трудові стандарти як основа вдосконалення трудового законодавства України: автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. Харків, 2009. 20 с.

266. Трудове право України: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко, І. П. Жигалкін, В. А. Прудников. 5-те вид., допов. Харків: Право, 2014. 760 с.

267. Ratifications of C175 – Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175). URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTUMENT_ID:312320 (дата відвідув. 25.09.2023).

268. Робота на умовах неповного робочого часу. Матеріал до серії онлайн-тренінгів з міжнародних і європейських стандартів з питань праці. 2020. 29 с.

269. ILO Working Paper “Undeclared Work in Ukraine: Nature, Scope and Measures to Tackle It”. 2018. 88 p.

270. European Commission, 2013: Analysis – in the light of the European Union acquis – of ILO up to date Conventions. Final report: Executive Summary. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014. 14 p.

271. Указ Президента України «Про вдосконалення державного регулювання у сфері зайнятості населення та ринку праці в Україні» від 11.07.2005 №1073/2005. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/10732005-2855> (дата відвідув. 25.09.2023).

272. Шопіна І. М. «Запозичена праця»: перспективи правового регулювання. *Форум права*. 2006. № 3. С.129–135.

273. Венедіктов С. В. Щодо впливу зовнішніх факторів на формування національного трудового законодавства. *Судово-юридична газета*. URL: <https://sud.ua/ru/news/blog/163032-schodo-vplivu-zovnishnikh-faktoriv-na-formuvannya-natsionalnogo-trudovogo-zakonodavstva> (дата відвідув. 25.09.2023).

274. Every Second Ukrainian Risks Getting Exploited Amidst Devastating Impact of the War. URL: <https://ukraine.iom.int/news/every-second-ukrainian-risks-getting-exploited-amidst-devastating-impact-war> (дата відвідув. 25.09.2023).

275. Відновлення ринку праці – це шлях до нашої перемоги, – Тетяна Бережна. URL: <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=3741cc27-dbe5-433e-a139-1d480735bc51&title=VidnovlenniaRinkuPratsiTseShliakhDoNashoiPeremogi-TetianaBerezhna#:~:text=Оскільки%20країна%20наближається%20до%20повоєнної,Ми> (дата відвідув. 25.09.2023).

276. Guide to Private Employment Agencies – Regulation, Monitoring and Enforcement. Geneva, International Labour Office, 2007. 105 p.

277. Conventions and Recommendations. URL: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour->

[standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm) (дата відвідув. 25.09.2023).

278. Проект Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності». URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71071 (дата відвідув. 25.09.2023).

279. Проект Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо регулювання деяких питань трудових відносин». URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71251 (дата відвідув. 25.09.2023).

280. Маріц Д. О. Окремі аспекти запозичення європейського досвіду щодо правового регулювання атипової зайнятості в Україні. *Часопис Київського університету права*. 2014. № 3. С. 144–148.

281. Козін С. М. Зарубіжний досвід правового регулювання звільнення працівників у випадку одноразового грубого порушення трудових обов'язків. *Право та інноваційне суспільство*. 2015. № 1(4). С. 175–180.

282. Työsopimuslaki. URL: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055> (дата відвідув. 25.09.2023).

283. Zákoník práce. URL: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262> (дата відвідув. 25.09.2023).

284. Conclusions of the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment of 16 to 19 February 2015, Governing Body 323rd Session, Geneva, 12–27 March 2015 (GB.323/POL/3). URL: https://www.ilo.org/gb/GBSessions/previous-sessions/GB323/pol/WCMS_354090/lang--en/index.htm (дата відвідув. 25.09.2023).

285. Савчук С. П. Зарубіжний досвід правового регулювання багатосторонніх трудових правовідносин. *Вісник Київського національного*

університету імені Тараса Шевченка. *Юридичні науки*. 2021. № 4(119). С. 79–82.

286. Прилипко О. С. Диференціація правового регулювання нестандартних трудових договорів. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення*: матеріали I міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 25-26 квіт. 2013 р.). Київ: Ніка-Центр, 2013. С. 334–338.

287. Коментар Мінекономіки до закону України від 1 липня 2022 р. № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин». URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=e3e57b2d-aaeb-41b2-9dcf-c14deac391cd&title=KomentarMinekonomikiDoNor> (дата відвідув. 25.09.2023).

288. Травму дистанційного працівника суд визнав травмою на виробництві. URL: <https://pro-op.com.ua/news/3359-travmu-distantynogo-pratsvnika-sud-viznav-travmoyu-na-virobnitstv> (дата відвідув. 25.09.2023).

289. Закон України «Про колективні угоди та договори». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text> (дата відвідув. 25.09.2023).

290. Азьмук Н. А. Зайнятість через цифрові платформи – нова реальність сучасної економіки: виклики та стратегії адаптації. *Економічний простір*. 2019. № 152. С.66–80.

291. Погорелова О. С. До питання щодо захисту прав працівників, зайнятих на он-лайн платформах. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення*: тези доповідей учасників міжнародної наук.-практ. конф. (м. Київ, 23 квітня 2021 р.). Київ: «Освіта Україна», 2021. С. 46–48.

292. Сахарук І. С. До питання вдосконалення правового регулювання зайнятості на цифрових платформах. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення*: тези доповідей учасників

міжнародної наук.-практ. конф. (м. Київ, 23 квітня 2021 р.). Київ: «Освіта Україна», 2021. С. 54–57.

ДОДАТОК А

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Савчук С. П. Загальна характеристика становлення та розвитку міжнародного регулювання праці. *Соціальне право*. 2018. № 1. С. 93–101.
2. Савчук С. П. Виникнення та становлення нестандартних форм зайнятості в Україні. *Публічне право*. 2019. № 4 (36). С. 81–89.
3. Савчук С. П. Міжнародно-правове регулювання нестандартних форм зайнятості. *Правова держава*. 2020. Випуск 31. С. 522–532.
4. Савчук С. П. Особливості правового регулювання строкових трудових договорів в окремих європейських країнах. *Часопис Київського університету права*. 2020. № 2. С. 286–290.
5. Савчук С. П. Зарубіжний досвід правового регулювання багатосторонніх трудових правовідносин. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки*. 2021. № 4(119). С. 79–82.

які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

1. Савчук С. П. Щодо застосування поняття «нестандартні форми зайнятості» в трудовому праві України. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: тези доповідей учасників міжнародної наук.-практ. конф. (м. Київ, 2 квітня 2019 р.)*. Київ: ФОП Маслаков, 2019. С. 90–93. *(участь заочна)*
2. Савчук С. П. Правове підґрунтя застосування нестандартних форм зайнятості в Україні. *Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників ІХ Міжнар. наук.-практ. конф., яка присвячена 50-річчю створення кафедри трудового права Національного юридичного університету ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовт. 2019 р.)*. Харків: Право, 2019. С. 452–455. *(участь заочна)*

3. Савчук С. П. Правова характеристика договорів з нульовою нормою робочого часу у Великобританії. *Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю і соціальний захист*: тези доп. та наук. повідомл. учасників X Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 9 жовт. 2020 р.). Харків: Право, 2020. С. 408–411. (участь заочна)

4. Савчук С. П. Правове регулювання дистанційної та надомної роботи за законодавством окремих зарубіжних країн. *Актуальні проблеми захисту прав громадян України на працю та соціальний захист на шляху до Євроінтеграції*: тези доп. та наук. повідомл. учасників XII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 7 жовт. 2022 р.). Харків, 2022. С. 301–306. (участь заочна)