

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-45-97>

УДК 331.5

ІНСТИТУЦІЙНІ ЗАСАДИ ГНУЧКОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ

INSTITUTIONAL FRAMEWORK FOR FLEXIBLE EMPLOYMENT POLICY

Балясний Віктор Олегович

аспірант,

Харківський національний економічний університет
імені Семена КузнецяORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7882-3240>**Baliasnyi Viktor**

Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

Стаття присвячена аналізу інституційного середовища реалізації гнучкої політики зайнятості в Україні. Проаналізовано основні вітчизняні та міжнародні нормативно-правові акти, які регламентують гнучкі, або нестандартні форми зайнятості. Побудовано матрицю нормативно-правового забезпечення різновидів гнучкої політики зайнятості для вітчизняних підприємств, яка наочно демонструє прогалини вітчизняного законодавства в сфері регулювання останніх. Визначено основні відмінності роботи за трудовим договором та договором цивільно-правового характеру, та, на підставі цього, окреслено рівень захисту зайнятості працівників за різними підставами найму. Узагальнено та наочно зображено інституційне середовище гнучкої політики зайнятості.

Ключові слова: гнучка політика зайнятості, трудовий договір, договір цивільно-правового характеру, фрілансинг, аутсорсинг, аутстафінг, фрілансинг, само зайнятість.

The article is devoted to the analysis of the institutional environment for the implementation of flexible employment policy in Ukraine. The main domestic and international legal acts regulating flexible or non-standard forms of employment have been analyzed. A matrix of regulatory and legal provision of various types of flexible employment policy for domestic enterprises has been built, which clearly demonstrates the gaps in domestic legislation in the field of its regulation. So, for example, the most modern forms of social and labor relations such as freelancing, outstaffing, outsourcing, leasing, crowdsourcing are all regulated by a civil law contract. In addition, there is no definition of such forms of interaction between the employer and the employee in any regulatory act in Ukraine. The analyses of foreign experience in the field of regulation flexible employment allows us to come to a conclusion that the most common concept is aimed at the optimal combination of non-standard employment in the conditions of a flexible labor market (flexibility) and improving the social security of employees who are involved in work in non-standard conditions (social security), as a result, the concept of flexicurity (flexibility + security) or flexible security appears. So, the article has been devoted to the analyses of the possibilities of these concept's implementation in current Ukrainian realities. In this field the main differences between work under an employment contract and a contract of a civil law nature have been determined, and, based on this, the level of protection of the employment of employees on various grounds of employment has been outlined. Conducted analyses allows us to come to the conclusion that persons who work or are hired under a civil law contract are almost completely unprotected by legislation. The institutional environment of flexible employment policy has been summarized and vividly depicted. All types of flexible employment policy that were analyzed in the work should be regulated exclusively by the labor legislation of Ukraine with their clear definition and specifics of regulation at the level of individual enterprises, institutions and organizations.

Keywords: flexible employment policy, employment contract, civil law contract, freelancing, outsourcing, outstaffing, freelancing, self-employment.

Постановка проблеми. Динамічна зміна сучасного середовища, впровадження інформаційних технологій в життя людей здійснює свій вплив і на сферу трудової діяльності. Гнучкі форми зайнятості набувають все біль-

шого розповсюдження та розвитку, як в Україні так і закордоном. Становлення таких форм відбулось наприкінці ХХ – початку ХХІ століття, а суттєвий розвиток отримали під час пандемії COVID-19 в світі. В сучасних умовах

військової агресії Російської Федерації, коли значна частина бізнесу була вимушена здійснити релокацію з регіонів, де ведуться бойові дії, використання гнучкої зайнятості дозволяє зберігати робочі місця та зайнятість для великої кількості працівників. Широке використання гнучких форм зайнятості передбачає необхідність інституційного забезпечення тих процесів, що відбуваються.

Аналіз сучасних досліджень і публікацій.

Велика кількість вітчизняних та закордонних науковців досліджували проблеми використання гнучких форм зайнятості на підприємствах. Серед останніх можна виділити А. Колота [1], Т. Буду [2], Л. Новожилову [3], які приділили основну увагу дослідженню зайнятості за формами; Л. Любохинець [4], яка присвятила свої роботи моделюванню особливостей зайнятості в контексті кризових та трансформаційних процесів у державі. Але питанням нормативно-правового забезпечення гнучкої зайнятості, на думку автора, присвячено не достатньо уваги.

Формулювання мети статті. Проаналізувати сучасне інституційне середовище реалізації гнучкої політики в Україні.

Презентація основних результатів дослідження. На сьогоднішній день трудові відносини регулюються більш ніж 250 нормативно-правовими актами, значна кількість яких була прийнята ще в минулому столітті. Найбільш змістовними нормативно-правовими актами, що регулюють сферу зайнятості працівників, є Закон України «Про зайнятість населення» від 1 січня 2013 р., КЗпП України, постанови Кабінету Міністрів України [5; 6]. Також сюди належать Закони України «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про оплату праці», «Про охорону праці», «Про пенсійне забезпечення».

Крім зазначених вище нормативно-правових актів, що регулюють зайнятість працівників в Україні, існують також акти міжнародного регулювання гнучких форм зайнятості. Такими актами є ряд Конвенцій та Рекомендацій Міжнародної організації праці, Директиви Ради Європейського союзу, Європейська соціальна хартія (переглянута), Рамкова угода про неповну зайнятість, що укладено між UNICE, SEEP та ETUC, Рамкова угода про телероботу та інші міжнародно-правові акти.

Серед міжнародних норм можна виділити Конвенцію МОП № 189 про фрілансерів, а також відповідні Рекомендації № 201. В цих документах передбачено, що трива-

лість роботи працівників, які працюють в умовах дистанційної зайнятості має відповідати тривалості працівників, які працюють без відриву від виробництва, щотижневий безперервний відпочинок повинен складати не менше 24 годин, встановлює ліміт оплати праці в натуральній формі, визначає необхідність чіткого інформування працівника про умови трудового договору, а також про дотримання основоположних принципів і прав у сфері праці, включаючи свободу об'єднання та право на колективні переговори, зокрема особистих немайнових трудових прав [3].

Україна теж поступово переходить та переймає загальносвітові тенденції в сфері регулювання гнучких форм зайнятості, про що свідчить прийняття відповідних нормативно-правових актів у цій сфері. Так, було внесено зміни до КЗпП ст. 60 КЗпП щодо надомної форми праці і до гнучкого режиму зайнятості, працівники розподіляють час праці на власний розсуд [5]. Крім того, до КЗпП було внесено визначення дистанційної роботи та особливості захисту працівників, що працюють дистанційно.

Також важливим нормативно-правовим актом в цій сфері Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» [7].

В таблиці 1 представлено аналіз нормативно-правового забезпечення різновидів гнучкої політики зайнятості на вітчизняних підприємствах, за результатами якого можна зробити висновок про те, що не дивлячись на певні кроки зроблені на шляху захисту працівників, які працюють за гнучкими формами зайнятості, існують певні різновиди відносин, які регламентуються неналежним чином. Так, наприклад, найбільш сучасні форми соціально-трудова відносин такі, як фрілансинг, аустаффінг, аутсорсинг, лізинг, краудсорсинг – всі регламентуються договором цивільно-правового характеру. Крім того, в жодному нормативно-правовому акті немає визначення таких форми взаємодії між роботодавцем і працівником.

Проведемо більш детальний аналіз, в чому полягає відмінність між договором трудовим та договором цивільно-правового характеру.

Відповідно до ст. 21 Кодексу законів про працю України, трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник

Таблиця 1

Матриця нормативно-правового забезпечення різновидів гнучкої політики зайнятості для вітчизняних підприємств

Різновиди гнучкої політики зайнятості / Нормативне забезпечення	КЗпП [6]	Цивільний кодекс [8]	ЗУ «Про волонтерську діяльність» [9]	Без письмового договору
1.1. Первинна	+			
Фрілансінг		+		
Вторинна (тимчасова)	+ ст. 21 (за умови укладання трудового договору)	+ (за умови укладання договору ЦПХ)		
1.2. Повна	+			
По змінних графіках	+ ст. 58			
Позмінна	+ ст. 58			
На визначений термін	+ (за умови укладання трудового договору)	+ (за умови укладання договору ЦПХ)		
На час виконання робіт	+ (за умови укладання трудового договору)	+ (за умови укладання договору ЦПХ)		
Випадкова		+ (за умови укладання договору ЦПХ)		+
1.3. Постійна	+			
Позикова		+		
Аутсорсінг		+		
Аутстафінг		+		
Лізинг		+		
Неформальна				+
Краудсорсінг		+ (за умови укладання договору ЦПХ)		+
Волонтерська			+	
2.1. Повна	+			
Неповна	+ ст. 51, 56, 179			
Понаднормова	+ ст. 52, 53, 61, 62			
2.2. На робочому місці	+			
Надомна	+ ст. 60			
Дистанційна	+ ст. 60			
Фрілансінг			+	
Самозайнятість		+ ст. 51		
Неоплачувані члени сімей				+
Пенсіонери	+ (за умови укладання трудового договору)			+
У сфері матеріального виробництва	+ (за умови укладання трудового договору)	+ (за умови укладання договору ЦПХ)		
У сфері послуг	+ (за умови укладання трудового договору)	+ (за умови укладання договору ЦПХ)		

зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [6].

Відповідно до ст. 626 Цивільного кодексу України, цивільно-правовий договір – це домовленість двох або більше сторін, спрямована на встановлення, зміну або припинення цивільних прав та обов'язків [8].

Предметом трудового договору є процес праці, в той час як предметом договору цивільно-правового характеру є кінцевий результат, а саме виконання виконавцем визначеної за договором роботи. Як правило, виконання працівником своїх трудових функцій не передбачає кінцевого результату.

За наявності трудового договору: відбувається щомісячна виплата заробітної плати за процес праці (а не її результат); організація трудової діяльності відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку; відбувається виконання роботи за професією (посадою), визначеною Національним класифікатором України; роботодавець надає робоче місце, яке організоване з урахуванням вимог законодавства та норм праці; роботодавець забезпечує дотримання правил охорони праці; роботодавцем встановлюються спеціальні умови матеріальної відповідальності; роботодавець може застосовувати заходи дисциплінарної відповідальності; роботодавець забезпечує працівнику право на встановлені трудовим законодавством гарантії, пільги, компенсації тощо, наприклад, оплачувані відпустки, збереження робочого місця для вагітних жінок.

За наявності договору цивільно-правового характеру: особа самостійно організує виконання роботи на власний ризик; особа не зараховується до штату установи (організації); не вноситься запис до трудової книжки; не видається розпорядчий документ про прийом на роботу на певну посаду; не передбачено жодних пільг, компенсацій та гарантій, встановлених трудовим законодавством; результати роботи, як правило, фіксуються в актах приймання виконаних робіт; виплачується винагорода за виконану роботу.

Все вищесказане дозволяє дійти в висновку про те, що особи, які працюють чи наймаються на роботу за договором цивільно-правового характеру майже зовсім не захищені з боку законодавства (рис. 1).

Як показав проведений аналіз, а також дослідження провідних вітчизняних вчених в сфері правової регламентації гнучких форм зайнятості, – в Україні сьогодні більшість із гнучких форм зайнятості залишається поза сферою державного та правового регулювання [10].

На відміну від вітчизняних реалій, задля врегулювання гнучких форм зайнятості у світі розроблена та реалізується концепція флексік'юриті (flexicurity), яка є найбільш популярною концепцією політики зайнятості в країнах Європейського Союзу (ЄС). Ця концепція спрямована на оптимальне поєднання нестандартної зайнятості в умовах гнучкого ринку праці (flexibility) та поліпшення соціального забезпечення працівників, які залучені до роботи в нестандартних умовах (socialsecurity), в результаті з'являється концепція флексік'юриті (flexibility + security) або гнучкої захищеності [11].

Ця концепція покладена в основу міжнародних нормативно-правових актів, які забезпечують захист працівників, що працюють в умовах гнучкої політики зайнятості.

В Україні, не дивлячись на те, що в КЗпП надано визначення дистанційної роботи та особливостей захисту працівників, які працюють дистанційно, більшість осіб, які працюють за різновидами гнучкої політики зайнятості (фрилансінг, аудсторсінг, аутстафінг), працюють за договорами цивільно-правового характеру, тобто є незахищеними з точки зору законодавства. Інституційне середовище гнучкої політики зайнятості в Україні представлено на рис. 2.

Таким чином, найважливішим питанням, яке повинно бути вирішено в українському трудовому законодавстві – поширення норм трудового права в тому числі і на тих працівників, які не укладали трудові договори, але отримують оплату за виконану роботу від роботодавця.

Усі різновиди гнучкої політики зайнятості, що були проаналізовані в роботі, повинні регулюватись виключно трудовим законодавством України з чітким їх визначенням та особливостями регулювання на рівні окремих підприємств, установ та організацій.

Відсутність чіткого нормативно-правового регулювання різновидів гнучкої політики зайнятості зумовлює нехтування правами та інтересами найманих працівників тощо. З огляду на сучасні українські реалії, ключовими негативними наслідками використання останніх (наприклад, запозичена, дистан-

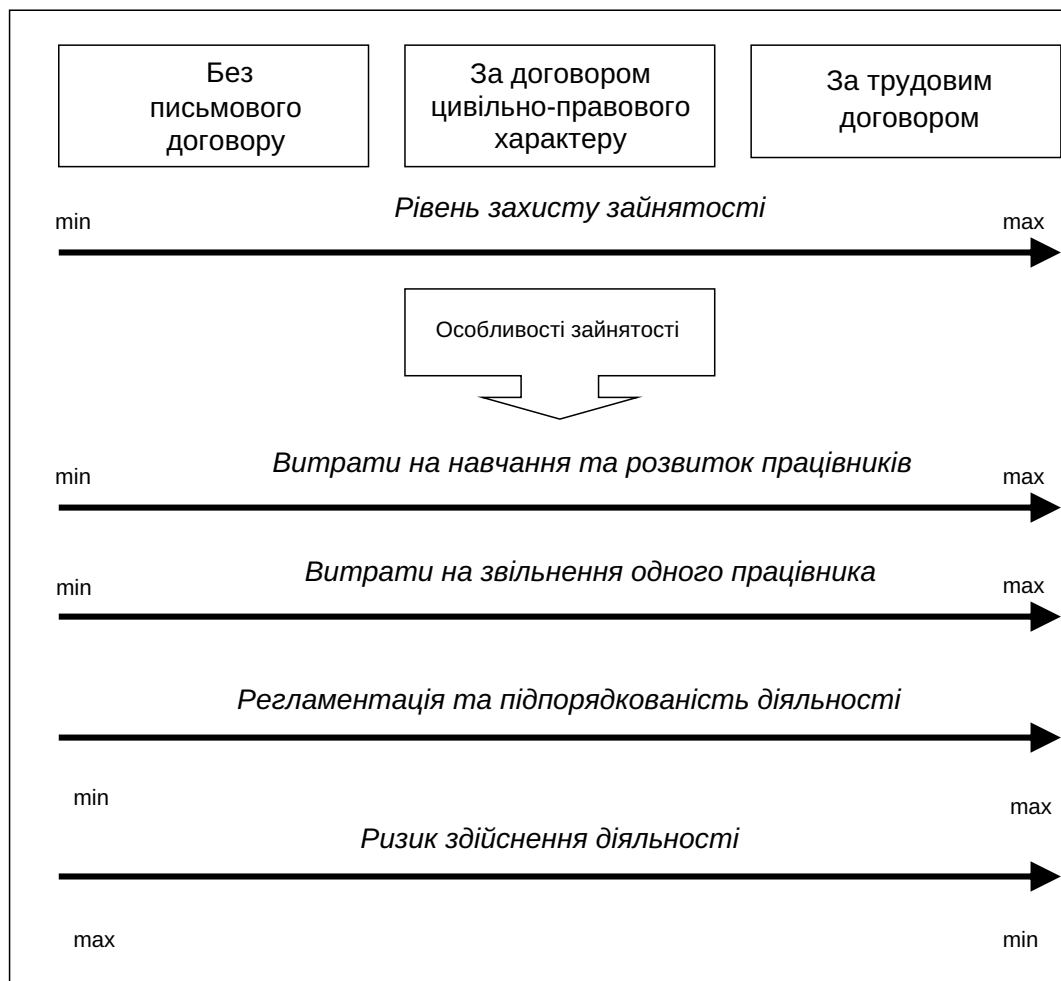


Рис. 1. Рівень захисту зайнятості працівників за різними підставами найму

ційна, нерегламентована праця та ін.) виступають такі, як:

- повне або часткове скасування здобутих профспілками прав працівників на гідні умови праці та соціальне забезпечення шляхом виведення зайнятих за межу традиційних форм взаємодії в трудових відносинах;

- послаблення та ускладнення системи регулювання колективного захисту, а також розривання сталих трудових взаємозв'язків;

- зниження рівня достатку працівників, збільшення обсягів використання "тіньових" розрахункових схем оплати праці (заробітна плата в "конвертах", "аморфні" (нефіксовані) виплати та ін.);

- дискримінація статусу запозичених та позаштатних працівників, відсутність у багатьох випадках можливостей підвищення їх кваліфікації чи перенавчання;

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

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

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

- розвиток механізмів посилення експлуатації кадрів шляхом "відривання" працівників від колективів та використання нетрадиційних форм взаємодії між ними тощо.

Висновки. Проведене дослідження висвітлює проблему відсутності чіткого нормативно-правового регулювання найбільш сучасних гнучких форм зайнятості, що призводить до погіршення якості трудового життя працівників, які виконують свою діяльність за цими формами. На сучасному етапі розвитку суспільства дуже важливою є необхідність приведення у відповідність вітчиз-

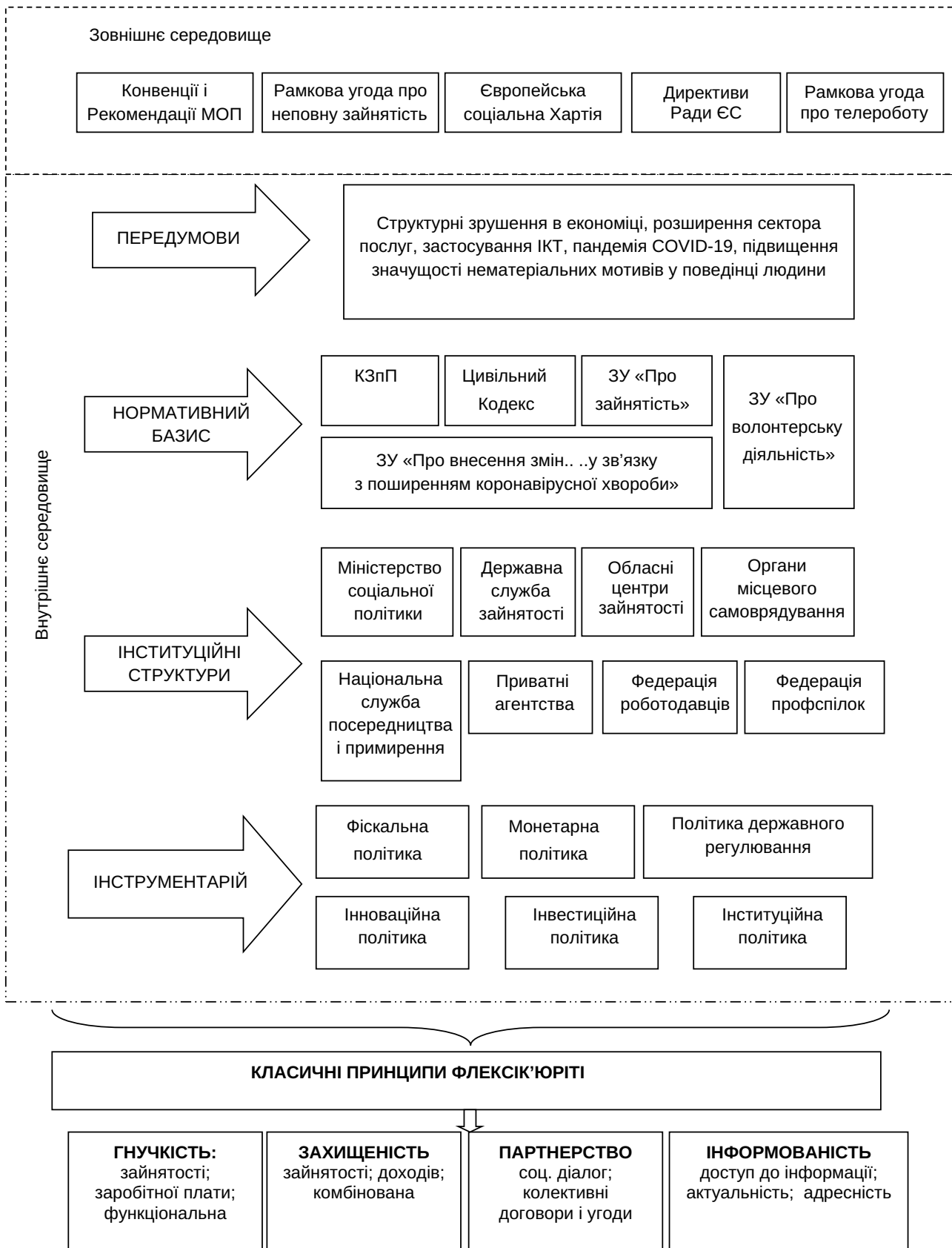


Рис. 2. Інституційне середовище гнучкої політики зайнятості

няного законодавства до міжнародних норм та концепції флексік'юриті, яка, з одного боку, приведе у відповідність умови праці робітників сучасному вітчизняному ринковому середовищу, а з іншого – дозволить забез-

печити більшу соціальну захищеність тих, хто працює в нестандартних умовах зайнятості. Ці питання є особливо актуальними в контексті інтеграції України до європейського середовища.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудовій сфері. *Україна: аспекти праці*. 2009. № 8. С. 3–14.
2. Буда Т. Гнучкі і нестандартні форми зайнятості: соціальні вигоди і ризики. *Сталий розвиток економіки*. 2016. № 2. С. 149–157.
3. Новожилова Л. В. Особливості використання гнучких форм зайнятості в постіндустріальних країнах. *Вісник аграрної науки Причорномор'я*. 2008. № 3. С. 143–155.
4. Любохинець Л. Гнучкі форми зайнятості та флексибілізації ринку праці в умовах поглиблення глобалізаційних процесів світової економіки. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2011. № 6. С. 243–248.
5. Про зайнятість населення: Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 05.01.2022).
6. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 05.01.2022).
7. «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, 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 звернення: 25.01.2022 р.)
8. Цивільний кодекс. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення: 25.01.2022 р.)
9. «Про волонтерську діяльність»: Закон України. URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3236-17> (дата звернення: 25.11.2022)
10. Шлапко Т. В., Полянська Є. А. Проблеми правового регулювання нетипових форм зайнятості. URL: https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/68369/4/Shlapko_Polianska_formy_zainiatosti.pdf;jsessionid=E36A11016B35DE8FBF9069B5BFEA1DB4 (дата звернення: 25.01.2022)
11. Towards Common Principles of Flexicurity: More and Better Jobsthrough flexibility and Security. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007. 38 p.

REFERENCES:

1. Kolot, A. (2009) Transformatsiia instytutu zainiatosti yak skladova hlobalnykh zmin u sotsialnotrudovii sferi. *Ukraina: aspekty pratsi*. № 8. P. 3–14. [in Ukrainian]
2. Buda, T. (2016) Hnuchki i nestandardni formy zainiatosti: sotsialni vyhody i ryzyky. *Stalyi rozvytok ekonomiky*. № 2. S. 149–157. [in Ukrainian]
3. Novozhylova, L. V. (2008). Osoblyvosti vykorystannia hnuchkykh form zainiatosti v postindustrialnykh krainakh. *Visnyk ahrarnoi nauky Prychornomoria*. № 3. . 143–155. [in Ukrainian]
4. Liubokhynets, L. (2011) Hnuchki formy zainiatosti ta fleksybilizatsii rynku pratsi v umovakh pohlyblennia hlobalizatsiinykh protsesiv svitovoi ekonomiky. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu*. № 6. P. 243–248. [in Ukrainian]
5. Pro zainiatist naselennia: Zakon Ukrainy. Retrived from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>. [in Ukrainian]
6. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy. Retrived from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>. [in Ukrainian]
7. «Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv, spriamovanykh na zabezpechennia dodatkovykh sotsialnykh ta ekonomichnykh harantii u zviazku z poshyrenniem koronavirusnoi khvoroby (COVID-19)». Retrived from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text>. [in Ukrainian]
8. Tsyvilnyi kodeks. Retrived from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15>. [in Ukrainian]
9. «Pro volontersku diialnist»: Zakon Ukrainy. Retrived from: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3236-17>. [in Ukrainian]
10. Shlapko, T. V., Polianska, Ye. A. (2018) Problemy pravovoho rehuliuвання netyповykh form zainiatosti. Retrived from: https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/68369/4/Shlapko_Polianska_formy_zainiatosti.pdf;jsessionid=E36A11016B35DE8FBF9069B5BFEA1DB4. [in Ukrainian]
11. Towards Common Principles of Flexicurity: More and Better Jobsthrough flexibility and Security. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007. 38 p.