

Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

Навчально-науковий інститут «Інститут державного управління»

Кафедра управління персоналом та підприємництва

## Кваліфікаційна робота магістра

на тему:

ГНУЧКІ ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ТА ЇХ РЕГУЛЮВАННЯ: ПОШУК  
БАЛАНСУ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКА, РОБОТОДАВЦЯ І ДЕРЖАВИ

Виконала: студентка 2 курсу,  
групи ЕМЗ-23

Спеціальності 051 «Економіка»  
Освітньо-професійної програми  
«Управління персоналом та економіка  
праці»

\_\_\_\_\_ Тетяна ІСАЄНКО

Науковий керівник роботи:  
к.держ.упр., доцент

\_\_\_\_\_ Алла НАДТОЧІЙ

Рецензент:

доцент кафедри економіки та права  
Харківського гуманітарного університету  
«Народна українська академія»,  
к.е.н., доцент

\_\_\_\_\_ Катерина ВЕЛИЧКО

## ЗМІСТ

ВСТУП.....		3
РОЗДІЛ 1	ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН.....	6
	1.1 Соціально-трудова відносина: сутність, причини та напрями перетворень.....	6
	1.2 Ринок праці та соціально-трудова відносина: застосування гнучкості.....	14
	1.3 Прекаріат як суб'єкт трудових відносин.....	21
РОЗДІЛ 2	ОЦІНКА ТЕНДЕНЦІЙ У СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІЙ СФЕРІ В УКРАЇНІ.....	31
	2.1 Тенденції щодо фінансової гнучкості на ринку праці у вигляді неформальних інституцій форм оплати праці.....	31
	2.2 Оцінка тенденцій використання нестандартних форм зайнятості .....	44
	2.3 Оцінка ролі профспілок у соціальному діалозі.....	52
РОЗДІЛ 3	НАПРЯМИ ВРЕГУЛЮВАННЯ ГНУЧКИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН.....	64
	3.1 Запровадження договорів з нефіксованим робочим часом.....	64
	3.2 Використання концепції «гнучкої безпеки» для регулювання ринку праці і формування соціально збалансованої політики.....	72
	3.3 Закордонний досвід правового регулювання охорони праці на рівні підприємства (на прикладі Польщі).....	81
ВИСНОВКИ.....		87
ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ .....		97

## ВСТУП

Соціально-трудові відносини видозмінюються під дією різних факторів – глобалізації, цифровізації, широкого використання інформаційно-комунікаційних технологій, швидкоплинній зміні зовнішнього середовища підприємств, що актуалізує у власників компаній – роботодавців пошуки шляхів зниження витрат на персоналом, втому числі за рахунок запровадження «гнучкості» у соціально-трудові відносини.

Ця гнучкість призводить до погіршення умов та гарантій зайнятості працівників.

Традиційно нерівність у відносинах між найманими працівниками і роботодавцями збалансовуються міжнародними стандартами та національним законодавством, яке гарантує і надає працівникам право на свободу об'єднання та колективні перемовини, право відстоювати свої права колективно[57]. Але гнучкість у трудових відносинах призводить до того, що все менша частка зайнятих, охоплена участю у професійних спілках і не вважає себе приналежною до жодного колективного об'єднання за професійним принципом. Тому у світі зростає запит на поширення фундаментальних трудових прав (свобода об'єднань, право на колективні перемовини, право на страйк) на тих, хто знаходиться за межами підпорядкованої зайнятості за традиційним трудовим договором, тобто у гнучких трудових відносинах.

Поширення гнучкості на ринку праці актуалізує питання пошуку нового балансу інтересів між працівниками, роботодавцями і державою для забезпечення гідних робочих місць для кожного незалежно від форми зайнятості і сталого розвитку суспільства.

Питаннями розвитку соціально-трудових відносин в Україні та особливості їх трансформації розглянуто в працях таких вітчизняних науковців, як: Богиня Д., Васильченко В., Галан О., Грішнова О., Жадан О., Колот А., Кремень О., Лібанова Е., Лісніченко М., Майборода В., Пликонос Д., Тютюнникова С., Шаульська Л. та ін.

Особливості трудових відносин в епоху цифровізації, пов'язаних із питаннями дистанційної зайнятості, телероботи, цифрової роботи і цифрових кочівників опрацьовано в працях: Гордієнко Є., Сорока О., Новіков Д., Кучерина О., Кохан В., Кім М. та ін.

Не дивлячись на вагомий внесок вітчизняних і закордонних науковців, питання пошуку балансу інтересів між працівниками, державою та роботодавцями у гнучких трудових відносинах продовжується.

*Метою роботи є науково-теоретичне дослідження гнучкості у соціально-трудовах відносинах та напрями їх регулювання.*

Для досягнення мети було визначено такі *завдання* дослідження:

- дослідити сутність перетворень у соціально-трудовах відносинах;
- визначити поняття гнучкості на ринку праці;
- окреслити прекаріат як суб'єкт трудових відносин;
- проаналізувати тенденції у сфері фінансової гнучкості у вигляді неформальних інституційних форм оплати праці;
- оцінити тенденції використання нестандартних форм зайнятості в Україні;
- визначити роль профспілок у соціальному діалозі;
- оцінити запровадження договорів з нефіксованим робочим часом;
- окреслити можливості використання концепції «гнучкої безпеки» для регулювання ринку праці;
- навести закордонний досвід нормативно-правового регулювання охорони праці на рівні підприємства (на прикладі Польщі).

*Об'єктом дослідження є соціально-трудова відносина.*

*Предметом дослідження є суспільні відносини з приводу пошуку балансу інтересів працівників, роботодавців і держави у регулюванні гнучких трудових відносин.*

*Методи дослідження.* В магістерській роботі використовувалися такі методи: аналізу, синтезу та узагальненні (аналіз тенденцій у сфері оплати праці, нестандартної зайнятості, стану профспілок у колективно-договірних процесах);

систематизації (оцінка запровадження договорів з нефіксованим робочим часом); індукції і дедукції (окреслення можливостей використання концепції гнучкої безпеки в Україні).

Інформаційною базою дослідження є зарубіжні та вітчизняні наукові роботи, аналітична та статистична інформація Державної служби статистики України, Міністерства економіки, Національного банку України, звіти Федерації профспілок України, Бюлетені Національної ради посередництва і примирення України, незалежних експертів та аналітиків, нормативно-правова база з питань праці, результати соціологічних опитувань.

*Практичне значення отриманих результатів* полягає у можливості використання інформаційної та аналітичної інформації у навчальному процесі, а запропонований підхід «гнучкої безпеки» може бути використаний при розробці державної політики у сфері соціального захисту, зайнятості, соціально-трудових відносин та при розбудові реального соціального діалогу.

За структурою кваліфікаційна робота магістра містить вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел, додаток. Загальний обсяг роботи – 102 сторінка комп'ютерного тексту, містить 10 таблиць, 16 рисунків, список використаних джерел містить 78 найменування.

Апробація результатів дослідження відбулась на LI Міжнародній науково-практичній конференції «Modern aspects of the modernization of science: state, problems, development trends» [14], яка відбулась 07 грудні 2024 року дистанційно у м. Нікосія (Кіпр).

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ СИСТЕМИ СОЦІЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

#### 1.1 Соціально-трудові відносини: сутність, причини, напрями перетворень

За визначенням відомого вітчизняного науковця Колота А. М., соціально-трудові відносини – це відносини між їх сторонами (працівниками, роботодавцями, та представниками цих сторін) за участі держави (органів законодавчої та виконавчої влади), органів місцевого самоврядування, які пов'язані з найманням персоналу, використанням найманої праці, відтворенням робочої сили і мають бути спрямовані на забезпечення високого рівня якості життя людини, колективу та суспільства в цілому(рис.1.1.) [21, с.15].

До цих відносин відноситься широке коло питань (предмету соціально-трудових відносин), організаційно-економічних і правових інститутів, пов'язаних з колективними та індивідуальними переговорами щодо умов і розмірів оплати праці, вирішення трудових конфліктів тощо (рис.1.1).

Основною умовою функціонування соціально-трудових відносин в ринкових умовах є юридична незалежність цих сторін.

За умов ринкової економіки соціально-трудові відносини базуються на свободі праці, що означає про право кожної людини вирішувати працювати йому чи ні, а якщо працювати, то на яких умовах і на якого роботодавця.

Також в ринковій економіці відмінною рисою цих відносин є те, що вони функціонують на конкурентних засадах. Це означає, що конкурують між собою наймані працівники за кращі робочі місця і роботодавці - за залучення найкращих працівників [21, с.15].

В розвинених країнах світу в останні десятиліття відбувається перехід від стандартних форм зайнятості до нестандартних, які відрізняються від стандартних по якомусь одному або декільком критеріям.

До стандартної або типової зайнятості відносять зайнятість працівника за повною нормою робочого часу (робочий день, тиждень, місяць), передбачену чинним трудовим законодавством. Стандартна зайнятість здійснюється на умовах безстрокового трудового договору, на робочому місця роботодавця, з визначеним часом початку і закінчення робочого дня. Зміна хоча б однієї з перелічених засад буде ознакою нестандартної зайнятості [23].

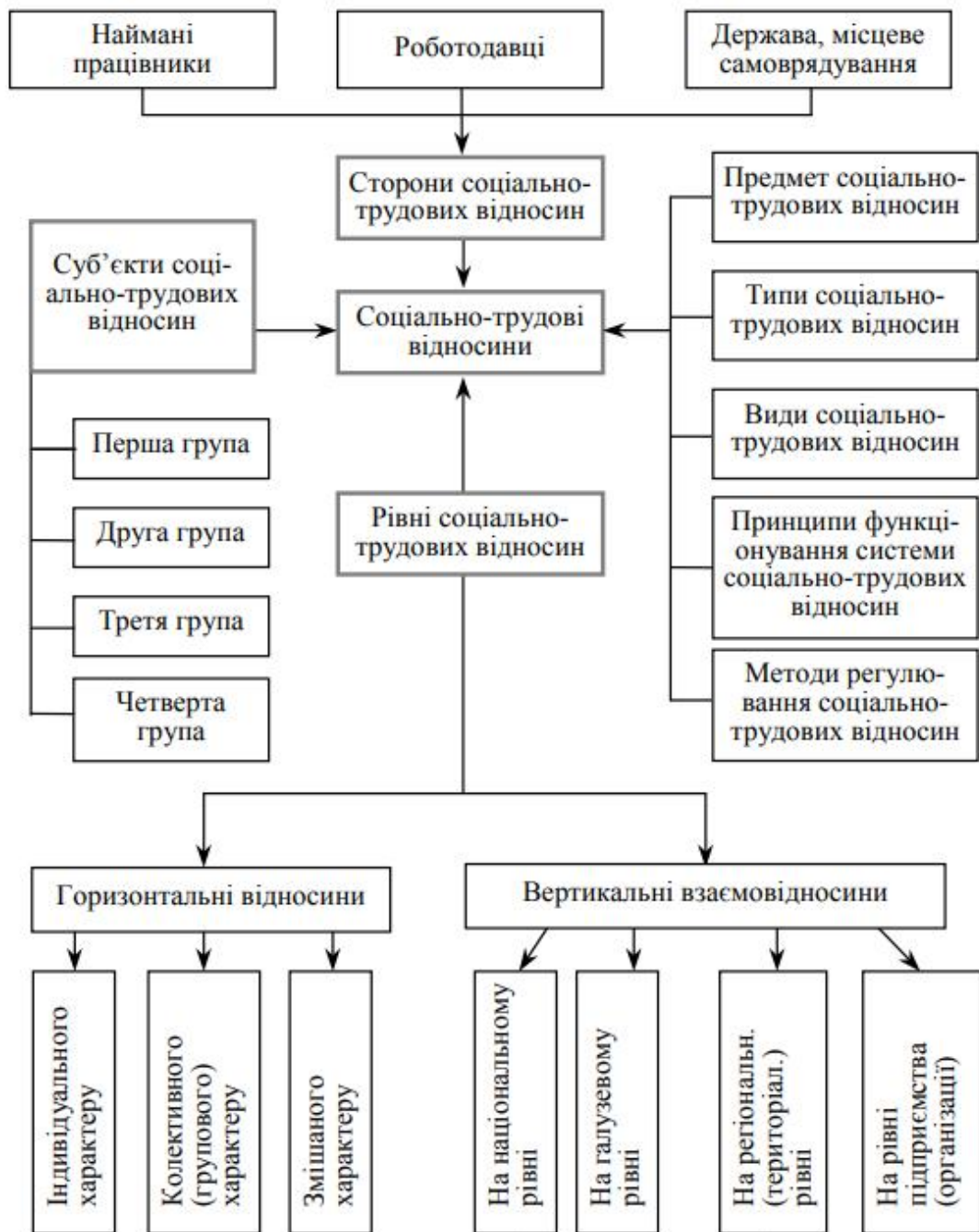


Рисунок 1.1 – Структура системи соціально-трудових відносин

До них нестандартних форм зайнятості віднесено: тимчасову (або на визначених строк, строкова) зайнятість; скорочену тривалість робочого часу; запозичену; тимчасову працю або багатосторонні трудові відносини; замасковані трудові відносини й залежна самостійна зайнятість [26].

Розглянемо їх більше детально.

До тимчасової зайнятості або термінової зайнятості відносяться такі форми зайнятості, в якій працівники зайняті лише визначений проміжок часу, - це може бути робота за строковими трудовими договорами, договори на виконання певного проекту або окремих робіт, а також сезонна робота. В деяких країнах робота за строковими (терміновими) договорами регулюється окремими нормами щодо максимальної тривалості робочого контракту, можливості подовження (пролонгації) строку дії договору і критеріїв застосування такої форми зайнятості.

Наступна форма нетипової зайнятості - випадкова праця - може відбуватися в неформальному секторі економіки на таких робочих місцях, де є робота «на вимогу», гігономіка (або економіка вільного заробітку), сюди ж відносять роботу на інтернет платформах (працівники цифрових платформ)[26].

Щодо замаскованих трудових відносин, то вони є замаскованими тому що начебто їх не існує в реальності, і тому сходить нанівець весь передбачений законом захист найманих працівників. Такі трудові відносини відбуваються, коли працівник наймається за допомогою третьої сторони або укладається договір цивільно-правового характеру замість трудового; коли керівництво керує діяльністю працівника та дає безпосередні вказівки щодо роботи. Дослідники зазначають, що це не відповідає незалежному статусу працівника і є ознакою трудових відносин.

Щодо залежних самозанятих, то це стосується тих працівників, що працюють на умовах цивільно-правових договорів, але при цьому їх дохід залежить від одного або декількох клієнтів і вони від них отримують вказівки як правильно має бути виконана робота (ознака трудових відносин). На цих осіб зазвичай не поширюється трудове законодавство або дія системи

соціального страхування, проте в деяких країнах є окремі положення щодо захисту цих залежних самозайнятих працівників [26].

Щодо запозиченої праці, то там відбувається взаємодія декількох сторін (зазвичай трьох): агентство зайнятості, підприємство-замовника і позикового працівника. Сюди відносяться такі види зайнятості як: аутсорсинг, лізинг і аутстафінг. Компанії вдаються до таких форм зайнятості з метою оптимізації витрат на персонал, зниження бюджету на персонал, зниження ризиків пов'язаних з трудовими конфліктами і спорами. Основним доводом на користь використання різних форм запозиченої праці називають можливість зосередитися на основному бізнесі не занурюючись в інші завдання.

Лісніченко М.О. наголошує, що сучасний світ економіки з її динамікою, гнучкістю і невизначеністю перетворює найманих працівників в самозайнятих, що позбавлені при цьому соціальних гарантій [26]. Але це не знеособлена економіка робить перетворення, а практика конкретних роботодавців шириться між партнерами, з мовчазної згоди урядовців, виправдана і підтримана науковцями ліберальних поглядів.

Вважається, що число фрілансерів, що прагнуть працювати і заробляти поза будь-якими структурами зростає через радикальну зміну стилю життя і системи цінностей. Фріланс - це такий вид діяльності у формі самозайнятості шляхом надання послуг, переважно віддалено, на умовах короткострокових договорів на певний обсяг робіт поза штатом організації. Фріланс набув поширення в епоху постіндустріалізації, коли з'являється нових фактор виробництва – інформація [26].

Фріланс набув поширення в таких видах діяльності як журналістика, копірайтинг, комп'ютерне програмування, дизайн, консалтинг, переклад, фотозйомка тощо. Зазвичай фрілансери залучаються на умовах дистанційної зайнятості, тобто робота виконується поза межами території підприємства і без використання обладнання підприємства. У використанні цього терміну потрібно бути обережними, бо дистанційні фрілансери, і дистанційні штатні працівники – це різні категорії працівників і різні рівні захисту. Так, вони обидва

працюють дистанційно, але дистанційний штатний – має високий рівень соціального захисту, а дистанційний фрілансер – дуже низький.

Існують біржі фрілансу - це спеціальні майданчики в інтернеті, де зустрічаються надавачі послуг (фрілансери) і замовники (роботодавці). Ці майданчики виступають як гаранті, захищаючи від обману фрілансерів так і замовників. Більш того, у світі вже є судові претенденти визнання таких відносин – трудовими, що відбуваються між платформою і працівником (не між замовником, а саме між платформою і працівником).

У сучасному світі ширяться нестандартні форми зайнятості, які охоплюють вагомую частину зайнятих, і навіть поширюється на ті сфери зайнятості, де раніше застосовувались лише стандартні форми зайнятості.

Вітчизняні дослідники зазначають, що поширення нестандартних форм зайнятості веде до поширення і незахищеності працівників [26].

Дослідники зазначають, що поширення нестандартних форм зайнятості може негативно впливати не лише на самих працівників, але й на підприємства і суспільства. До таких негативних наслідків відносять:

- через застосування нестандартних форм зайнятості (економія на персоналі) буде прослідковуватись недостатнє інвестування в інновації, що потягне з собою зниження темпів зростання продуктивності праці;

- система соціального страхування в майбутньому стикнеться з проблемами через те, що більша частка населення не набуде прав на соціальний захист (підміна терміну трудовий стаж на страховий стаж)[26].

Контрактна форма як вид нестандартної зайнятості. Міжнародна організація праці допускає використання праці на контрактних засадах і наголошує на тому, що завдання її полягає не в тому, щоб стандартизувати всі форми зайнятості, а в тому щоб будь-яка зайнятість відбувалась на умовах гідної праці.

МОП запроваджено концепцію «Гідної праці», яке включає наступні права:

- у людини має бути реальна можливість реалізувати свою економічну активність;

- лише праця надає людям можливості для саморозвитку та самоактуалізації;

- вільний вибір форм зайнятості

- самостійність у виборі методів роботи;

- безпечні умови на місці праці;

- можливість поєднання роботи та особистого життя;

- збереження людської гідності, що передбачає право вільно висловлювати свої погляди і думки, повагу до людини [52].

Для будь-якої країни важливо створити умови гідної праці та зайнятості для внутрішньої соціальної стабільності, відсутності міграційного відтоку громадян в пошуку кращих умов прикладання праці, сталого розвитку суспільства. Створення гідних робочих місць – це не лише (і не стільки) обов'язок роботодавця, але й сукупність механізмів державного впливу на загальний інвестиційний клімат, економічну активність, організацію спроможної системи соціальної підтримки населення і вчасні зміни до трудового законодавства.

Розглянемо, що в сучасних умовах впливає на зростання зайнятості населення (табл.1.1):

- поява нових робочих місць за рахунок виникнення нових професій, видів діяльності (приклади: нанотехнології, наноінженерія, робототехніка, штучний інтелект тощо);

- збільшення попиту на професії ІТ- галузі (зростає кількість фрілансерів);

- скорочується фрикційне безробіття через скорочення часу пошуку роботи за допомогою Інтернету та майданчиків пошуку роботи;

- зростання кількості віддалених робочих місць дозволяє залучити до праці і людей з віддалених територіальних громадах, які в інших випадках не були б задіяні в економіці, а також, таким чином, можна залучити деякі маломобільні групи населення (молодих матерів, людей з інвалідністю тощо);

В той же час діють і чинники на ринку праці і в економіці, які спричиняють зростання безробіття:

- автоматизація робочих місць, яка спричинить незатребуваність деяких робочих місць;
- поширення структурного безробіття через лаг у часі між підготовкою працівників і потребою ринку праці [2] .

Таблиця 1.1 – Економічні тенденції, що сприяють зайнятості та безробіттю

Фактори, що сприяють зростанню зайнятості	Фактори, що сприяють безробіттю
поява нових професій і сфер діяльності	автоматизація та роботизація виробництв
розвиток професій ІТ-сектору	система освіти відстає у підготовці фахівців потрібної для ринку кваліфікацій
зменшення часу на пошук роботи за допомогою інтернет	
поява і поширення відділених робочих місць	

Остання теза підтверджується в доповіді Всесвітньої комісії з питань майбутньої сфери праці Міжнародної організації праці, де зазначено, що через технологічні досягнення (штучний інтелект, автоматизація і роботизація) створюються нові робочі місця, але ті, хто втратить роботу будуть найменш підготовленими для того, щоб скористатися новими можливостями досягнення техніки [52]. Тобто питання у застаріванні знань - професійні навички, які користуються попитом сьогодні, будуть не відповідати вимогам робочих місць завтрашнього дня.

Цифровізація видозмінює старі і викликає появу нових робочих місць, що вимагає працівників нових навичок, а відтак збільшується необхідність постійного навчання, підвищення кваліфікації протягом всього життя.

Цифровізація приводить до появи нових високотехнологічних робочих місць, але разом з тим скорочуються і стають непотрібними інші робочі місця. Це підтверджує історичний досвід: в минулому технічний прогрес також спочатку приводив до скорочення попиту на робочу силу (відбулась перша заміна людської праці машинами, станками, устаткуванням), а потім почав генерувати нові робочі місця[26].

Науковці зазначають, що не всі робочі місця однаково схильні для до автоматизації, найбільш схильними є низько і середньокваліфіковані робочі місця.

Технологічні зміни впливають не лише на кількість, а й на якість зайнятості населення, що пояснюється не лише зникненням певних професій, але й переглядом традиційних підходів до трудових відносин.

Аспекти трансформації соціально-трудових відносин			
Соціальний аспект	Економічний аспект	Правовий аспект	Організаційний аспект
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Залучення працівників до процесів прийняття рішень.</li> <li>2. Підвищення значущості нематеріальних винагород та соціальних складових компенсаційного пакету.</li> <li>3. Трансформація життєвих цінностей працівників</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Отримання додаткового доходу найманим працівником від участі у прибутках підприємства.</li> <li>2. Відшкодування витрат на професійний розвиток.</li> <li>3. Отримання додаткового прибутку підприємством за рахунок посилення інноваційної активності</li> </ol>	<p>Значне поширення цивільно-правових відносин в трудовій сфері і, як наслідок, соціально-трудова відносини між замовником і виконавцем, які укладають договір про надання послуг (або договір підряду) набувають нового характеру та змісту, стають більш індивідуалізованими</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Розвиток нестандартних, атипичних форм зайнятості та організації праці (дистанційна зайнятість; запозичена праця, у межах якої виокремлюють аутсорсинг, аутстафінг та лізинг персоналу).</li> <li>2. Трансформація форм організації праці, набуття ними асиметричних форм: з одного боку, поширення індивідуальних, а з іншого - командних форм.</li> <li>3. Підвищення вимог до компетентності працівників.</li> <li>4. Поширення гнучких форм організації робочого часу</li> </ol>

## Рисунок 1.2 – Аспекти трансформації соціально-трудових відносин

Відтак розвиток цифрової економіки видозмінює формат взаємодії роботодавців і найманих працівників, а особливостями цього процесу є:

- поширення дистанційних відносин, поява гнучкого віртуального ринку праці;
- спеціальність не гарантує довгострокову зайнятість; гарантію є лише затребуваність цієї спеціальності на ринку праці;
- складно планувати професійну кар'єру;
- збільшуються вимоги до працівників, а саме щоб в них була здатність змінюватися, залишатися активними, гнучкими; працівники самі мають відслідковувати свою затребуваність на ринку праці [26].

Вітчизняний дослідник Руденко О.М. визначає, що трансформація (соціально-трудових відноси) – це не будь-які зміни, а всеохопні зміни на всіх рівнях (територіальному, галузевому, організаційному); це зміни, що ведуть до якісно нових змін (змінюються інтереси і цінності у сфері праці). На підтвердження того, що в сучасному світі відбувається саме трансформація соціально-трудових відносин, науковець виділяє, що зміни спостерігаються в соціальному, економічному, правовому та організаційному рівні (рис.1.2) [54, с.113]

На національному рівні зміни форм зайнятості впливають на структуру зайнятості, сприяють збільшенню мобільності трудових ресурсів на всіх рівнях як на національному, так і на міжнародному ринках праці. А завданням держави є врегулювати нові видозмінені трудові відносини у нормативному-правовому полі після погодження з зацікавленими сторонами – соціальними партнерами (асоціаціями роботодавців та профспілок).

## **1.2 Ринок праці та соціально-трудові відносини: застосування гнучкості**

Гнучкість ринку праці - це швидкість, з якою ринок праці може адаптуватися (прилаштуватися) до коливань і змін в суспільстві, економіці та виробництві. Ця гнучкість передбачає можливість досягнення ринками праці постійної рівноваги, що визначається перетином кривих попиту і пропозиції [75].

Вважається, що профспілки можуть обмежувати гнучкість ринку праці шляхом перемовин щодо підвищення зарплати і покращення умов праці. Це актуально для тих країн, де профспілки відіграють значну роль у захисті прав працівників.

Деякі науковці, зазначають, що профспілки таким чином можуть перешкоджати оздоровчим функціям ринку (тобто вимагати підтримання економічно нерентабельних підприємств і запобігати банкрутствам), послабляючи попит на робочу силу.

Найбільш відома теорію гнучкості наведена у Аткінсона. Він виділяє чотири типи гнучкості: зовнішня кількісна, внутрішня кількісна, функціональна і фінансова (табл.1.2). Розглянемо їх.

Зовнішня кількісна гнучкість - це коригування найму працівників із зовнішнього ринку праці. На цю цифру можна вплинути шляхом найму працівників на тимчасові роботи, строкові контракти, послаблення правил найму і звільнень, або іншими словами, - послаблення законодавства про захист зайнятості (гарантії зайнятості). Роботодавці вважають за бажаний високий рівень безробіття. тому що за такого рівня безробіття працівники відчайдушно хочуть знайти роботу, відповідно готові працювати навіть за нижчу заробітну плату, збільшуючи таким чином прибутки роботодавця.

Внутрішня кількісна гнучкість (іноді відома як гнучкість робочого часу або часова гнучкість). Досягти її можна шляхом коригування робочого часу, графіків роботи, що існують у компанії. Сюди також відносять неповний робочий день, гнучкий робочий день, гнучкий графік роботи або облікові записи робочого часу, відпустки, в тому числі по догляду за дитиною і понаднормові роботи. Сенс таких заходів полягає в тому, що роботодавці

можуть наймати велику кількість працівників, що будуть працювати на неповний робочий день, уникаючи трудового законодавства, пов'язаного із працівниками зайнятими повний робочий день. Наприклад, у розвинених країнах (Німеччина, США та ін) наймаючи працівника на повний робочий день роботодавець зобов'язаний платити за медичне страхування своїх працівників. Відтак наймаючи працівників на неповний робочий день, роботодавці можуть максимізувати свої прибутки, одночасно знижуючи рівень життя працівників.

Таблиця 1.1 – Типи гнучкості на ринку праці

	Зовнішня кількісна гнучкість	Внутрішня кількісна гнучкість	Функціональна гнучкість	Фінансова гнучкість
Сутність	Пропозиція працівників на зовнішньому ринку	Коригування робочого часу	Види діяльності та завдання всередині компанії	Зниження ролі колективного регулювання заробітної плати
Інструменти, заходи	Послаблення законодавства про захист праці, тимчасова робота, строкові контракти, послаблення процедур найму та звільнень	Неповний робочий день, гнучкий робочий день, гнучкий графік, облікові записи робочого часу, відпустки, понаднормові години	Аутсорсинг, ротація	Системи оплати праці на основі оцінок, індивідуальна заробітна плата за результатами роботи
У кого більше сенсу у цих заходах	Роботодавцям вигідне високе безробіття (або висока пропозиція праці), бо ставки оплати праці знижуються	Роботодавці максимізують прибутки через найм працівників на неповний робочий день замість повного робочого дня, за рахунок економії на медичне страхування	Роботодавці – економія на витратах на персонал	Серед працівників підвищується конкуренція за заробітну плату, що знижує середню ставку заробітної плати – економія для роботодавців

Функціональна гнучкість або організаційна гнучкість - це ступінь, до якого співробітники можуть бути переведені на різні види діяльності або завдання всередині компанії. Ці заходи пов'язані з організацією виробництва, управління або навчання працівників. Сюди відносять і аутсорсинг як інструмент функціональної гнучкості, та ротацію кадрів.

Фінансова гнучкість або гнучкість заробітної плати. Така гнучкість виникає, коли рівень заробітної плати не встановлюється колективно і існує значна диференціація (відмінності) у заробітній платі працівників. Такий захід

дозволяє впливати на витрати на персонал, змушуючи працівників конкурувати за заробітну плату. Збільшення конкуренції знижує середню планку заробітної плати і що призводить до максимізації прибутку, одночасно знижуючи рівень життя працівників. Інструментами реалізації фінансової гнучкості є система тарифних ставок за роботу, системи оплати праці на основі оцінки і індивідуальні заробітні плати за результатами роботи[70, 75].

Науковці зазначають, що гнучкість ринку праці стосується не тільки бізнес-стратегій, які використовують роботодавці для підлаштування своїх виробничих і бізнес-циклів. Гнучкість ринку праці потенційно може бути використана як для працівників, так і для компаній, або і для працівників і для роботодавців. Виглядає доречною така аналогія - гнучкість для працівників дозволяє їм пристосувати робоче місце і робочий час до власних потреб і вподобань, інших видів діяльності, тоді як компанія адаптується до власних бізнес-циклів і вирішують свої проблеми за рахунок гнучкості (ринку праці та трудових відносин). Так і працівники можуть адаптувати свої життєві цикли і потреби через таку запроваджену гнучкість. Питання кому більша потрібна гнучкість – роботодавцям або працівникам? Поки що доводів більше у роботодавців, а оскільки соціально-трудова стосунки нерівні, то можна спостерігати і поширення всіх видів гнучкості.

Однією з головних тенденцій XXI століття у сфері трудових прав є посилення гнучкості регулювання трудових відносин, що зумовило появу і зростання нетипових форм трудових відносин.

Гнучкість у регулювання соціально-трудова відносин тісно пов'язана з такими категоріями як гнучкий ринок праці і гнучкі трудові відносини.

Гнучкістю ринку праці називають з його здібність швидко адаптуватися (підлаштовуватися) до змін у співвідношеннях попиту і пропозиції робочої сили за рахунок: освіти, мобільності робочої сили і регламентування робочого часу. Гнучкість ринку праці є водночас і гнучкістю трудових відносин, які на ньому відбуваються.

Елементами гнучкого ринку праці є:

- висока професійна та територіальна мобільність працівників,
- гнучкість витрат роботодавців на робочу силу, в тому числі зміна структури заробітної плати залежно від економічної ситуації;
- гнучкість в управлінні персоналом (ротація, звільнення, тривалість робочого часу);
- демократизація та різноманітність форм зайнятості, в тому числі поширення нестандартних форм зайнятості.

Науковцями зазначається, що гнучкі форми організації ринку праці дозволяють суспільству на макроекономічному рівні знизити проблеми безробіття, в тому числі шляхом надання більш вразливим верствам населення можливість отримувати трудові доходи, підтримувати рівень своєї кваліфікації та працездатності, набувати і зберігати свій соціальний статус в якості працівника [60].

Гнучкі форми організації ринку праці на мікрорівні дозволяють маніпулювати (змінювати) обсяги робочої сили, не вдаючись до очевидних звільнень працівників при змінах потреб виробництва в робочій силі.

Гнучкість трудових відносин можна розглядати на двох рівнях регулювання: нормативному, тобто державному рівні і договірному.

В першому випадку мова йдеться про нормативно-правові акти про працю від державного до локального рівня, які встановлюють особливості правового регулювання таких нестандартних форм. В другому випадку - це механізм договірної індивідуалізації умов праці, який відбувається на рівні індивідуальних трудових договорів. В західних суспільствах гнучкість у державно-правовому регулюванні ринку праці подається як імператив, який необхідний необхідною вимогою розвитку сучасної економіки.

На думку деяких науковців, суттєве оновлення технологічної бази з використанням комп'ютеризації, автоматизації, впровадження гнучких виробничих систем, спричинили істотні зміни в галузі організації праці і таким чином вплинули на поширення гнучких виробництв. На нашу думку, організаційні зміни пов'язані з використанням нової техніки, не впливають на

запровадження атипічних форм трудових відносин, а більше пов'язано із оптимізацією витрат на персонал.

Науковці виділяють три моделі гнучкості:

- індивідуальна гнучкість, яка відбувається між працівниками і роботодавцями на основі індивідуальних домовленостей (Великобританія, Ірландія);

- гнучкість встановлена державою, коли законодавча влада більшою мірою впливає та регламентує нетипову зайнятість (Франції, Іспанія, Фінляндія); сюди ж відносять Україну;

- договірна гнучкість, при якій провідними гравцями є учасники колективних переговорів і угод, тобто профспілки і роботодавці (Данія, Німеччина, Нідерланди) [60].

Науковці зазначають вітчизняний науковець Можанський О. В. зазначає що публічні межі гнучкості трудового правовідносин можуть бути загальними і спеціальними загальні межі беруть витoki соціального призначення трудового права розширення прав роботодавця договірних відносинах має компенсуватися посиленням гарантій прав працівників баланс прав і законних інтересів суб'єктів трудових відносин є необхідною умовою гармонізації соціально-трудова відносин в соціальні правові державі а спеціальні межі пов'язані з мінімальним рівнем основних прав працівників який гарантований державою це стосується мінімального розміру заробітної плати тривалості робочого часу що тривалості відпустки [60, с.112]

Є проблеми у соціально-трудова сфері, які потрібно вирішити для того, щоб принцип гнучкості спрацював позитивно:

- нечіткі форми трудових відносин, коли потрібно встановити сам факт існування трудових відносин у тих ситуаціях, коли права і обов'язки сторін не зрозумілі (наприклад працівники цифрових платформ і фрілансери); коли є спроби замаскувати трудові відносини (наприклад, робота за цивільно-правовими договорами, відкриття фіктивних ФОПів); коли індивідуальні

домовленості у трудових договорах (правовідносинах) можуть позбавити захисту прав працівника;

- правове врегулювання праці осіб, що самозайняті; йдеться про відокремлення категорії «працівник» і «самозайнятий»;

- виведення у правове поле прихованих форм трудових відносин; це означає застосування норм трудового права до всіх договірних форм використання праці, в тих випадках коли працедавець намагається позбавити працюючого гарантій, які належать йому за трудовим законодавством;

- подолання дискримінації працівників, які виконують трудові обов'язки на умовах атипових трудових договорів (різні розміри оплати праці працівників з однаковою кваліфікацією – штатного працівника чи аутсорсера) [60, с.115].

Вітчизняний науковець Таможанський О.В. зазначає, що посилення гнучкості відбувається шляхом запровадження реформ, які мають йти на забезпечення ефективності функціонування ринку праці, до яких віднесено:

- скасування державної монополії при наданні послуг з найму, підбору персоналу, надання легального статусу приватним кадровим агентствам

- зміна правового становища професійних спілок;

- відмова від надмірної регламентації окремих інститутів трудового права (тут також має бути розуміння, що таке надмірне втручання, а що нормальне, і з якої позиції : держави, працівника чи роботодавця);

- легалізація різних, в тому числі гнучких різновидів трудових договорів;

- надання більшої свободи сторонам соціально-трудова відносин при укладанні, зміни чи розірвання трудових договорів, в тому числі шляхом розширення кола обставин, за яких можуть укладатися строкові (на визначений термін) угоди [60, с. 115-116].

Науковці зазначають, що посилення гнучкості немає повертати суспільство до суто ринкових механізмів, тому що це буде означати підміну трудового права нормами цивільного права і повну втрату працівником свого становища, яке колективно виборено профспілками протягом минулого століття. Гнучкість не є повною відмовою від регулювання, а спробою

врегулювати ті нові форми відносин, що з'являються, стаючи у соціально-трудових відносинах на бік більш слабкої сторони – працівника.

Український науковець Таможанський О. В. підсумовує, що в застосування принципу гнучкості (флексибілізація) правового регулювання означає укладання послаблення (гнучкість) регулювання за допомогою таких форм як: трудові договори на умовах неповного робочого часу; договори з працівниками агентств тимчасової зайнятості (аутсорсинг, аутстафінг, лізинг персоналу); самозайнятість, надомна праця і дистанційна праця (телеробота) [60, с.116]. Сюди також слід віднести такі нові форми відносин, які лише у декількох країнах визнані трудовими, це фрілансери та працівники цифрових платформ.

### **1.3 Прекаріат як суб'єкт трудових відносин**

Об'єктивно у світі збільшується рівень і якість життя, спричинений розвитком засобів виробництва, появою та впровадженням нових технологій, в тому числі інформаційних та нанотехнологій, робототехніки. Але ці самі явища формують ризики скорочення робочих місць, через перенесення виробництв (із країн Західної Європи та США), автоматизацію виробництв, зменшення державного фінансування установ та організації в умовах лібералізації.

В таких умовах все більша частка населення втрачає роботу і не має змоги знайти іншу, крім як погодитися на неповну або часткову зайнятість з меншим рівнем заробітної плати, переходом на дистанційну зайнятість та самозайнятість тощо [35, с.79-80].

Тобто в сучасних умовах з'являється велика (значна) частка людей із нестійким соціальним становищем через відсутність постійної роботи.

У соціології, за визначенням англійського науковця Стендінга Г. цю групу людей називають прекаріатом (від англійського слова precarious і латинського precarium, що означає сумнівний, небезпечний, ризикований, нестабільний, негарантований). Вважається, що ця група людей може через

деякий час стати небезпечним соціальним класом, який буде спроможний розхитувати сталий громадський порядок.

Стендінг Г. вважає, що в сучасних умовах формується специфічний клас - прекаріат, який в якому все частіше беруть участь в іммігранти і представники гендерних меншин. Саме прекаріат став провідною силою Black Lives Matter у США.

У науковому колі з'являється потреба у визначенні такого класу, його потреб і правової сутності, проблем, що пов'язані, перш за все, з його положенням на ринку праці [35, с.80].

Вважається, що прекаріат з'явився ще на початку 1970-х років, зумовлений пошуком нових моделей управління працею та виробництвом. Такою моделлю була «гнучкість», тобто відхід від традиційного підходу до регулювання соціально-трудова відносин в сторону зменшення функції захисту трудового права і збільшення договірних засад у взаємовідносинах між працівниками і працедавцями [35, с.80].

За цим підходом гнучкості вважалося, що ефективність ринку праці буде підвищуватися, якщо застосовувати принцип децентралізації регулювання трудових відносин, від якого виграють як і роботодавці, так і працівники, які без втручання держави можуть домовитися про більш вигідні умови використання людської праці на умовах трудового договору [35, с.80].

Свого часу ще Енгельс К. зазначав, що «одвічним не вирішене питання є визначення балансу (його меж) між гнучкістю правового регулювання і необхідним соціальним захистом працівників».

Український науковець Новіков Д. О. зазначає, що ця гнучкість зруйнувала оптимальне співвідношення (баланс) в трудових відносинах між сторонами трудових відносин [35, с.80].

Вітчизняний науковець Андрушко А.В. визначає, що «баланс інтересів - це такий правовий обов'язок, який оберігає, коли інтересу однієї сторони відповідає або протиставляється інтерес іншої сторони, а врівноважувати їх мають передбачені в законі особливі примірювальні та погоджувальні способи

захисту. Правове визначення змісту поняття «баланс інтересів» міститься в трудовому праві, сутність якого полягає в його соціальній спрямованості трудового права, а стартовою точкою є пріоритет прав і інтересів саме працівників [1].

Науковці зазначають, що на практиці застосування гнучкості в трудових відносинах призвела не до децентралізації трудових відносин, а лише до їх дерегулювання і відходу держави від забезпечення балансу (складного порозуміння) між роботодавцями і працівниками. Це відбувається через те, що проблемою «гнучкості» є додержання принципу справедливості в розподілі інтересів, який об'єктивно переміщується в сторону задоволення інтересів роботодавців.

Тому, відповідно, «гнучке» регулювання трудових відносин залишається поки що синонімом дерегуляції трудових відносин, відмовою від багатьох елементів складових соціальної і захисної функції трудового законодавства [35, с.81].

Посилюють негативний ефект від впровадження концепції «гнучкості» на ринку праці так звані «перегони на дно», що представляють собою змагання країн, що розвиваються, за іноземні інвестиції шляхом створення сприятливого інвестиційного клімату (зниження податків, контролю, зміни у трудовому законодавстві). А це передбачає реформування трудового законодавства в сторону скорочення захисних норм трудового права і встановлення незначного (мінімального) контролю за виконанням норм трудового права [35, с.81].

Визначено, що в Україні прикладом занурення (долучення) країни в «перегони на дно» є розробка законопроекту «Про працю» № 2708 [35]. Основною ідеєю цього законопроекту - це показати потенційним інвесторам, що коли вони будуть інвестувати свій капітал, то нестимуть мінімальні ризики на найманих працівників і мінімальні витрати на робочу силу, без необхідності додержання заборон трудового законодавства і суворого контролю з боку інспекції з праці.

Цікавим і доречним є вислів Сейсмюра Р. про те, що «прекарність є те, що вона вбудована в неоліберальний капіталізм (новий капіталізм), в якому зростання базується на фінансовому ризику і боргах, ринки праці є ослабленими, соціальний захист скорочено, в якому держави створюють бар'єри щоб позбавити певні групи працівників громадських прав, відбувається пошук нових зон створення і накопичення капіталу, що призводить до огороження земель, відчуження та урбанізації робочих місць» [76].

Під час впровадження концепції «гнучкості» разом з державними «перегонами на дно» наймані працівники (трудящі, працівники) зазнають поступової прекаризації, все більше залучаючись до систематичної праці в атипових (нестандартних, нестабільних, невизначених) формах і умовах.

Вітчизняний науковець Гайдар О підкреслює, що «прекаризація яскраво відображає тенденцію змін у соціально-трудої сфери, а саме через правову дерегуляцію трудових відносин з одночасним демонтажем соціальних гарантій з метою зростання інтенсивності і збільшення примусу до праці».

Відомий вітчизняний науковець Колот А. М. трактує «прекаризацію як процес збільшення різноманітних форм нестандартної зайнятості і одночасно як суспільне явище, що пов'язане із збільшенням питомої ваги людей, які відчувають нестабільність, хиткість, ненадійність свого соціального існування; також прекаріат – як частка економічно активного населення, яка не має можливості реалізувати своє право на гідну працю [22, с.5-6].

Узагальнюючі вислови вітчизняних і закордонних дослідників по прекаріат і прекариарність не можна не зазначити, що закладається суто негативний відтінок цієї зміни у трудових відносинах.

Передумовами прекаризації на ринку праці є розвиток атипових трудових відносин, у формі трудових договорів і форм зайнятості. Для подальшого розуміння і розмежування понять слід зауважити, що типовими договорами є: стандартна трудова зайнятість, яка передбачає безстроковий трудовий договір, стабільний режим і час роботи відпочинку, нормовані умови оплати праці,

робоче місце на підприємстві роботодавця (іншими словами стандартна зайнятість). Відтак проявом атипових трудових відносин і форм зайнятості є:

- неповна зайнятість,
- зайнятість на умовах строкових договорів,
- тимчасова та неповна зайнятість,
- робота на умовах позикової праці,
- дистанційна праця,
- нульовий режим робочого часу,
- робота на основі цивільно-правових договорів,
- неформальна зайнятість, в тому числі самозайнятість
- не зареєстрована та не задекларовано зайнятість та інші [35, с.82].

Ці форми розглянуто більшою мірою у розділі 1.2.

Слід зауважити, що різні дослідники називають відхилення від типових (стандартних) трудових договорів атиповими, нетиповими, нестандартними і навіть інноваційними (Любохинець Л.С.)[30]. Але всі ці визначення по суті стосуються соціально-трудова відносин, що хоча б однією з ознак не відповідають визначенню критеріїв стандартних трудових договорів.

Кожна з наведених форм атипових трудових відносин ставить найманого працівника в нестійке та вразливе становище щодо умов використання праці та майбутнього.

Визначено, що люди, які працюють в межах таких атипових трудових відносин підлягають (підпадає) прекаризації, тобто коли трудові відносини є сумнівними, небезпечними, ризикованими, негарантованими і нестабільними.

Свого часу французький соціолог Бурдьє П. зазначив, що короткострокова зайнятість буде поширюватися і надалі, роблячи життя людей невпевненим і непередбачуваним [73].

Науковець Суровцева І. Ю. зазначала, що непередбачуваність умов праці і трудових відносин між керівництвом і працівниками спричинить становлення сучасних вітчизняних організації «місцями розквіту прекаризації», наближаючи епоху «соціального апартеїду», в якій доступне житло, освіта, доступ до

прийняття рішень, соціальна мобільність стають обмеженими правами через ускладнення трудових відносин [35, с.82]

Відтак особи, що залучаються до трудових відносин на атипових умовах трудових договорів і форм зайнятості мають значні ризики прекаризації, тобто утискання інтересів з подальшим відчуттям на собі суттєвих соціальних потрясінь. Гончарова О. О. зазначила, що «прекаризація характеризує невизначений стан людини, викликає у нього відчуття невпевненості в майбутніх перспективах» [8, с.10,14]. Тощенко Ж.Т. підкреслює, що «люди, які піддаються прекаризації, уособлюють відчуження не тільки від результатів своєї роботи, а від всього суспільства, і таким чином випробовують на собі витончені форми експлуатації праці, знань, умінь, кваліфікації, і навіть якості життя [35].

Вітчизняний науковець Дудів В.М. визначає, що «запровадження форм зайнятості та режимів роботи, що служать виключно економічним інтересам роботодавців, призводить до прекаризації праці», під яким він розумів позбавлення захищеності працюючих без надання їм відповідних компенсацій у вигляді додаткових благ [11, с.7].

Із вище зазначеного можна підсумувати, що прекаризовані люди знаходяться в пригнобленому стані, хиткому соціальному становищі, баланс на ринку праці зміщується в сторону економічних інтересів роботодавців, відбувається несправедливий розподіл благ, а відтак і недостатній рівень правової захищеності працівників [35, с.82].

Науковці допускають застосування «гнучкості», якщо вона позитивно впливає на трудові відносини.

Частина науковців виправдовує посилення «гнучкості» тим, що ослаблення правового регулювання трудових відносин сприяє конкурентоздатності підприємств [11, с.16]. А спроможність компаній залишатись конкурентоспроможними означає робочі місця, хоча і менш стабільні і передбачувані.

У статті 420 Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом йдеться, що «сторони угоди реалізують у законодавчих актах і практиках основні міжнародні трудові стандарти, зокрема щодо сприяння створення на ринку праці умов, які б поєднували гнучкість і захищеність» [45].

Вітчизняний дослідник Познанська І. В. зазначає, що для оцінки впливовості прекарності, тобто невизначеності, на зайнятість потрібно визначити ознаки при прекаризації. До таких ознак вона відносить: відсутність або обмеження прав працівника на робочому місці; обмеження його доступу до соціального захисту, обмеження гарантій в отриманні постійного легального доходу і робочого місця, обмеження прав на забезпечення гідної праці [40, с.293].

З точки зору Стендінга Г. є декілька напрямів виключення трудящих (прекаріату) із системи гарантії безпеки у сфері праці (рис.1.3):

- безпека ринку праці (можливість отримати дохід),
- гарантії зайнятості (що передбачає захист від незаконного звільнення),
- гарантія праці (можливість зберегти наявні робочі місця і рівень заробітної плати),
- безпека праці (захист від нещасних випадків і професійних захворювань),
- відтворення кваліфікації (можливість одержання професійних навичок через професійну підготовку, учнівство на підприємстві),
- безпека доходів (через гарантію стабільного доходу, індексацію зарплати, повне соціальне забезпечення),
- безпеки вираження думки (реалізується колективне право голосу через профспілки, право на страйк) [35, с.83]

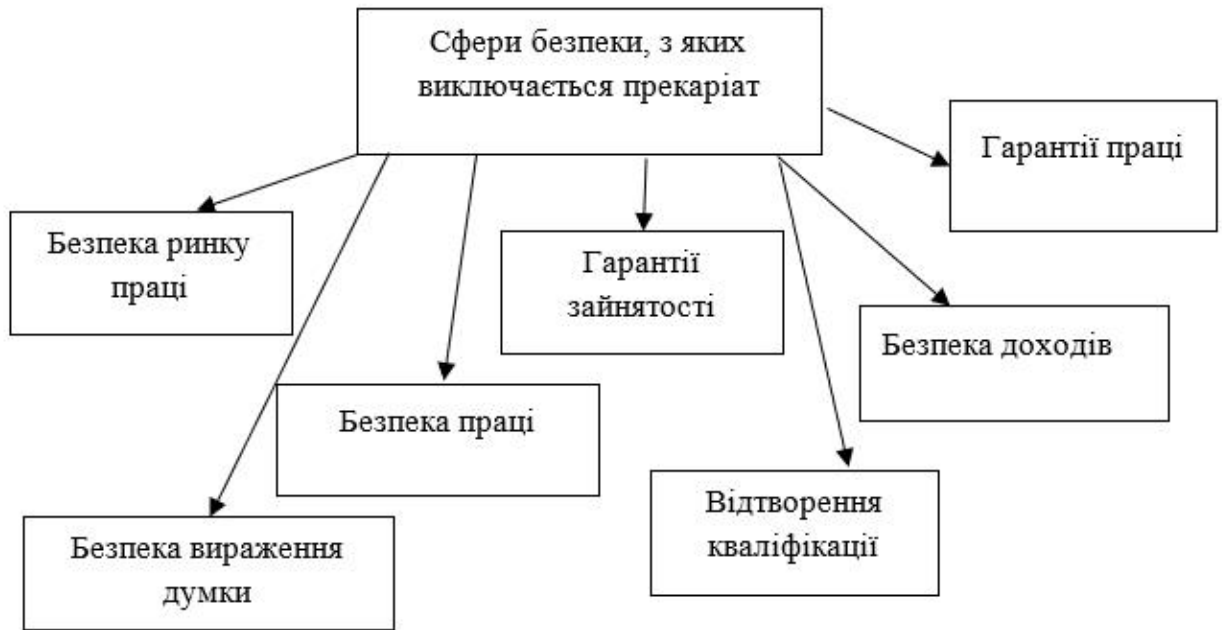


Рисунок 1.1 – Сфери виключення прекаріату із системи гарантій безпеки праці

Вітчизняні науковці зазначають, що всі наведені Стендінгом Г. напрями виключення прекаріату виражені (проявлено) в українській практиці на ринку праці. Зокрема, окремі моменти озвучені в п. 33 та 34 Резолюція Європарламенту щодо виконання Україною Угоди про асоціацію від 18 грудня 2018 р. В пунктах визначено, що Україна не виконує Конвенції Міжнародна організація праці «Про свободу об'єднання та захист права об'єднуватися в профспілки» № 87 через забюрократизовані процедури застосування страйку як способу вирішення колективних спорів і фактичної заборони страйків в такій сфері, як транспорт, що суперечить Конвенції (ст.11) «Про захист прав людини та основних свобод»; втручання спецслужб в роботу профспілок, зокрема Служба безпеки України систематично тисне на профспілки у формі стеження за головами та активістами профспілок, виклику голів профспілок на допит до слідчих СБУ, зобов'язання працедавців повідомляти СБУ про будь-які профспілкові робітничі акції, що обмежує право на асоціацію, перешкоджає соціальному діалогу, і неприпустимо в правовій і демократичній державі (п. 33

Резолюції); блокування роботи Інспекції з праці через скасування у 2017 р. перевірок охорони праці та пожежної безпеки (п.34) [74].

Вітчизняний дослідник Познанська І. В. виділила індикатори прекарності для України. Серед них:

- економічні (низький рівень доходів та заробітної плати);
- ринкові (безробіття, неповна зайнятість, вимушена неповна зайнятість, сезонні роботи);
- правові (тіньова зайнятість, неформальна зайнятість);
- соціально-трудова (нестабільність роботи, гнучкі форми зайнятості, небезпечні умови на робочому місці);
- соціально-психологічні (відсутність впевненість в майбутньому, соціальне відторгнення) [40, с.293].

До інших питань прекаризації ринку праці в Україні віднесено: недодержання справедливих умов оплати праці, охороні праці, повсюдне застосування небезпечних атипових форм зайнятості, і слабкий доступ працівників до правосуддя в разі порушення їхніх трудових прав [67].

У дослідженні Стегдінг Г. показав, що прекаріат перебуває на нижчих щаблях суспільства, через те що представники його в мінімальному обсязі ідентифікують себе з професійним співтовариством, а навіть перебуваючи в ньому піддаються постійним злидням і утискам, і мають найменший рівень правової захищеності.

Від так виникає побоювання щодо прекаріату в майбутньому, адже він може стати об'єктом маніпуляції деструктивних політичних сил, які будуть використовувати його протестний потенціал для зазіхання на громадський порядок та стабільність державного ладу.

У вітчизняних реаліях ще одним наслідком прекаризації є можливість не бути прийнятим у «європейську родину» через невиконання угоди про асоціацію в частині застосування міжнародно визнаних стандартів, в тому числі у трудовій сфері.

З точки зору трудового права прекаріат є поневоленою і експлуатованою частиною населення, якій в умовах гнучких трудових відносинах і «перегонів на дно» відказують у справедливості і гідній праці. Саме тому ця категорія людей потребує трудовправового захисту і є об'єктом дослідження.

Підсумовуючи вищенаведене зазначимо, що прекаріат – це частина зайнятого населення, що знаходиться у нестійкому і незахищеному у трудовому плані становищі, і безпосередньо пов'язана із гнучкими трудовими відносинами, бо знаходиться у них.

Завданням держави є не заборонити такі відносини, а ввести їх у правове поле, надати прийнятної з суспільної точки зору, рівня соціальної захищеності.

## РОЗДІЛ 2

### ОЦІНКА ТЕНДЕНЦІЙ У СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ СФЕРІ В УКРАЇНІ

#### 2.1 Тенденції щодо фінансової гнучкості на ринку праці у вигляді неформальних інституційних форм оплати праці

Неформальні трудові відносини, в тому числі і спроби приховати або зменшити рівень оплати праці найманих працівників, є частково проявом фінансової гнучкості ринку праці, про яку йшлося у розділі 1.2. Розглянемо її прояви в Україні.

У промові з нагоди 27-річної річниці прийняття Конституції України, Президент України наголосив на пріоритетному завданні - відмові від політики дешевої робочої сили як конкурентної переваги України [63, с.99].

Вітчизняні науковці Цимбал О., Остафійчук Я., Пилипів В., зазначають, що на засадах однобічного державного адміністрування (втручання) неможливо забезпечити виконання оплатою праці своїх соціальних та економічних функцій, зробити її відповідною критерію гідної оплати праці. Навіть, якщо на державному рівні прийняти нові «правила гри», то це не гарантує їх виконання, якщо вони не будуть сприйняті ключовими інституційними гравцями (роботодавцями). Зазначено, що сучасні ринкові економічні системи мають шукати нового балансу стратегічних інтересів різних інституційних суб'єктів (держави, роботодавців, профспілок) щодо оплати праці [63, с.100].

На сьогоднішній день, з 2022 р., Державна служба статистики не проводить обстежень робочої сили, а відтак немає даних щодо офіційного складу робочої сили, обсягу зайнятості, розміру заробітної плати тощо. Дослідники використовують непрямі методи оцінки на базі даних Пенсійного фонду, Міністерства економіки України, інформації міжнародних організацій, соціологічних опитувань тощо.

Вітчизняні науковці зазначають, що сучасне державне регулювання фонду оплати праці викликає зацікавленість органів державної влади через

можливість збільшення податкових надходжень, а головним інструментом таких збільшень є встановлення мінімальної заробітної плати, рівня оплати плати в бюджетній сфері, розміру податку на доходи фізичних осіб (далі ПДФО) та ставки єдиного соціального внеску (далі ЄСВ) [63, с.102].

В економічній теорії:

- мінімальна заробітна плата є складовою механізму перерозподілу доходів на користь найбільш вразливих працівників;

- мінімальна зарплата є відправною точкою для диференціації оплати праці за рівнем складності, кваліфікації, умов праці;

- існування гарантованого мінімального рівня є нижньою межею ефективності праці;

- обмежує приплив (навал) некваліфікованих працівників;

- є перешкодою довільного зниження ціни праці;

- може впливати на диференціацію заробітної плати, тим самим здійснюючи вплив на соціальний поділ та економічну диференціацію суспільства в цілому [63, с.102].

За останні роки, а саме з 2017 р. інститут мінімальної зарплати в Україні піддається змінам. Держава, зіткнувшись з кризою в процесі реформ щодо наповнення фондів соціального страхування (від ЄСВ) і надходжень від податків на доходи фізичних осіб, стала використовувати інститут мінімальної заробітної плати (далі МЗП) як фіскально-регулятивний інструмент. І по суті з 2017 р. вона фактично зайняла місце мінімального податкового зобов'язання (коли була збільшена вдвічі з 1600 грн. до 3200 грн.) (табл.2.1) [63, с.102].

Науковці наголошують, що таке збільшення не було принципово невірним, але принциповим невірним був спосіб його реалізації. Змінивши таким чином «правила гри», що суттєво вплинули на зайнятість населення і умови ведення бізнесу, держава не залучила широке коло зацікавлених осіб до соціального діалогу з приводу цього.

Українські науковці зазначають, що для встановлення мінімальної заробітної плати має існувати баланс повноважень між урядом, роботодавцями

і працівниками (профспілками); така взаємодія має сприяти (гарантувати) тому, що рішення, прийняті урядом, не будуть упередженими на користь якоїсь окремої групи [63, с.102].

Таблиця 2.1 – Динаміка мінімальної заробітної плати та номінальної заробітної плати штатних працівників

	Розмір мінімальної заробітної плати, грн			Номінальна заробітна плата, нарахована штатному працівнику, грн		Відношення мінімальної заробітної плати, що діяла у грудні відповідного року, до середньомісячної заробітної плати, %	Частка штатних працівників, яким заробітну плату нараховано в межах мінімальної заробітної плати, що діяла у грудні відповідного року, % від загальної кількості штатних працівників
	дата	місячна	годинна	у середньому за місяць	за відпрацьовану годину		
2024	з 01.04	8000	48,00	—	—	—	—
	з 01.01 по 31.03	7100	42,60	—	—	—	—
2023	з 01.01 по 31.12	6700	40,46	17 442*	—	38,4	—
2022	з 01.10 по 31.12	6700	40,46	14 847*	—	45,1	—
	з 01.01 по 30.09	6500	39,26				
2021	з 01.12 по 31.12	6500	39,12	14 014	100,37	46,4	13,4
	з 01.01 по 30.11	6000	36,11				
2020	з 01.09 по 31.12	5000	29,20	11 591	85,47	43,1	7,0
	з 01.01 по 31.08	4723	28,31				
2019	з 01.01 по 31.12	4173	25,13	10 497	74,15	39,8	5,4
2018	з 01.01 по 31.12	3723	22,41	8865	62,75	42,0	5,7
2017	з 01.01 по 31.12	3200	19,34	7104	50,80	45,0	5,6
2016	з 01.12 по 31.12	1600	9,59	5183	36,93	30,9	2,8
	з 01.05 по 30.11	1450	8,69				
	з 01.01 по 30.04	1378	8,29				
2015	з 01.09 по 31.12	1378	8,29	4195	27,83	32,9	2,7
	з 01.01 по 31.08	1218	7,29				

Відповідно до вітчизняних досліджень, бізнес очікує від держави:

- формування сприятливого бізнес-середовища через спрощення дозвільних, податкових і фіскальних процедур;
- гарантування захисту прав власності;
- викорінення неформальних витрат бізнесу; різних проявів корупційного податку і утисків під прикриттям державного нагляду [стратегічна політика].

Дослідники зазначають, що такі вищеперелічені явища гальмують розвиток бізнесу, навіть більшим чином ніж розмір соціальних видатків [63, с.102].

Відповідно до інформації щодо обстеження «Стратегічна політика покращення ділового клімату для забезпечення сталого розвитку бізнесу в Україні», біля 30% роботодавців відповіли, що для вирішення поточних питань у діяльності компаній у більшості випадків змушені давати хабарі; 60% - вдавалися до цього час від часу, періодично; 63% - вважає, що судова система недостатньо ефективно захищає права власності та дотримання закону; 75% підприємців, що брали участь в опитуванні, зазначили, що відповіді вони надали, базуючись на власному досвіді; 42% респондентів вважають, що збільшення мінімальної заробітної плати негативно вплине на ефективність бізнесу [59].

За даними опитування, проведеного Київським міжнародним інститутом соціології у 2023 р., на питання «Чому на вашу думку громадяни не хочуть платити податки?», 74% людей відповіли, що через переконання, що сплачені гроші будуть розкрадені або змарніють; 57% опитаних, як одну з причин несплати податків назвали, що і інші в широких масштабах не сплачують податки [64].

Це опитування свідчить про доведений кореляційний зв'язок між рівнем недекларованої праці та рівнем довіри до уряду і горизонтальної довіри до інших суб'єктів господарювання [77].

У вітчизняній практиці поширений підхід до працівників не як до активу, інвестиції в який ведуть до підвищення ефективності бізнесу, а як до ресурсу,

мінімізуючі витрати на який можна впливати достатній рівень рентабельності (прибутковості) бізнесу.

І у відповідь на підвищення мінімальної заробітної плати підприємці виводять оплату праці в «тінь», використовуючи для цього широкий спектр інструментів регулювання тієї частини оплати праці, що визначає обсяги та кваліфікацію роботи, умови праці, трудові права та ін. [63, с.103].

Підприємства - роботодавці вдаються до копіювання ефективних, з точки зору мінімізації видатків на персонал, практик при тому, що в державі відсутні адекватні контролюючі та/ або караючі заходи, що і призвело до збільшення в розмірах і приживлення в інституційному просторі у галузі оплати праці цілого ряду неформальних та неявних (прихованих) конструкцій, на доданок або для підміни формальних норм. Основне призначення таких норм – зменшення (поступове гасіння) господарчих проблем за рахунок вартості робочої сили.

До таких інструментів регулювання тих частини оплати праці, які визначають кваліфікацію і обсяги оплати праці, умови праці відносять:

- тінізацію оплати праці ,
- оплату праці на основі індивідуальних домовленостей,
- не оплачувану понаднормову працю ,
- штрафи на робочому місці,
- фіктивні ФОП тощо[63, с.104].

У вищезгаданому дослідженні більше 50% підприємств відповіли, що часто або дуже часто використовують схеми тінізації оплати праці, серед яких найпоширенішою є зарплата в «конвертах» (рис. 2.1).

Серед причин поширення такого явища називають те, що держава нав'язала «правила гри»; друге, це бажання економити на податках і зборах для збільшення рентабельності (прибутковості); поширені «правила гри» в бізнес-середовищі (так прийнято, так робить більшість)(рис.2.1) [63, с.105].

Дане опитування свідчить про те, що тіньова діяльність є звичайною нормою поведінки, з якої методами державного адміністрування боротися виключно важко.

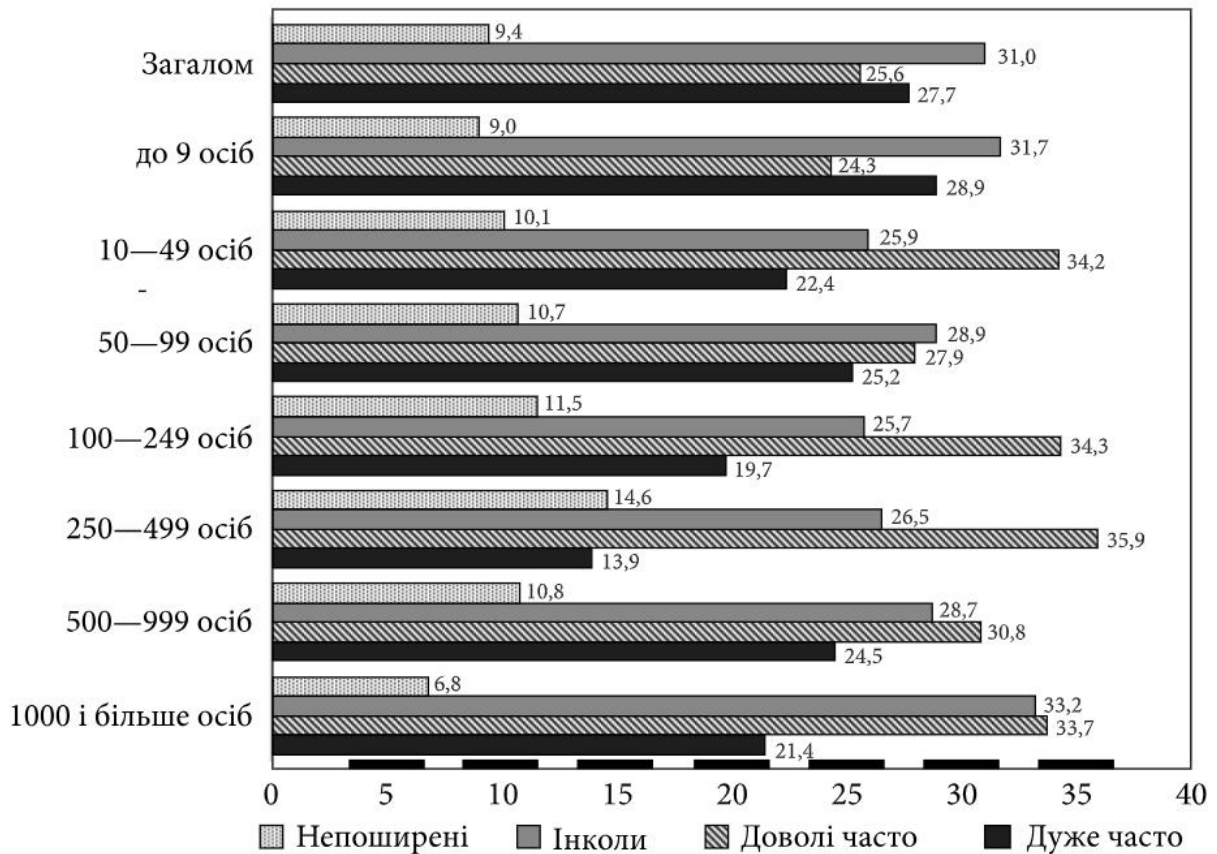


Рисунок 2.1 – Рівень поширеності тіньової (у «конвертах») заробітної плати на підприємствах України з різною кількістю працівників, %

Розглянемо різні форми тінізації оплати праці.

*Оплата праці на основі на базі індивідуальних домовленостей.* Дана практика набула поширення через використання індивідуальних контрактів. Негативним аспектом використання цих практик є:

- відсутність прозорості у формуванні загальної системи оплати праці в компанії;

- відсутність чіткого взаємозв'язку між результатами діяльності компанії, компетентністю персоналу та розміром заробітної плати конкретного працівника;

- зростання напруженості в колективі через можливий несправедливий розподіл фонду оплати праці;

- неадекватна оцінка результатів діяльності окремих працівників (недооцінка або переоцінка);

- складність обліку оплати праці через відсутність уніфікації [цимбал, с.105].

Але перша частина озвучених проблем стосується більше працівників, що вони не розуміють системи нарахувань оплати праці (мотивуюча функція оплати праці), будуть розуміти, що від них щось приховують (теорія справедливості), присутній суб'єктивізм в оцінці. Взагалі використання цієї практики ставить людину пригнічене положення, може впливати на продуктивність праці.

До негативних форм проявів таких відносин є те, що роботодавець фактично установлює ультимативний розмір заробітної плати без врахування вартості посади на ринку і співвідношення витрат і зисків щодо конкретного працівника. В такому випадку єдиною моделлю поведінки працівника є, якщо він не задоволений заробітком або трудовими відносинами, це звільнення та пошук нового місця роботи [63, с.105].

Колектив науковців зазначає, що всі роки незалежності країни стабільність функціонування ринку праці підтримувалася в Україні за рахунок повсюдного використання інституту безстрокових трудових відносин. Це давало підстави обом сторонам трудових відносин шукати компромісів щодо заробітних плат і умов праці, і не приймати необґрунтованих рішень [63, с.106].

Але останніми роками спостерігається нівелювання інституту безстрокових трудових відносин - і державою і роботодавцем, та заміною його інститутом індивідуальних контрактів. Такі ідеї закладаються в проекти нормативно-правових актів у сфері праці, а контент-аналіз (аналіз змісту) засобів масової інформації свідчить про спроби укорінити це бачення у свідомості широкого кола населення (прижити цю норму).

Науковців прогнозують, що буде відбуватися і подальша деколективізація регулювання трудових відносин і орієнтація цих відносин на індивідуальні

трудові контракти, що залишить працівника один на один з роботодавцем, який може вільно і непрозоро визначати розмір і диференціацію оплати праці.

Наступним проявом викривлення складових частин оплати праці є - *управління рентабельністю бізнесу через понаднормову працю*. Дослідники зазначають, що в законах недостатньо врегульоване питання оплати понаднормової праці. Якщо у великих компаніях, ще зустрічається практика оплати надурочних («овертаймів»), то на малих і середніх підприємствах така практика зустрічається дуже рідко. Частіше на малих підприємствах робота понад норму розглядається як певна норма або подається роботодавцями як те, що найманий працівник не спромігся правильно розподілити свій час і тепер має виконувати планову роботу в додатковий час. Як приклад наводиться сфера ІТ, де активно втілюються продуктивні (новітні) рішення у сфері управління персоналом і створюються системи оцінок і винагород, проте компенсації за понаднормову роботу не є широко розповсюдженими і унормованим явищем. Проведені дослідження свідчать, що 30% ІТ-спеціалістів не отримують зазначеної компенсації, а 15% отримують її лише частково[43].

*Економія фонду оплати праці за рахунок застосування штрафів* є досить поширеною практикою, коли найманий працівник позбавляється частини заробітної плати через «так звані» помилки в процесі роботи. Науковці зазначають, що це є абсолютно незаконною практикою, але вона є досить розповсюджена і неформально інституціолізованою. Поширеними причинами застосування штрафів є:

- запізнення на роботу
- невиконання або несвоєчасне виконання працівником завдання;
- невиконання особистого доручення керівника, що не входить до трудового обов'язку працівника;
- відмова виконувати роботу, непередбаченою посадовою інструкцією;
- відмова працювати в надурочний чи вихідний час;
- відмова вийти на роботу під час відпустки для виконання термінового завдання;

- і навіть поломка офісної техніки чи обладнання, з якими працював робітник [63, с.106, 28].

Побудова системи оплати праці таким чином призводять до формування прецедентів дискримінаційного характеру на робочих місцях, поширення мобінгу (мобінг – діяльність або бездіяльність кривдника, яка призводить до пониження, заподіяння моральної шкоди, тривоги, страху, соціальної ізоляції) персоналу з боку роботодавців, а також сприяє поширенню короткострокової зайнятості [63, с.106].

Збройна агресія Росії проти України вплинула на ринок праці, змінивши практики використання робочої сили. В перший місяць війни майже за всіма вакансіями заробітна плата знизилася, зниження становило від 9 до 58% в різних сферах діяльності; ті хто втратили роботу готові були працювати на вакансіях із гіршим умовами і з нижчим рівнем оплати праці.

В кінці 2022 р. було досягнуто короткострокову тимчасову рівновагу на ринку праці на значно нижчому за довоєнний рівні: з високим рівнем безробіття, нижчим рівнем зайнятості та нижчими реальними заробітними платами. У 2023 р. основні показники ринку праці підвищились, однак спад економіки в 2022 р. (падіння ВВП вище 30%) сформував низьку базу для порівняння на наступні роки. Саме тому позитивна динаміка 2023 р. може вводити в оману (обманювати).

Соціологічною службою Центра Разумкова було проведення опитування в жовтні 2023 р. щодо рівня заробітних плат. Так, 40% респондентів відповіли, що їхня заробітна плата зменшилася; у 40,8% - розмір заробітної плати не змінився при тому, що простежувалося висока інфляція і падіння купівельної спроможності. Враховуючи це падіння доходів, від зниження рівня доходів постраждали 81% громадян. 45% респондентів відповіли, що їх не влаштовує заробітна плата і тільки 8,8% відповіли про невдоволення неофіційною зайнятості та 3,8% висловили невдоволення про зарплату в «конвертах» (рис.2.2)[25].

Останні цифри свідчать про те, що такі інституційні практики глибоко вкорінилися в практику вітчизняного бізнесу і суспільства, і сприймаються як належне, як звична частина буденного життя.



Рисунок 2.2 – Відповіді на питання «Що не влаштовує на робочому місці?» (можливо обрати 5 відповідей), %

В Україні держава була і залишається найбільшим роботодавцем, а зарплати в бюджетній сфері є одним із основних інструментів регулювання сфери оплати праці в цілому. За рахунок бюджетних коштів протягом принаймні двох десятиліття фінансується зарплата принаймні 30% від загальної кількості штатних працівників. У кризові періоди 2008-2009 рр. та 2014-2015 рр. кількість і питома вага працівників бюджетної галузі збільшувалась.

Особливістю бюджетної сфери є те, що вона є більш захищеною від звільнень; в цій сфері у більшій мірі дотримуються норм трудового законодавства. Під час криз зайнятість у державному секторі скорочується повільніше ніж у приватному. У 2022-2023 рр. частка працівників бюджетної

сфери в Україні перетнула межу 40% від загальної кількості штатних працівників.

Дослідники зазначають, що в бюджетній сфері України діють дві схеми оплати праці, що базуються на тарифних сітках, які теоретично мають зв'язати кваліфікацію, робочий час, трудову функцію і заробітну плату працівника.

Перша використовує «Єдиний тарифну сітку розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників, закладів та організацій окремі галузей бюджетної сфери» (далі ЄТС); друга - це схема посадових окладів, що регулюється окремими нормативно-правовими актами (сюди відносяться оплата праці специфічних категорій державних службовців: правоохоронців, службовців органів прокуратури та суддів).

Науковці зазначають, що держава почала використовувати ряд формальних, тобто нормативно оформлених практик, які з метою бюджетної економії спотворюють функцію ЄТС та оплати праці в цілому. Так згідно із Постановою Кабінету Міністрів України від 28.12.2016 р. № 1037, посадовий оклад або тарифна сітка працівника першого тарифного розряду встановлюється в розмірі прожиткового мінімуму для працездатних. Тобто замість мінімальної заробітної плати єдина тарифна сітка тримається на штучно занижених показниках прожиткового мінімуму.

А наслідком цього є стиснення тарифної сітки та скорочення співвідношення між заробітною платою кваліфікованих і низькокіфікованих працівників і професіоналів. Так, посадовий оклад працівника першого тарифного розряду з 1 січня 2024 р. становив 3028 грн. Виходить, найманому працівнику за умови повністю відпрацьованого місяця проводиться доплата до рівня мінімальної заробітної плати (в даному прикладі працівнику 1-го розряду доплачується 4072 грн). Фактично виходить, що доплату необхідно здійснювати всім працівникам від 1 до 12-го тарифних розрядів за єдиною тарифною сіткою, оскільки ці посадові оклати менше рівня мінімальної заробітної плати (табл.2.2). Як наслідок, відбувається зрівнялівка в оплаті праці цих перших 12 розрядів [63, с.109].

Запровадження такого механізму веде до того, що збільшення мінімальної заробітної плати відчувають здебільшого низько кваліфіковані працівники бюджетної сфери. Відповідно, це знецінює працю висококваліфікованих спеціалістів, з'являються ризики звільнення і переходу цих працівників до приватного сектору.

Таблиця 2.2 – Єдина тарифна сітка у 2024 р.

Тарифний розряд	Тарифний коефіцієнт	Розмір посадових окладів: січень-червень	Розмір посадових окладів: липень-грудень
1	1,00	3195	3600
2	1,09	3483	3924
3	1,18	3770	4248
4	1,27	4058	4572
5	1,36	4345	4896
6	1,45	4633	5220
7	1,54	4920	5544
8	1,64	5240	5904
9	1,73	5527	6228
10	1,82	5815	6552
11	1,97	6294	7092
12	2,12	6773	7632
13	2,27	7253	8172
14	2,42	7732	8712
15	2,58	8243	9288
16	2,79	8914	10044
17	3,00	9585	10800
18	3,21	10256	11556
19	3,42	10927	12312
20	3,64	11630	13104
21	3,85	12301	13860
22	4,06	12972	14616
23	4,27	13643	15372
24	4,36	13930	15696
25	4,51	14409	16236

З точки зору економічної теорії та ринкової економіки, працівники є раціональними і тому мають змінювати місце роботи, якщо їх щось там не влаштує. І насправді очевидно, що у працівників бюджетної сфери є немало причин для звільнення, але вони не звільняються. Бо є чинники, що стимулюють залишатися їх на робочому місці. До таких причин можна віднести:

- складність знайти іншу роботу (бюджетники зазвичай люди старших вікових груп);

- доступ до негрошових бонусів, якими певним чином компенсують низькі зарплати (дотримання трудового законодавства, низький рівень виробничого травматизму та професійних захворювань та ін.);

- надійність робочого місця (цей фактор в останні роки переважає всі інші фактори мотивації (характерний мотив для працівників бюджетного сектору більшою мірою ніж для приватного);

- можливість отримання додаткових доходів [31].

Дослідники зазначають, що хоча інститут оплати праці в бюджетній сфері повинен бути повністю керованим нормативно-правовими актами, він часто регулюється чималими неформальними практиками. Окреслюється, що окремі представники професії бюджетного сектору демонструють моделі поведінки, завдяки яким вони мають можливість збільшити свої доходи, а робоче місце з низькою оплатою в бюджетній організації є лише базою, платформою, допуском до цих доходів. Прикладом є схеми отримання хабарів або ж репетиторство в освіті.

Підсумуємо, що розмір оплати праці в бюджетній сфері помітно впливає і на сферу оплати праці в цілому по країні. Відповідно до соціологічних опитувань роботодавці в своїй політиці оплати праці коригують оплату праці, орієнтуючись на середній рівень оплати праці в бюджетному секторі. В приватному секторі інший рівень оплати праці, але прийняття рішень щодо підвищення власники бізнесів часто синхронізують (співвідносять) із збільшенням заробітної плати державними установами.

В умовах недостатньої ефективності традиційних профспілок суспільство потребує від держави збільшення прав і можливостей місцевої колективної ініціативи. Це означає, що будь-яка група осіб, яка має спільні інтереси, навіть в якійсь окремій ситуації, може звернутися до державних інституцій з трудового посередництва для консультації з приводу можливої протидії чи лобіювання інтересів [63, с.112]. Зауважимо, що про важливість розвитку громадянського суспільства говорять давно, але без нього, без об'єднання людей і розуміння ними своїх спільних інтересів, неможливо заявити і захистити свої інтереси. Тому проблема тут трохи глибша, ніж не куди звертатись, а як людям прийти до розуміння, що лише разом, об'єднавшись, можна вирішити свої проблеми. Коли кожен сам за себе, сильнішим є і буде залишатись роботодавець.

Науковці зазначають, що в сучасних умовах розвитку українського суспільства головним суб'єктом захисту людини на ринку праці залишається держава, тому що вона зацікавлена в цьому через податкову, електоральну і територіально-субсидіарну зацікавленість.

Безпека і територіальна цілісність держави визначається не стільки здатністю просто знайти роботу для своїх громадян, а забезпечити їх такими умовами праці, які спонукають (мотивують) до проживання в цій країні та захисту країни.

## **2.2 Оцінка тенденції використання нестандартних форм зайнятості**

Як зазначалося, до складу нестандартної зайнятості відноситься: неповна або часткова зайнятість, робота неповний робочий день, строкова зайнятість, сезонна робота, позичкова праця, нерегламентованої зайнятість. Оцінемо їх поширеність в Україні.

Науковці зазначають (Кім М., Кирпач А), що нестандартна зайнятість характеризується відсутністю або слабкістю гарантій роботи або оплати праці. Відтак до нестандартної зайнятості віднесено всі види зайнятості, які

відхиляються від стандартних умов зайнятості, що встановлені законодавством - повне робочий день, гарантії зайнятості, гарантії заробітної плати тощо[18].

Масштаби нестандартної зайнятості у світі збільшується. У Великобританії кількість працюючих неповний робочий день складає 23,3%, у Німеччині – 19,6%, в Італії - 50%. В середньому в Західних країнах в умовах нестандартних форм зайнятості працює 30-35% працівників. В Україні, як зазначають вітчизняні науковці, у 2016 р. в умовах неформальної зайнятості працювали 4,8 млн працівників або 29,9% від усього зайнятого населення [18].

За оцінкою Державної служби статистики в Україні у 2021 р. кількість неформально зайнятих працівників складала 3,6 млн. осіб, що складало 19,5% (рис.2.3).

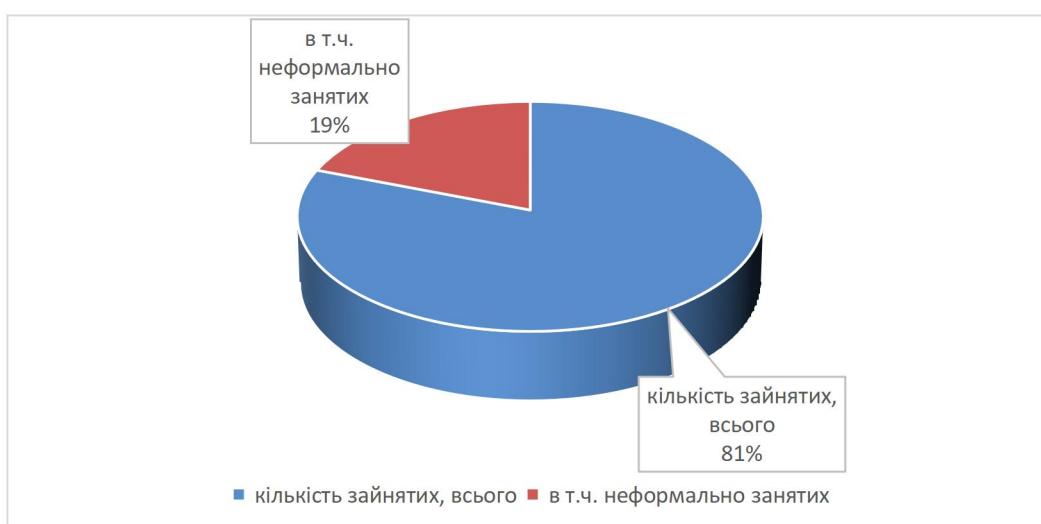


Рисунок 2.3 – Питома вага неформально зайнятих , %

Розподіл неформально зайнятих за видами діяльності представлено на рис. 2.4.

Переважають віковими групами зайнятими у неформальній діяльності були особи 40-49 та 50-59 років; щодо освіти, то це працівники з професійно-технічною або повною загальною середньою освітою; більшу частку склали чоловіки - 60%; і 57% мешкали в сільській місцевості [3, с.17].

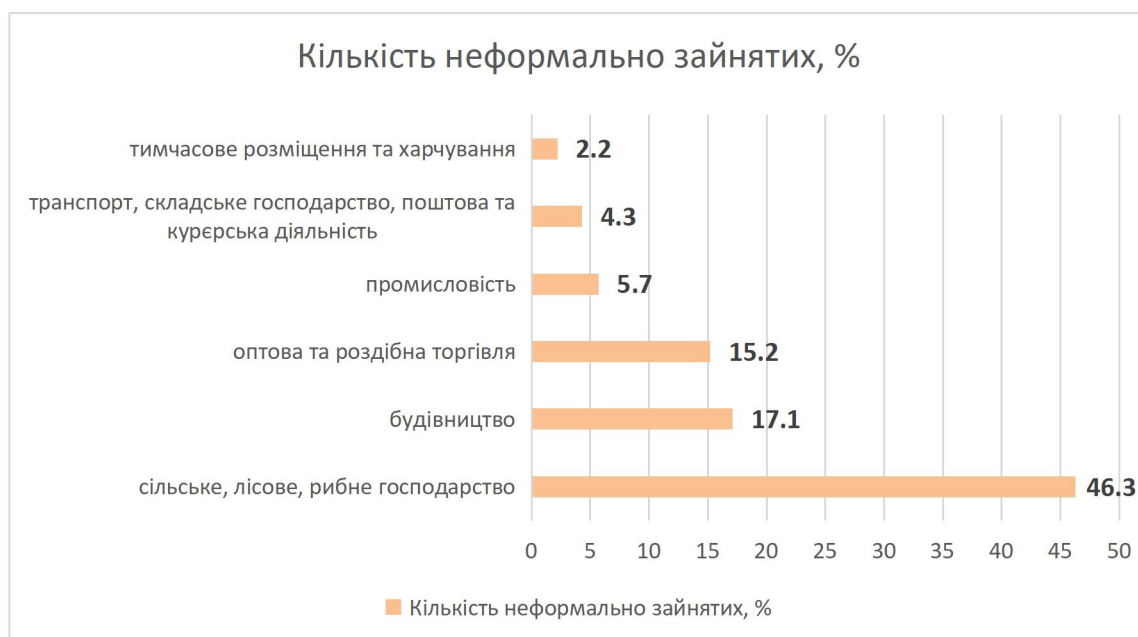


Рисунок 2.4 – Кількість неформально зайнятих за видами діяльності у 2021 р., %

Соціологічне опитування проведене МОП та Державною службою статистики у 2017 р. [32] виявляло обсяги незадекларованої праці у вигляді зменшення офіційної частки зарплати, підміну трудових договорів іншими, цивільно-правовими, неоформленого сумісництва.

Щодо статусу зайнятості серед опитаних, то 33,5% були безробітними, 31,5% – наймані працівники, 18,4% самозайняті, 10,5% пенсіонери. Серед причин залучення до незадекларованої праці респонденти назвали: важкість з пошуком постійного працевлаштуванням (19,7%); участь у сезонних роботах 15,4%; 10,8% - відсутність кроків від держави для покращення економічного стану; 10,2% - обопільна вигода і для працівника і для роботодавця [3, с.17, 32].

Державна служба статистики при підрахунку неформального зайнятих не враховує такі аспекти тіньових відносин, як зарплата «в конверті», працюючи без оформлення за сумісництвом, і тих, хто мали інші трудові договори замість трудових (цивільно-правові). Саме останні категорії працюючих експерти Міжнародної організації праці вважають найбільш складно досліджуваною категорією [3, с.17].

Проведена Міністерством економіки оцінка частки тіньового сектору у 2020-2021 рр. засвідчила її зростання до 32%, в тому числі за різними методами оцінки. А тіньовий сектор економіки безпосередньо пов'язаний із тіньовою зайнятістю та приховуванням оплати праці у трудовій сфері (рис.2.5).

Як зазначають науковці, рівень тінзації економіки на рівні 10-12% від ВВП оцінюється як допустимий, 20% - як критичний і 40% як катастрофічний. Відтак показник тінзації економіки в Україні перетнув межу критичного і наближається до катастрофічного.

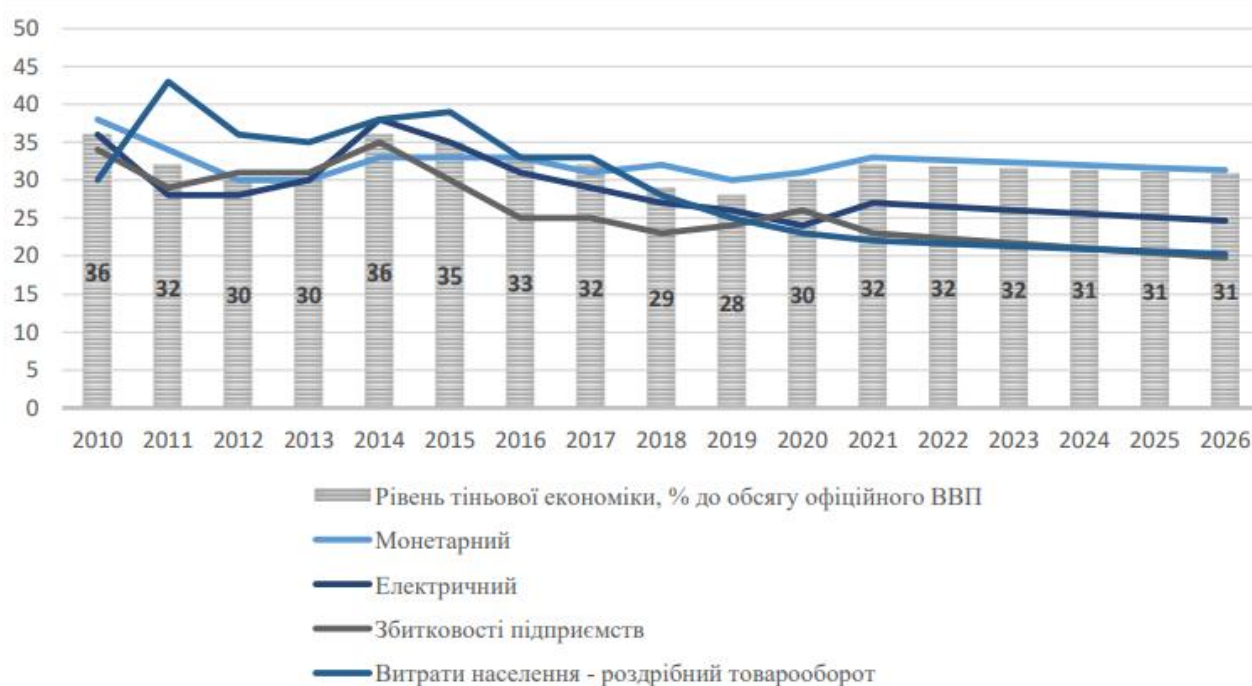


Рисунок 2.5 – Динаміка рівня тіньової економіки, % до ВВП, 2020-2026 (розрахунки і прогноз Міністерства економіки України) [2, с.21]

Українські експерти, оцінюючи обсяги прихованої зарплати в Україні, визначають, що вони сягають 85-90% від задекларованої оплати праці. Крім того, обстеження економічної активності виявили, що середня тривалість тижневого робочого часу на 11,3% більше, ніж на підприємствах формального сектору, що береться при оцінці тіньового сектору - оцінка середньотижневого незадекларованого робочого часу.

Науковці зазначають, що в сучасному світі запит бізнес-структура на підвищення конкурентоспроможності продукції, максимізацію доходів, рентабельності, - збільшився і це відбувається шляхом скорочення витрат на персонал. Останнє проявляється в наступних тенденціях:

- збільшення масштабів нестандартної, в тому числі неформальної зайнятості, в тому числі через розщеплення трудових відносин шляхом заключення договорів з агенціями працевлаштування і добору кадрів. Це звільняє роботодавця від витрат на добір персоналу, організацію праці, соціальний захист тощо;

- розповсюдження безтарифних систем оплати праці, заснованих на корпоративних стандартах відповідності посадами і трудового навантаження; це гнучкість заробітної плати, наслідком якої є зниження заробітної плати [3, с.18].

На тенденції збільшення гнучкості на ринку праці, запровадження нестандартних форм зайнятості, загальної зниження рівня соціального захисту працівників, накладається ще проблеми функціонування Державної служби з питань праці. Експерти наголошують, що вона систематично не виконує інспекційні повноваження щодо контролю, моніторингу та запобігання тіньової зайнятості.

Науковці зазначають, що в Україні шириться використання позичкової праці, до недоліків якої відносять:

- відмінностях в умовах праці на однакових посадах штатних працівників і в позичкових щодо режиму роботи, оплати праці, роботи у вихідні дні, можливості відпочинку; погіршення гарантій зайнятості;

- розмивання сфери відповідальності за умови праці, охорону праці;

- економія на навчанні таких працівників;

- відсутні перспективи щодо збільшення заробітної плати;

- звуження соціального захисту [3, с.18].

В Україні було проведено дослідження щодо позичкової праці, а саме аутсорсингу. Так на аутсорсинг частіше всього передають такі послуги: 40,5% -

ІТ – послуги; 35,1% - логістичні, 27% - ресурсне забезпечення виробничих процесів; 21,6% - маркетингові послуги; 18,9% - послуги з підбору та найму персоналу; 13,5% - бухгалтерський облік; 13,5% - нарахування з оплати праці та інші [23].

Для роботодавця використання позичкової праці має свої переваги, чим і пояснюється її широке використання. До таких переваг відноситься:

- можливість швидко змінювати працівників, які відсутні (знаходяться у відпустці, відрядженні чи хворіють);

- дозволяє мати потрібну кількість працівників, тобто гнучко реагувати на зміни в обсязі виробництва;

- знижуються витрати на персонал за рахунок виведення за штат, підвищення показників продуктивності праці за рахунок цього;

- роботодавець не сплачує за запозичених працівників єдиний соціальний внесок до фондів соціального страхування, що є суттєвою економією[23].

В свою чергу, профспілки виступають проти запозиченої праці з такими аргументами:

- позичкові працівники мають тимчасовий характер праці і незалежності від якості виконуваної роботи може бути звільнений;

- працівник може фактично працювати на шкідливих і небезпечних роботах, але через те, що він оформлений на кадрове агентство, яке не має таких умов праці, він не отримує право на пільгову пенсію та інші гарантії, передбачені трудовим законодавством за роботу в таких умовах;

- запозичені працівники не мають права вступити до профспілки, а відтак не приймають участі у колективному регулюванні трудових відносин і так позбавлені права на колективний захист своїх інтересів та прав [23].

Характеристика нестандартної зайнятості є неповною якщо її не розглянути, разом із пов'язаним з ним терміном прекаризації (розділ 1.3). За визначенням Кім М. прекаризована зайнятість (*precarious employment*) – це ненадійна, невизначена, ризикована зайнятість. Прекарії - це усі люди, які знаходяться в нестабільних трудових відносинах, працюють на умовах

нестандартних, в умовах нестандартних форм зайнятості. Вітчизняний науковець зазначає, що Державна служба статистики до складу прекаріату відносить наступні категорії: безробітних, зайнятих у неформальному секторі, сезонних працівників, працівників з низькими доходами, працюючи на строкових умовах.

Українським дослідником розрахована частка людей, що може бути віднесена до прекаріату. Так у 2016 р. таких людей було майже 50% від економічно активного населення (табл.2.3)

Таблиця 2.3 – Динаміка частки прекаріату в загальній чисельності економічно активного населення у 2010-2016 рр.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Кількість економічно активного населення, млн. осіб	22,03		22,01	21,98	19,92	19,00	17,96
в т. ч. зайнятих	20,27		20,35	20,40	18,07	16,44	16,28
Прекаріат, млн.,	8,47	8,27	8,15	8,19	8,34	8,25	8,43
% до економічно активного населення	38,4		37,05	37,3	41,9	45,6	46,9

Поширення нестандартних форм зайнятості має як позитивні, так і негативні економічні і соціальні наслідки. Позитивним наслідком поширення нестандартних форм зайнятості є збільшення гнучкості ринку праці, збільшенням мобільності робочої сили, що впливає на науково-технічний прогрес і конкурентоспроможність економіки в цілому. Різні форми нестандартної зайнятості сприяють зменшенню безробіття, дають можливість деяким категоріям населення (молоді, жінкам з дітьми поєднувати навчання з роботою або виховання дітей з роботою). Нестандартна, атипова, нестабільна зайнятість і в світі в цілому і в Україні веде до погіршення умов життя залученої частки зайнятих, зменшення заробітних плат і соціальних гарантій.

Українські дослідники Гордієнко Є.П. та Соколовська М.В. дослідили динаміку поширення нестандартних форм зайнятості в Україні [9].

Дослідники зазначають, що зростають темпи масштаби використання нестандартних форм зайнятості, нетипових режимів робочого часу і трудових договорів та самозайнятості (рис.2.6). Хоча насправді з даних рис.2.6 простежуються поступове зниження частки неформально зайнятих (з 23 до 20%), самозайнятих та працюючих на умовах неповної зайнятості (сукупно більше 40% частка таких зайнятих).

Наслідком такого поширення нестандартних форм зайнятості науковці називають зміни в структурі виробництва та організаційно-економічні особливості виробництва, а також зниження ролі соціального діалогу в регулюванні трудових відносин [8, с.174].



Рисунок 2.6 – Динаміка поширення нестандартних форм зайнятості в Україні у 2010 – 2021 рр., %

Вітчизняні науковці, Кім М. та Кирпач А., зазначають, що для того щоб позитивні наслідки поширення нестандартної зайнятості мали місце і їх питома вага була більша ніж негативних, потрібно розвивати інноваційну складову розвитку вітчизняної економіки.

Також дослідники підсумовують, що наслідком відсутності інноваційного розвитку країни є дешева робоча сила. Так, в Німеччині погодинна оплата праці у 2024 р. складає 12 євро, в Україні – 1,1 євро. Тобто політика дешевої робочої сили в Україні поки продовжується.

В умовах поширення нестандартних форм зайнятості важливо розвивати соціальний діалог в Україні між усіма зацікавленими сторонами для розбудови соціальної держави і захисту найбільш незахищеного класу – працівників у гнучких формах трудових відносин.

### **2.3 Оцінка ролі профспілок у соціальному діалозі**

Соціальний діалог надає можливість працівникам, роботодавцям і державі взаємодіяти для вирішення спірних питань, пов'язаних з трудовими відносинами.

У соціальному діалозі приймають участь соціальні партнери – представники трудових колективів (профспілки), представники роботодавців, та представники держави.

Розглянемо більш детально роль профспілок у соціальному діалозі, бо теоретично, саме від них залежить рівень захищеності працівників (у тих суспільствах, де традиційно профспілки вибороли собі права і довели свою ефективність).

Вітчизняний науковець Кисельова О.І. зазначає, що основним завданням профспілок є захисна і представницька функція. Захисна проявляється в тому, що профспілка має захищати інтереси працівників перед власниками компаній в першу чергу. Але окрім захисної і представницької функції, у них є ще контрольна функція, яка розкривається у можливості здійснення контролю за додержанням законодавства про працю [20, с.147].

Але у профспілок є ширші можливості приймати участь у функціонуванні громадянського суспільства. Напрямами такої участі є:

- можлива участь в розробці різних видів політик, впровадження через ці політики принципу солідарності, протиставлення їх принципом індивідуалізму та егоїзму (за допомогою Національної тристоронньої соціально-економічної ради, учасниками якої вони є (мають право бути))[20, с.147];

- участь профспілок в системі соціального партнерства, що передбачає конструктивне співробітництво різних соціальних груп і об'єднань, в тому числі профспілок, які мають вирішувати мирним шляхом соціальні конфлікти, у правовому полі;

- профспілки можуть брати участь у процесах самоврядування, що є передумовою динамічного розвитку громадянського суспільства [20, с.147].

Головним інструментом впливу профспілок на соціально- трудові відносини на рівні підприємства є колективний договір, в якому сторони домовляються про умови використання праці, про рівень оплати праці, в межах не нижче законодавчо встановлених норм.

Традиційною ознакою ефективності колективних перемовин є оцінка динаміки заключення колективної договорів та рівень участі працівників в таких процесах. Законом України «Про колективні договори та угоди» передбачається обов'язкове заключення між працівниками (представниками трудового колективу і роботодавцем) колективного договору.

На початок 2022 р. на 70% підприємств було укладено колективні договори (табл.2.4) [19]. Після початку війни інформація Державної службою статистики не оновлюється[13].

Таблиця 2.4 – Стан укладання колективних договорів в Україні

Станом на 31 грудня	Кількість укладених та зареєстрованих колективних договорів, одиниць	Кількість працівників, охоплених колективними договорами	
		тис. осіб	у % до облікової кількості штатних працівників
2019	51408	5512,1	73,2
2020	51125	5367,5	71,8
2021	43154	5064,4	70,2

Дані даної таблиці є не зовсім інформативними, оскільки незрозуміло, який відсоток підприємств уклали такі колективні договори від загальної кількості. З даних табл. 2.4 видно, що з 2019 по 2021 рр. кількість укладених договорів знизилась на 17%, в тому числі кількість людей, охоплених такими договорами знизилась на 3%.

Науковці зазначають, що в цілому Європейських країнах простежується зниження рівня охоплення колективними перемовинами працівників. Так, в 2016 р. у Німеччині було охоплено 56% працівників; у Великобританії - 26%, Греції – 17% [19]. Але з наведених даних не видно (табл.2.4), яка динаміка, оскільки наведено рівень охоплення одного року. На цьому фоні в Україні порівняно високий рівень охопленості.

Дані, наведені на рис.2.5 показують іншу динаміку щодо кількості членів профспілок. Порівнюючи 1992 та 2021 рр. кількість членів зменшилась на 80%, лише за 2015-2021 рр. кількість членів профспілок знизилась на 46% [36, 15]. У 2021 р. кількість членів Федерації профспілок України, яка є найбільшою представницької організації від працівників, було 3 млн. членів[15], а у 2019 – 4,8 млн., тобто за 2 роки кількість членів зменшилась на 37,5%. Тобто кількість членів профспілок знижується, що може опосередковано свідчити про зниження довіри до них, про збільшення кількості працюючих, що не охоплена участі у профспілковому русі.

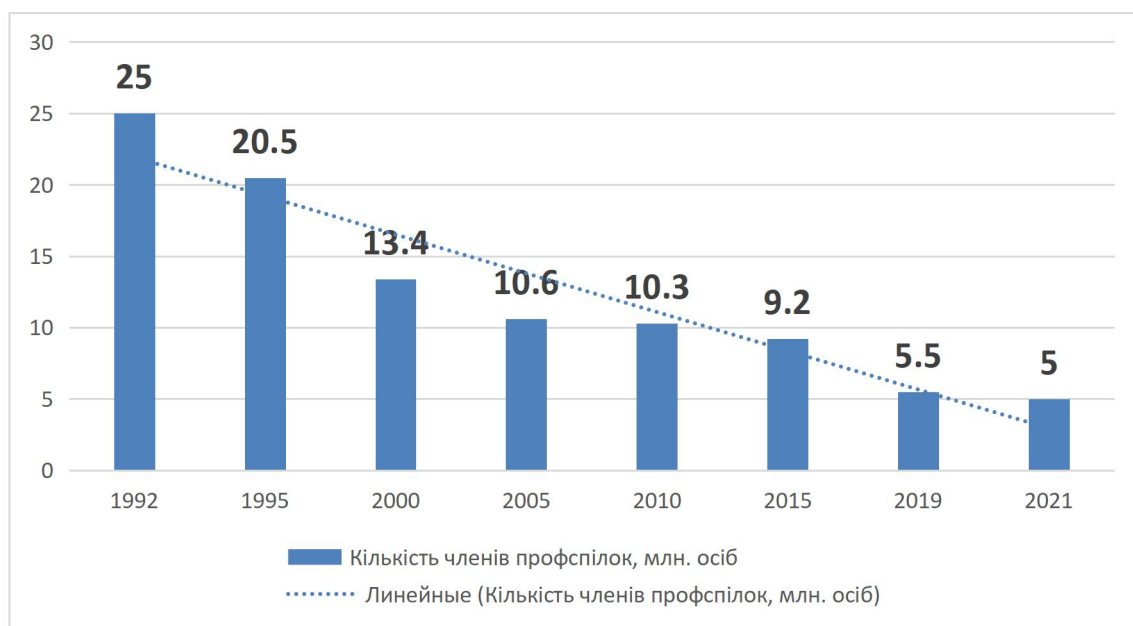


Рисунок 2.5 – Кількість членів професійних спілок в Україні у 1992-2021 рр., млн. осіб [36, 15]

Проведемо власний розрахунок. У 2021 р. кількість зайнятих, за інформацією Державної служби статистики, була 15,6 млн., кількість охоплених колективними договорами -5,0 млн. (табл.2.4), від так рівень охопленої лише 30%. Якщо взяти лише кількість штатних працівників, то їх 7 млн., і від так дійсно рівень охоплення – 71%. Поза межами охоплення залишаються працівники неформального сектору, фрілансери та тимчасово зайняті працівники.

Якщо порівнювати рівень довіри до профспілок, який визначений за соціологічним опитуванням [37], то за період з 2011 по 2022 р. він знизився, але якщо порівнювати 2020-2022 рр., то довіра зросла достатньо суттєво. Проте показники все рівно залишаються низькими. Так, повністю довіряють профспілкам 4,3% працівників, певною мірою довіряють - 30% працівників (табл.2.5, рис.2.7).



Рисунок 2.7 – Динаміка кількості укладених колективних договорів в Україні в 1992-2021 рр., тис. од.

Кількість, тих, хто довіряє профспілкам, є значно меншою ніж тих, хто не довіряє профспілкам (у 2011 р. тих, хто в цілому не довіряв була – 60,8%, а у 2022 р. – 64,2%) (рис.2.8).

Одним із факторів соціальної злагоди в суспільстві є наявність сильних і незалежних профспілок, як тих, хто відстоює інтереси найбільшого класу – класу найманих працівників та працівників, тобто всіх тих, хто перебуває у трудових відносинах.

Таблиця 2.5 – Рівень довіри до профспілок в Україні у 2011-2022 рр.

	Повністю довіряю	Певною мірою довіряю	Не дуже довіряю	Зовсім не довіряю	Важко відповісти, не відповіли
2011	5,1	34,1	39,8	21,0	0,0
2017	1,9	31,7	44,0	21,9	0,3
2020	2,4	18,2	26,8	24,8	27,7
2022	4,3	30,5	40,8	23,4	1,0

Потрібно, щоб ці організації були демократичними і представницькими. Крім того необхідно, щоб держава визнавала діяльність профспілок, роль

профспілок і було забезпечене відповідне ставлення до них з боку роботодавців і суспільства в цілому в цілому [19].

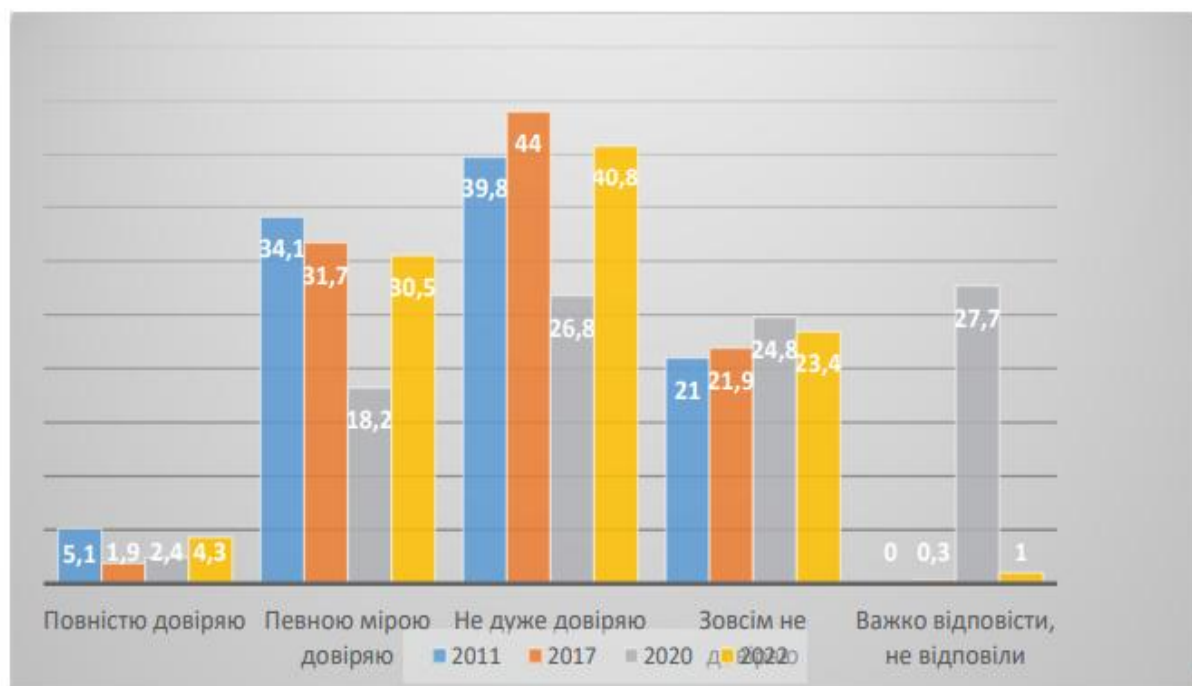


Рисунок 2.8. – Динаміка довіри українців до профспілок, %

В Україні діє відповідний Закон України «Про профспілки та гарантії їх діяльності», де визначено широке коло прав, але ставлення, проявлене у рівні довіри у суспільстві до них, під дією різних факторів, нижче бажаного.

Науковцями проведено дослідження профспілковий рух до війни 2022 р., який характеризувався наступними подіями та тенденціями:

-у 2015 р. у страйках взяли участь 900 тис. працівників підприємств та організацій (2 підприємства сфери промисловості із 800 тис. працівниками, та 3 підприємства сфери транспорту, складського господарства, поштової діяльності). З 2011 по 2015 рр. відбулося щонайменше 306 страйків (при цьому на 1-3 страйки припадає 100 протестів). Причинами страйків та протестів були накопичення боргів по заробітній платі, масові звільнення, погіршення умов праці тощо);

-при тому, що кількість протестів та страйків збільшувалась, участь профспілкових організацій була незначною, на рівні кількох відсотків;

-в Україні збільшується кількість трудових колективів, які не мають і не формують профспілкових організацій. Експерти зазначають, що це є свідченням розчарування працівників можливостями профспілок, не здатності лідерів на роботу в нових умовах, тобто пріоритет саме захисту прав найманих працівників, а не догодження керівництву компанії;

- поряд із внутрішніми проблемами профспілкового руху, істотною перешкодою для роботи профспілок є переважання в державній політиці застарілих підходів до формування до трудових відносин. Так, в Законі України «Про соціальний діалог в Україні» відображено тенденції характерні для минулого політичного режиму - монополізацію економічних та політичних процесів, ігнорування думки громадськості. А саме: запровадження жорстких формальних критеріїв репрезентативності, як з боку найманих працівників (профспілок), так і для роботодавців, на основі яких вони визнаються суб'єктами своїх сторін у процедурах соціального діалогу (для укладання Генеральної угоди, галузевих угод і територіальних угод, делегування своїх представників до для Національної Тристоронньої соціально-економічної Ради, до органів управління фондів соціального страхування тощо). Так, профспілка, щоб представляти колектив на національному рівні, повинна налічувати в не менше як 150 тис. членів. При тому що в Україні є галузі, в яких взагалі кількість зайнятих менше 150 тис. Якщо на локальному рівні, на рівні підприємства, є профспілка, але вона нечисельна, вона фактично усунута від представництва на вищих рівнях, окрім локального. На доданок до вище переліченого, як зауважують науковці, визначення відповідності критеріям репрезентативності покладено на Національну службу посередництва і примирення (далі НСПП), що дає державі «комфортне» коло соціальних партнерів, і потенційно є полем для корупційних дій;

- захисна функція профспілок суттєво обмежена через численні обмеження права на страйк (страйк як одна із найбільш ефективних легальних форм самоорганізації найманих працівників для захисту своїх прав інтересів). В Україні затверджений відповідний порядок (Положення про порядок

проведення страйку як крайнього засобу вирішення трудового спору, від 2008 р.[положення]) і невисока, порівняно з іншими країнами Європи, кількість офіційно оголошених страйків свідчить про надмірно складний та довготривалий механізм застосування права на страйк. Так, у Польщі для оголошення страйку достатньо рішення загальних зборів працівників, на яких присутня 1/4 від кількості працівників, а в Україні - 1/2.

- більш того, право на страйк має значну кількість обмежень і на рівні галузевого законодавства (у 18 нормативно-правових актах є антистрайкові обмежувальні норми, що віддавна критикуються експертами, науковцями та профспілками; профспілки наводять цифру у понад 20 нормативно-правових актах).

- наявні тривожні тенденції про застосування незаконних методів впливу на робітниче середовище, а саме на лідерів профспілок через погрози фізичних розправ лідерам та членам їхніх родин [68, с.9]

З початку воєнного стану з 24.02.2022 по 29.02.2024 стан соціально-трудових відносин, проявлений у вигляді невдоволення умови роботи наступний. Національна служба посередництва і примирення (НСПП) відзвітувала, що за цей період сприяла вирішенню 207 колективних трудових спорів (далі КТС), було вирішено: 3 – національному, 4 – галузевому, 3 на територіальному і 197 - на виробничому рівні. В них взяли участь 1,6 млн працівників на 7,9 тис. суб'єктів господарювання [58].

Переважає кількість спорів була виробничою та територіального рівня на підприємствах державної форми власності - 41%, 35% - на комунальних, 24% - на приватних. За видами діяльності це були заклади охорони здоров'я, добувної промисловості, торгівлі, освіта і державного управління (рис.2.9). Примітно, що на державних і комунальних підприємствах зареєстровано більше всього – 76% від усієї кількості.



Рисунок 2.9 – Кількість колективно-трудова спорів за видами економічної діяльності з 24.02.2022 по 29.02.2024 рр.

Із зареєстрованих колективних спорах працівниками було висунуто 462 вимоги, 48% з них щодо законодавства про працю, 24% - невиконання умов колективного договору, 20% - для змін існуючих умов праці виробничого побуту і 8% - щодо укладання змін до колективного договору.

У розрізі галузей економіки найбільше ускладнення стану соціально-трудова відносин було видно у закладах охорони здоров'я - 197 конфліктна ситуація, в сфері освіти – 106, в сфері професійної науково-технічної діяльності – 60, підприємствах житлово-комунального господарства - 59 та на підприємствах транспортну галузі – 47 [58] (рис.2.10)

Оскільки дані наведено сукупно, на жаль не видно динаміки розвитку процесів у соціально-трудова сфері окремо за 2022 та за 2023 рр.



Рисунок 2.3 – Кількість конфліктних ситуацій, зареєстрованих у Національній службі посередництва і примирення за 2022 – 2024 рр., за видами економічної діяльності

Український науковець Кисельова О. І. зазначає, що незважаючи на виключні функції та повноваження профспілок, їх рівень розвитку залишається низьким, що спричинено їхньою бездіяльністю, а відтак і недовірою співвітчизників та низькою інших факторів. Частина цих факторів наведена вище. Але крім того, вітчизняні профспілки мають свої особливості. Так, Кисельова О. І. зазначає, що вони мають строкатий соціальний характер, що означає, що членами українських профспілок є не лише наймані працівники, а й власники компаній і нижча управлінська ланка підприємства. За таких обставин профспілки відходять від своєї основної функції захисту прав найманих працівників, а активно лобіюють в органах державної влади інтереси роботодавці [20, с.147].

До основних проблем реформування діяльності профспілок в Україні вітчизняний науковець Кисельова О.І. відносить наступне:

- за умов демократії, яка нерозвинена, відсторонення держави від регулювання сфери доходів і праці, недосконалості законів про працю, слабого контролю за дотриманням трудового законодавства, - на цьому фоні соціальний діалог має радше декларативний характер, ніж реальний;

- соціальне партнерство, незважаючи на прийняті законодавчі акти, що його регулюють, знаходиться на початковій стадії. Роботодавцям не вистачає соціальної відповідальності у трудовій сфері, профспілкам – активності і реальної незалежності у відстоюванні прав та інтересів найманих працівників;

- захисні можливості профспілок повною мірою не використовуються, що підриває їх авторитет у суспільстві та серед їхніх та потенційних членів; вплив профспілок на колективно-договірний процес використовується вкрай обмежено і є свідченням низького рівня їх захисної функції [20, с.148];

- відсоток охоплення працівників колективними угодами є порівняно високим, але соціальні опитування свідчать про формальне ставлення до їх та до їх укладання, необізнаність українців про їх зміст або стан виконання в цілому;

- у профспілковому русі України немає єднання, існують внутрішні суперечності, що завдає шкоди не лише єдності цьому руху, а й складу чисельності профспілкових організацій [20, с.147].

Вітчизняні науковці Поліщук І. та Свинтак В. зазначають, що в Україні за останні 20 років простежується тенденція усунення профспілок із соціально-економічних відносин, аргументуючи тим, що вони не захищають права своїх членів. Неоднозначним є і стосунки профспілок і влади, що влада лише формально визнає профспілки соціальним партнером і не зацікавлена у розвитку профспілкового руху в Україні [56, с.70].

Найбільша профспілка України – Федерація профспілок України, до складу якої входить 46 всеукраїнських профспілок та 25 профоб'єднань, налічує 3 млн. членів станом на 2021 р. У Постанові, прийнятий Президії

Федерації профспілок України від 29.09.2022 р. йдеться про пріоритетні завдання цієї організації у протистоянні законодавчим ініціативам влади, що звужують права працівників і профспілок в умовах воєнного стану [48]. Зокрема, в цьому документі йдеться про наступне. Федерація профспілок в умовах воєнного стану акцент своєї роботи зробила на моніторингу і правові експертизі законопроектів, відстоюванні прав працівників і профспілок під час воєнного стану. Так, об'єднання профспілок висловилися категорично проти проекту Закону № 2434 «Про внесення деяких змін щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» [48].

Ними визначено, що цей законопроект є продовженням регресивних трудових реформ, суперечить принципам і цінностям ЄС, суперечить Конституції України, Конвенції Міжнародної організації праці № 111, і передбачає фактичний розподіл працівників на декілька категорій з поділом щодо рівня захищеності їх прав трудовим законодавством.

Федерація профспілок спільно з іншими представництвами профспілок направили звернення до МОП для проведення правової експертизи згаданого закону.

Крім того, профспілки зауважують на спробі влади зруйнувати систему соціального захисту. Це проявляється пропозиціях влади: скасувати паритетність управлінь фондами соціального страхування, ліквідації фонду соціального страхування і покладання функцій фонду на Пенсійний фонд України, який є центральним органом виконавчої влади. Таким чином, у 2023 р. усунуто соціальних партнерів від управління фондами соціального страхування, яке їм було надано відповідними законами при створенні.

Профспілки зазначають, що найбільшу результативність протидії законодавчим ініціативам у сфері лібералізації трудових відносин є проведення Всеукраїнських акцій протестів, але право на страйк та масові колективні дії призупинено в умовах воєнного стану, що не дозволяє їм скористатися ними.

Профспілка має стояти, відповідно до теорії, на трьох базових принципах: вони незалежні від держави, від впливу роботодавця і від політичних партій. Вона має бути активним захисником прав працівників під час динамічних змін на ринку праці.

Для того, щоб профспілки почали повною мірою виконувати свої захисні, представницькі та контролюючі функції, потрібно забезпечити представництво широкого кола працівників, а не лише найманих працівників, у профспілках.

А цього не відбудеться допоки профспілки дійсно не почнуть більш активно захищати інтереси найманих працівників. На жаль, цей процес неможливо спонукати та спрямувати зверху від держави до низу до людей; має прийти розуміння до найманих працівників, та всіх, хто незалежно від форми зайнятості є учасником трудових відносин – що лише разом, солідарно, вони здобудуть необхідної сили та ваги для участі у соціальному діалозі та колективно-договірним відносинам на всіх рівнях - від підприємств до рівня держави.

## РОЗДІЛ 3

### НАПРЯМИ ВРЕГУЛЮВАННЯ ГНУЧКИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

#### 3.1. Запровадження договорів з нефіксованим робочим часом

Ідеї сприяння більшій гнучкості на вітчизняному ринку праці не нові. І одна з них була втілена у 2022 р. через затвердження змін в трудовому законодавстві, які надають можливість залучати працівників на умовах трудових договорів з нефіксованим робочим часом. Розглянемо розвиток і втілення цієї ідеї.

В Україні поширеною формою прихованих трудових відносин є відкриття ФОП. Фактично вони не хотіли б бути підприємцями, а краще найманими працівниками, але роботодавці пропонують їм лише таку форму відносин. Ця форма відносин тягне за собою для людини – працівника – позбавлення соціальних гарантій від роботодавця. Оскільки ця форма відносин виводить працівника із-під сфери дії трудового законодавства і прив'язаної до неї системи соціального страхування, внески у яку здійснює роботодавець, до цивільно-правових відносин, і відповідно до підпорядкуванню цивільному праву.

Фіктивний ФОП – це найманий працівник, що позбавлений права на попередження про звільнення та виплати вихідної допомоги у зв'язку з цим, не має права на оплачувані лікарняні, на відпустки, не має права на доплати за роботу в понадурочний час, у святкові і вихідні дні тощо.

В розвинених країнах як альтернатива запроваджені трудові договори з нефіксованим робочим часом або гнучкі трудові договори (так звані контракт з нульовим часом – zero-hour contracts)[55].

У вільній Вікіпедії зазначається, що контракт з нульовою кількістю (або безгодинний контракт) годин найбільш поширений у Великобританії. В 2017 р. більше 900 тис. працівників були зайняті в Великобританії за контрактом без

робочих годин, що складало 2,9% робочої сили. Великобританія і є тією країною, яка його започатковувала в такому вингляді.

Цікаво, що в результаті дослідження зайнятих у Великобританії на умовах безгодинних контрактів – 38% вважають себе зайнятими повний робочий день (працюють 30 і більше годин на тиждень); 66% - задоволені кількістю відпрацьованих годин; 16% - мали бажання працювати більше годин, але не було можливості. Частка компанії за формою власності підприємств, що використовували безгодинні контракти розподілена наступним чином: 17% - приватні; 34% - некомерційні; 24% - державні.

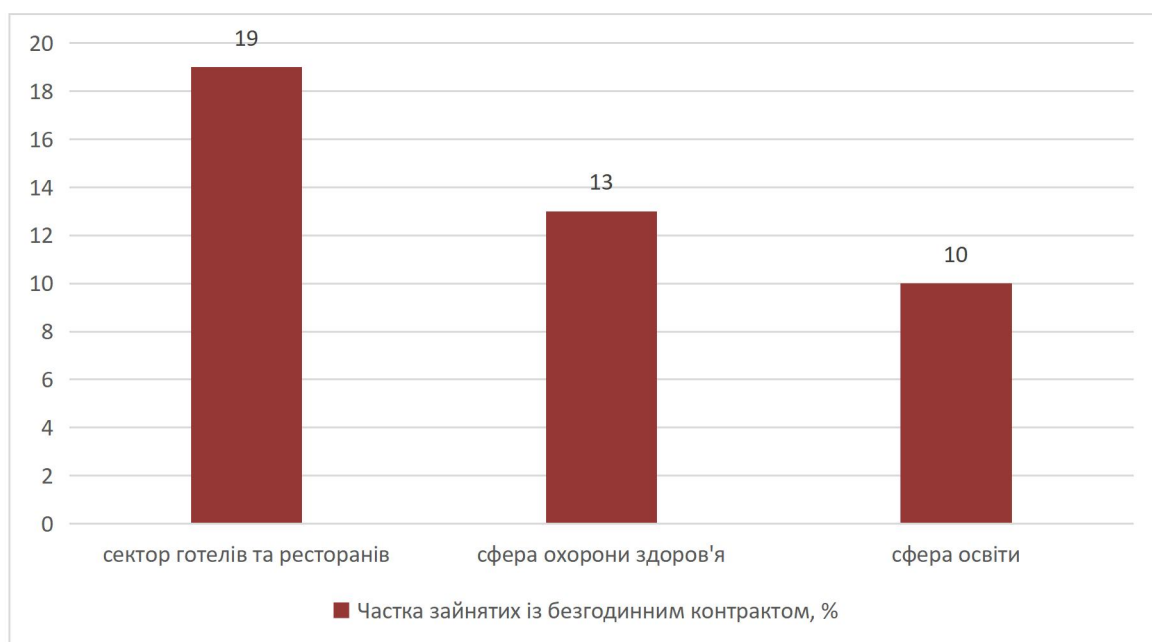


Рисунок 3.1 – Частка зайнятих з безгодинним контрактом у Великобританії у 2011 р.,%

Відповідно до трудового права Сполученого Королівства контракт без робочих годин - це такий тип трудового договору між роботодавцем та працівником, за яким роботодавець не зобов'язаний надавати будь-яку мінімальну кількість годин працівнику (тобто взагалі не вказано кількості)[78].

Контракт без робочих годин (або безгодинний контракт) - це тип договору між роботодавцем та працівником, відповідно до якого роботодавець не зобов'язаний забезпечувати мінімальну тривалість робочого часу, а

працівник в свою чергу не зобов'язаний приймати будь-яку запропоновану роботу. Працівник може підписати договір про те, що буде доступний для роботи коли це буде потрібно, без вказівки конкретної кількості годин. Але попри такі умови, контракти без робочих годин передбачають базові пільги із соціального забезпечення, в тому числі оплату по вагітності і пологам, відпустку та медичне страхування.

У Великобританії кількість людей, що зайнята за договором з нульовою кількістю годин відрізняється. Так, за даними опитування 2013 р. це було близько 1 млн. співробітників, що складало 3-4% робочої сили; найбільша профспілка Великобританії назвала приблизну кількість співробітників у 5,5 млн. За такими контрактами частіше працюють молоді працівники і також він поширений на сільськогосподарських роботах, де фермери активно підтримують такі безгодинні контракти, оскільки забезпечують необхідну їм гнучкість для виконання таких завдань, як збирання урожаю.

У Великобританії контракти з нульовою кількістю годин викликають суперечки. Керівники бізнесу підтримують його, заявляючи про те, що вони забезпечують гнучкий ринок праці; що такі контракти підходять деяким людям таким як пенсіонери і студенти; що 60% людей, які працюють за безгодинним контрактом задоволені часом роботи (табл.3.1).

Таблиця 3.1 – Аргументи за і проти використання безгодинних контрактів в Великобританії

За (роботодавці)	Проти (профспілки)
Забезпечують гнучкий ринок праці	Такий контракт може використовувати як інструмент винагороди чи догани з будь-якої причини, суттєвої чи незначної
Збільшують зайнятість серед молоді і пенсіонерів	Знижена можливість працівників відстоювати свої права і підтримувати гідні трудові відносини
60% зайнятих на умовах контракту задоволені	Зайняті на таких умовах є вразливою групою, тому що їм будь-якої миті можуть відмовити в роботі без будь-якої причини
	Навіть попри наявності такого договору людина надовго може залишитись без роботи
	Через невизначеність графіків роботи, окремим категоріям працівникам (працівникам з дітьми) важко організувати догляд за дитиною

В той же час профспілки висловлюють занепокоєння щодо експлуатації праці таким шляхом. Вони говорять, що такі контракти використовують як інструменти для винагороди чи догани працівників з будь-якої причини, суттєвою чи несуттєвою. Також висловлюються непокоєння про те, що працівники можуть не можуть адекватно відстоювати трудові права і підтримувати гідні трудові відносини. Крім того, така форма трудових відносин може нести наступні ризики: у людини може бути відсутня довгий період часу будь-яка робота навіть при наявності такого договору; невизначеність графіків робочих годин створюють проблеми для працівників з дітьми через складнощі в терміновій організації догляду за дітьми (табл.3.1)

У Великобританії відношення до компаній, що використовують безгодинні контракти неоднозначні, більшою часткою негативні з точки зору суспільства і профспілок. У 2016 р. декілька британських мереж, які використовували дані види контрактів оголосили, що припинять їх використання протягом 2017 р. (серед них Sport Direct, Curzone, Everyman). Однак ті компанії (зокрема Cineworld), що не припинила їх використання, відчули на собі громадські протести.

Крім того, у 2020 р. була створена компанія з назвою Zero Hours Justice, яку очолив президент профспілки пекарів, працівників харчової промисловості. Метою цієї організації було названо припинення безгодинних контрактів.

Щодо поширеності даного контракту в світі, то є його різновид в Канаді, в Новій Зеландії.

У Новій Зеландії транснаціональні компанії (Burger King, Starbucks та інші) використовували такі види контрактів для зниження витрат. Restaurant Brands погодилася скасувати такі контракти. У 2016 р. у Новій Зеландії був прийнятий закон, який забороняє безгодинні контракти.

Підсумуємо вищенаведене: практика поширення безгодинних контрактів є суперечливою. Свій економічний інтерес відстоюють роботодавці, вдаючись до гнучких форм зайнятості, зокрема і щодо безгодинних контрактів. Така форма відносин полегшує їм відносини з працівниками (звільнення без звільнення), знижує витрати на персонал, знімає необхідність інвестувати в персонал.

Деякі науковці пропонують запровадити такі форми договорів (безгодинні контракти) на заміну фіктивним ФОПам в Україні.

Експертами наголошується наступне. Перевагами такого договору є захист. При укладанні такого договору роботодавець не гарантує, що робота буде постійною (тобто не гарантується визначений обсяг робіт), а працівник, зі свого боку, не гарантує, що він буде працювати лише на одного роботодавця. Ці договори підпадають під сферу дію трудового законодавства. Тобто людина отримує права на оплачувані відпустки, лікарняні, гарантований рівень оплати праці (не нижче законодавчо встановленого)[55].

Гнучкі трудові договори, на кшталт безгодинного, дозволяють виконувати роботу у зручний час (зручному графіку), проте не позбавляють працівника базових соціальних гарантій. Працівник може самостійно регулювати свій робочий час і працювати у декількох роботодавців одночасно. Але в той же час він захищений трудовим законодавством: має право на відпустку, вихідну допомогу при звільненні, вчасну оплату праці, нарахування страхового (трудового) стажу та всі види обов'язкового соціального страхування.

На відміну від розглянутих класичних договорів zero hour, у договорах із нефіксованим часом роботи в Україні пропонується прописувати гарантовану

мінімальну кількість годин, за які роботодавець зробить оплату, навіть якщо фактично роботи не буде. Це можна розглядати як «премію, бонус» за невизначеність у обсягах і строках роботи.

Перевагою для роботодавців при використанні гнучких контрактів є те, що вони, з одного боку, економлять на витратах на персонал, а з іншого, утримують на зв'язку потрібного фахівця (роботодавці, які не можуть гарантувати постійну роботу, але хочуть мати стосунки із конкретним професіоналом, коли робота з'явиться, зацікавлені в укладанні такого договору). Таким чином роботодавець не витрачає грошей, якщо роботи на повну ставку немає, але зберігає зв'язок з кваліфікованим працівником. Вважається, що гнучкі трудові контракти збільшують конкуренцію за фахівців у зв'язку із цим.

Експерти зазначають, що трудові договори (контракти) з нефіксованим робочим часом є гідною альтернативою не лише для фрілансерів, але і для стажерів, які проходять оплачувану практику або працюють під час навчання. Вітчизняне трудове законодавство не передбачає трудових договорів для студентів без посередництва навчального закладу, а можна було б використовувати такі договори. Також такі договори можуть застосовуватися до сезонних працівників в Україні, які також часто ніяк не оформлено [сахно].

На підтвердження, що дана ідея – не лише наукове припущення, наводився зареєстрований у Верховній Раді України законопроект №5161, який вже пройшов перше читання.

У першому читанні запропоновано врахувати ризики для працівників залишитися без доходу, тому є норма щодо мінімальної гарантованої кількості годин - 32 години на місяць. Тому вони в Україні і називаються з нефіксованим часом, а не безгодинні контракти. Експерт зазначає, що якщо такі контракти в Україні наберуть поширення, то ними можуть скористатися до 360 тис. людей [55].

Вищезгаданий законопроект був прийнятий 18.07.2022 р. і вступив в дію 10.08.2022 р. Закон передбачає максимальне обмеження відсотків питомої ваги працівників, що можуть працювати на гнучких трудових договорах в одного

роботодавця. І на сьогодні цей поріг визначено в межах 10%. Експерти зазначають, що це може створити ризики для тих компаній, які б могли скористуватися гнучкістю, але не зможуть це зробити через обмеження максимальної частки працюючих. Наприклад, це такі компанії як клірингові агентства або агентство з перекладів, де більшість працівників працюють погодинно.

Крім того, роботодавець, який наймає до 10 працівників, може укласти лише одну угоду з нефіксованим часом.

Відповідно до Кодексу законів про працю трудові договори з нефіксованим робочим часом обов'язково укладаються в письмовій формі, проте на час дії воєнного стану ця вимога не є обов'язковою, тобто вони можуть укладатися і в усній формі.

Міністерством економіки України затверджена типова форма трудового договору з нефіксованим робочим часом (Наказ від 26.10.2022 № 4179). В такому трудовому договорі має міститися інформація:

- про способи і мінімальні строки повідомлення працівника про початок роботи і визначено, що цей строк має бути достатній для своєчасного початку виконання працівником своєї роботи;
- інтервали, під час яких від робітника вимагається працювати, тобто визначення базових годин і днів;
- спосіб і максимальний строк повідомлення від працівника про готовність приступити до роботи або відмова від неї в передбачених законом випадках.

Відтак у договорі з нефіксованим робочим часом окреслюється, з однієї сторони, мінімальний час, протягом якого мають попередити працівника про настання роботи; передбачено максимальний період часу для відповіді працівника про готовність до роботи і затверджуються базові години і дні.

Щодо базових годин, то в законі зазначається що кількість базових годин не може перевищувати 40 на тиждень, а кількість базових днів не може перевищувати 6 днів на тиждень (тобто це повний робочий тиждень, повний

робочий день, відповідно повна зайнятість). Зазначається і мінімальна тривалість робочого часу таких договорів - 32 години протягом місяця. Якщо людина відпрацював менше 32 годин, то їй має бути виплачена заробітна плата не менше ніж як за 32 години робочого часу. Зарплата виплачується за фактично відпрацьований час, але якщо працівник відпрацював поза межами базових днів, то зарплата нараховується в межах не меншого розмірів ніж за умовами трудового договору.

Працівнику, який працює з нефіксованим робочим часом, має надаватися відпустка строком не менше ніж 24 календарних днів. Більш того якщо людина пропрацювала на умовах такого договору понад 12 місяців, то вона має право звернутися до роботодавця з вимогою укладання строкового або безстрокового трудового договору на умовах загальновстановленого для даного роботодавця графіку роботи з відповідною оплатою праці. Відповідно до Директиви ЄС 2019/1152, пропонується надавати можливість працівнику переходити на більш стабільні форми зайнятості після 6 місяців роботи [45].

На заробітну плату такого працівника нараховується єдиний соціальний внесок у 22% від заробітної плати (якщо заробітна плата не перевищує мінімальної, ЄСВ нараховується у розмірі 22% від мінімальної заробітної плати, а якщо вище – 22% до фактично нарахованої заробітної плати незалежно від її розміру).

Але в Україні було змінено базову умову класичних безгодинних контрактів і прописана мінімальна кількість годин. Відмінності класичного Zero hour contract у Великобританії та договорів з нефіксованим часом в Україні наведено в табл. 3.2.

Таблиця 3. 2 – Відмінності базових умов Zero hour contract і договору з нефіксованим часом

	Zero hour contract	Договір нефіксованим часом
Мінімальні кількість годин в договорі, годин	–	32 за місяць
Максимальна кількість годин у договорі, годин	–	40 на тиждень
Максимальна кількість працівників, що може бути залучена на умовах такого договору, % від штатної чисельності	–	10%
Доступ до системи соціального страхування	+	+
Право на відпустку	+	+

З табл.2 видно, що в Україні запроваджено більші вимоги до роботодавців, чим обмежена гнучкість такого договору. Крім того, науковці зазначають, що запровадження максимальної питомої ваги працівників, що можуть працювати на умовах такого договору в одного роботодавця (10%)[46], суттєво звужує можливості його використання в Україні.

Пригадаємо, що такий договір пропонувався як альтернатива фіктивним ФОПам, але було суттєве зауваження, що такий договір має бути таким самим вигідним для роботодавця, як і ФОП[55]. Це марне сподівання, бо ФОП взагалі виходить із сфери дії трудового законодавства. Основною статтею витрат, що економить роботодавець, коли оформлює відносини через ФОП, є сплата єдиного соціального внеску (ЄСВ).

Договір же з нефіксованим часом не надає жодних податкових пільг для використання такої форми трудових відносин в Україні. Відповідно науковців висловлюють сумніви, що така форма трудових відносин може набути популярності і тим більше замінить практику використання ФОПів[55].

Вважаємо, що зняття максимального обмеження на кількість працівників у договорах з нефіксованим робочим часом може збільшити шанс його практичного використання. А так законодавець формально унормував гнучку форму організації робочого часу, проте по факту гнучкості у цих договорах дуже мало. Прагнучи захистити працівників, держава не має перекладати все на плечі роботодавців. Гнучкість на ринку праці має врівноважуватись гідним рівнем підтримки від системи соціального забезпечення для підтримки доходів тих, хто шукає кращу роботу або змінює сферу діяльності.

Експерти зазначають, що такі трудові договори не є дешевими, але їх оплата є розумною платою за захист прав гнучких працівників. У самих працівників має бути розуміння своїх інтересів і прав, вони мають вимагати від роботодавців справедливих і умов праці і оплати праці за участі держави, яка може встановити відповідні «правила гри».

### **3.2 Використання концепції «гнучкої безпеки» для регулювання ринку праці і формування соціально збалансованої політики**

Рисами європейської політики зайнятості, спрямованої на подолання сучасних проблем на ринку праці в країнах ЄС, є:

- збільшення чисельності робочої сили через залучення на ринок праці молоді, жінок, людей передпенсійного віку і пенсійного віку, стимулювання гнучкої зайнятості;
- збільшення тривалості трудового життя через стимулювання молоді виходити на ринок праці, стимулювання осіб старших вікових груп довше залишатися на ринку праці через збільшення пенсійного віку, відмова від дострокового виходу на пенсію, гнучкі форми зайнятості;
- стимулювання безробітних до виходу на ринок праці через скорочення програм соціального захисту;
- збільшення мобільності робочої сили всередині країн європейської зони[65, 95].

Але окремої уваги заслуговує концепція, яка отримала назву Flexicurity (від англійського flexible - гнучкий і Security – безпека). Під цим терміном (гнучка безпека) розуміють політику, що спрямовану на посилення, з одного боку гнучкості ринку праці, а з іншого боку, на гарантії зайнятості і доходів (табл.3.3) [70, 71].

Таблиця 3.1 – Поєднання гнучкості і безпеки в концепції «гнучка безпека»

Тип	Форма прояву	Тип	Форма прояву
Зовнішня кількісна гнучкість	Гнучкість найму і звільнень	Безпека роботи	Впевненість у тому, що ви залишитесь на роботі (не обов'язково у того самого роботодавця)
Внутрішня кількісна гнучкість	Гнучкість робочих годин, понаднормова робота, неповний робочий день тощо	Гарантія працевлаштування	Захист доходу у разі припинення оплачуваної роботи
Функціональна гнучкість	Мультизадачність, поєднання декількох функцій одним працівником, гнучка організація роботи	Безпека сумісництва	Впевненість у можливості поєднувати оплачувану роботу з іншими соціальними обов'язками
Гнучкість оплати праці	Оплата праці за результатами, продуктивність		

Термін Flexicurity комбінується з двох слів – гнучкість (flexible) та безпека (security) означає – «гнучка безпека» і позначає модель соціальної держави з проактивною політикою на ринку праці. Вперше цим терміном скористався демократичний прем'єр-міністр Данії Пол Ніруп Расмуссен у 1990-х рр. [75] Термін стосується поєднання гнучкості ринку праці у динамічному середовищі та безпеки працівників.

Уряд Данії розглядає гнучку безпеку як «золотий трикутник», в якому поєднані гнучкість ринку праці, соціальне забезпечення і проактивна політика з правами та обов'язками для безробітних (рис.3.1).

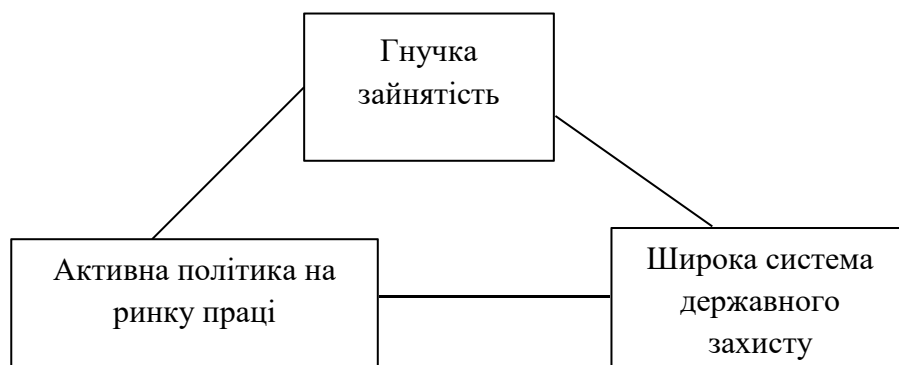


Рисунок 3.1 – Концепція «гнучка безпека» Flexicurity на ринку праці  
(датська модель)

Гнучка безпека реалізується за чотирма складовими політиками:

- гнучкі та надійні договірні угоди;
- навчання протягом життя;
- ефективна активна політика на ринку праці;
- система соціального забезпечення, яка надає адекватну підтримку доходу під час переходів між роботами або пошуку роботи (тобто в періоди безробіття) [75].

Країни, що використовували підхід «гнучка безпека» є країнами з високими заробітними платами і прогресивними системами оподаткування, як у Данії.

Успіх датської моделі гнучкої безпеки наглядно демонструється цифрами: рівень безробіття знизився з 12 до 5%, а зростання номінальної заробітної плати збільшилось з 3% до 5% на рік. При цьому, в Данії відносно стабільно і порівняно невелика частка тимчасових працівників 9%, в тому числі серед молоді - 19,3% (рис.3.2)[69].

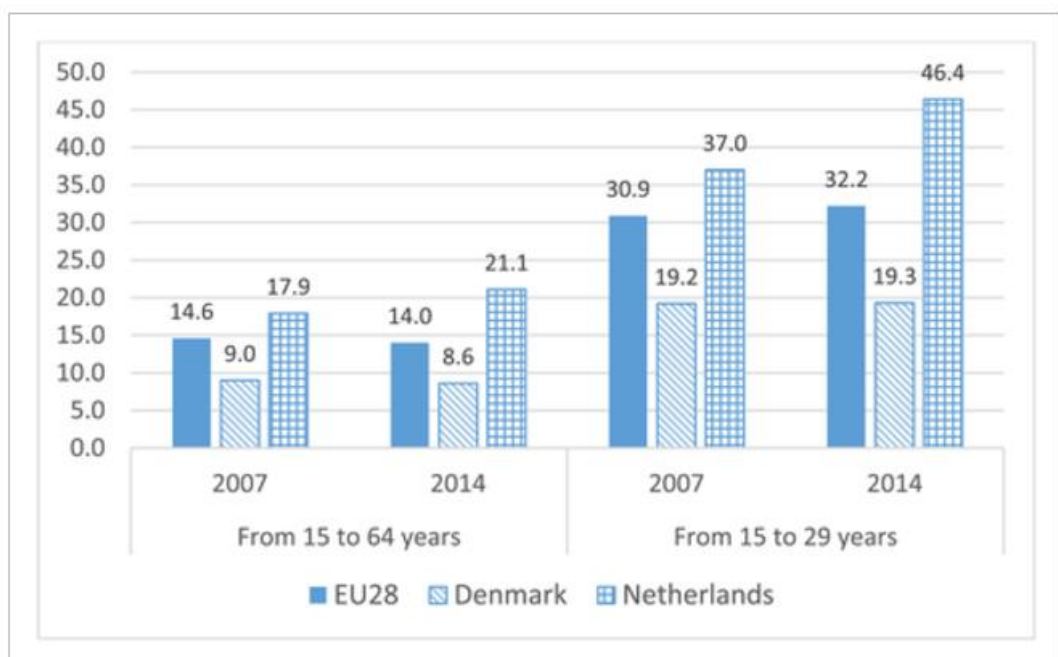


Рисунок 3.2 – Питома вага тимчасових працівників, %

У цій моделі поєднались такі елементи: гнучка зайнятість, активна політика на ринку праці та система соціального захисту (рис. 3.2) [93, с.160].

Датська політика зайнятості має наступні складові:

- систему мотивації для професійної підготовки працівників протягом всього життя для збільшення шансів працевлаштування при змінах кон'юнктури ринку праці;

- рівні можливості для всіх на ринку праці;

- гнучкість умов зайнятості (робочий час та складові заробітної плати);

- зміну форм трудових контрактів з урахуванням потреб як працівників і так і роботодавців;

- сприяння поширенню сучасних інформаційних технологій для застосування гнучких форм зайнятості;

- адаптація систем соціального захисту для підтримки мобільності робочої сили [шиманська, с.96]

Щоб пояснити успішність датської моделі, потрібно повернутись трохи в історію. Датська модель сягає свої коріння у XIX ст., коли були започатковані традиції переговорних процесів між роботодавцями і профспілками. Ще у 1899 р. підписано вересневий компроміс, який також називають Конституцією ринку праці. Нею було закладено основу для взаємовигідної прибуткової та безпечної держави. У 1960 р. перейменовану цю Конституцію в Основну угоду, якою врегульовано свободу об'єднання профспілок, а також привілей керівництва розподіляти роботу, включаючи право наймати та звільняти робітників в будь-який необхідний для цього час.

Від так, науковці зауважують, що датська модель регулювання ринку праці, включаючи право на створення асоціацій, базується на добровільних принципах і що державне втручання зведено до мінімуму. Права на асоціацію і визнання асоціацій заснована на взаємному визнанні суперечливих інтересів. А тристоронні угоди між роботодавцем, працівниками і державою підтримується

складною системою, яка дозволяє державі активно реагувати і підтримувати «активізацію» працівників [75].

На доданок до цього в 1990-х роках уряд Данії запровадив фіскальну політику, спрямовану на подолання безробіття через активну політику на ринку праці, яка ставила собі за мету скоротити структурне безробіття. Саме тоді була впроваджена так звана модель «гнучкої безпеки». Зміна відбулася під час реформ ринку праці 1994 та 1996 рр., коли було запроваджено гнучкість, яка пов'язана з безпекою через запровадження щедрих систем соціального забезпечення, а також активізацію робочої сили через активну політику на ринку праці[75].

Допомога по безробіттю та навчання передбачені цією системою накладають високий тягар оподаткування на датську частину суспільства з вищими доходами. Але високі податкові ставки дозволяють оплачувати щедрі соціальні виплати. Від так «гнучка безпека» сприяє особам з низькими і середніми доходами. Високі соціальні витрати компенсуються високими темпами виробництва і поєднанні з низькими рівнями безробіття і низькими рівнем соціальної ізоляції. Данія входить в найщасливішу націю на Землі, що частково пояснюється її моделлю гнучкої безпеки[75].

Слід зазначити, що Європейська стратегія зайнятості також базується на гнучкій безпеці. Відповідно до підходу Європейської комісії, «гнучка безпека» розглядається як спроба знайти правильний баланс між гнучкими робочими місцями і безпечними переходами між роботами, щоб можна було створювати більше і кращих робочих місць. Головна ідея в тому, що безпека і гнучкість не повинні розглядатися як суперечність, протилежність, а повинні бути як взаємодоповнюючі компоненти.

Гнучкість - це гнучка організація праці, яка дає можливість працівникам поєднувати свою роботу та приватні обов'язки, особисті інтереси; це можливість оновлювати своє навчання і рівень кваліфікації; це можливість мати гнучкий робочий час; це також надання і роботодавцям і працівникам більш гнучкого середовища для зміни роботи. А безпека означає безпеку

працевлаштування (надання можливості людям проходити навчання, щоб підтримувати свої навички в актуальному стані, розвивати їх), а також надавати необхідну допомогу по безробіттю, якщо вони втратять роботу на певний час.

Гнучка безпека як спосіб зберегти європейську соціальну модель, зберігаючи і покращуючи конкурентоспроможність Європейського Союзу. Наголошується на тому, що в контексті глобалізації, технологічних змін, які вимагають від компанії постійної адаптації, спроможності до змін, гнучкості, високий рівень безпеки зайнятості залежатиме не лише від захисту конкретної роботи працівників, а від засобів, які дозволять працівникам залишатися на ринку праці, керувати переходами між роботами та досягати успіхів, прогресу в кар'єрі [75].

Більш того, гнучку безпеку розглядають як стратегію, яка має зробити ринки праці більш інклюзивними в європейських країнах шляхом усунення сегментації ринку праці між інсайдерами (працівниками, які добре закріпилися і мають стабільні і якісні робочі місця, гідні робочі місця) та аутсайдерами (безробітними та особами з нестабільною зайнятістю, які не користуються перевагами, пов'язаними з постійною зайнятістю; сюди відносять молодь, мігрантів, тощо).

Актуальність даної моделі гнучкою безпеки для вирішення сучасних викликів ринку праці була визнана представниками соціальних партнерів на транснаціональному Європейському рівні Європейською конфедерацією профспілок і представників бізнесу.

Таким чином, концепція гнучкої безпеки прийнята як основне підґрунтя європейської стратегії зайнятості і закликає держави члени «сприяти гнучкості в поєднанні з гарантією зайнятості і зменшити сегментацію ринку праці, належним чином враховуючи роль соціальних партнерів».

До загальних принципів гнучкої безпеки відносять:

- гнучка безпека є засобом створення робочих місць, оновлення ринків праці, сприяння якісній роботі через нові форми гнучкості та безпеки;

- гнучка безпека передбачає поєднання гнучких і надійних угод, стратегій навчання протягом життя, активної політики на ринку праці та адекватних і стійких систем соціального захисту;

- гнучка безпека має бути пристосовано до умов кожної конкретної країни-члена; гнучка безпека передбачає баланс між правами і обов'язками всіх зацікавлених сторін (працівники, роботодавці, держава);

- гнучка безпека має сприяти інклюзивним ринкам праці, подолавши сегментацію. Це стосується як тих, хто працює, так і тих, хто не працює. Неактивним, безробітним, незадекларованим особам, нестабільним працевлаштованим (неповним робочий день), некваліфікованим працівникам необхідно надати кращі можливості, економічні стимули та заходи підтримки для полегшення доступу до роботи або сходинок для просування до стабільної та легального працевлаштування. Підтримка має бути доступна всім працевлаштованим, щоб і надалі залишатись працездатними, підвищувати свій рівень знань, керувати переходами як на роботі, так і між роботами;

- внутрішня і зовнішня гнучкість є однаково важливою, і її слід заохочувати. Гнучкість угод (контрактів) має супроджуватись безпечними переходами (підтримка доходів). Необхідно підтримувати висхідну мобільність (тобто сприяння підвищення кваліфікації), і переходи між безробіття або бездіяльністю до роботи. Важливими є високоякісні та продуктивні робочі місця, гарна організація праці та постійне підвищення кваліфікації. Система соціального захисту має надавати стимулу і підтримку для зміни роботи та доступу до нової роботи;

- гнучка безпека має підтримувати гендерну рівність, надаючи рівний доступ до якісної зайнятості як чоловікам, так і жінкам, пропонуючи заходи для поєднання роботи, сім'ї і приватного життя;

- гнучка безпека потребує атмосфери довіри і широкого діалогу між всіма зацікавленими сторонами, де всі готові взяти на себе відповідальність за зміни з метою формування та реалізації соціально збалансованої політики. Хоча органи державної влади зберігають загальну відповідальність, залучення соціальних

партнерів до розробки та реалізації гнучкої безпеки через соціальний діалог і колективні переговори має вирішальне значення;

-гнучка безпека має базуватись на рентабельному розподілу ресурсів і має залишатись сумісною зі здоровими та фінансово стійкими державними бюджетами. Гнучка безпека має бути спрямована на справедливий розподіл витрат і вигід між підприємствами, органами державної влади та окремими особами [75].

Окремо слід наголосити на наступному. Датський ринок праці є одним із найбільший з гнучких як серед країн ЄС, так і у світі (табл.3.4).

Але ця гнучкість забезпечується не державою, а системою колективних перемовин. Показниками, що свідчать про це є: рівень об'єднання в профспілки становить 80%; в асоціації роботодавців об'єднано 55% підприємств приватного сектору; в колективних договорах регулюється оплата праці, умови праці; колективними договорами охоплено майже 80% усіх працівників приватного сектору, а у державному секторі всі 100% охоплені колективними договорами.

Таблиця 3.3 – Індекси регулювання зайнятості – десять найбільш гнучких країн ЄС

Гнучкість найму		Умови найму		Гнучкість звільнення		Закони про зайнятість	
Чехія	17	Данія	25	Велика Британія	9	Данія	25
Данія	33	Норвегія	39	Австрія	14	Велика Британія	28
Велика Британія	33	Швеція	39	Данія	17	Австрія	30
Австрія	33	Австрія	41	Бельгія	22	Чехія	36
Бельгія	33	Велика Британія	42	Угорщина	23	Норвегія	41
Польща	33	Фінляндія	43	Норвегія	25	Швеція	42
Словаччина	34	Німеччина	46	Франція	26	Бельгія	48
Угорщина	46	Франція	61	Чехія	27	Ірландія	49
Ірландія	48	Італія	62	Ірландія	30	Франція	50
Нідерланди	51	Чехія	63	Литва	31	Німеччина	51

Примітка. Індекси варіюються від 0 до 100, причому вищі значення вказують на більш жорстке регулювання. Індекс трудового законодавства є середнім значенням індексів гнучкості найму, умов найму та гнучкості звільнення.

У Данії практично відсутнє трудове законодавство, все регулювання відбувається на рівні профспілок і асоціацій роботодавців. Саме право на об'єднання - є наріжним каменем в системі колективних переговорів, що регулюють ринок праці. Колективні договори діють від двох до чотирьох років в залежності від умов конкретного сектору. Під час дії договору заборонено проводити страйки. Гнучкість для компанії та безпека для працівників ґрунтуються на здатності системи колективних перемовин функціонувати як майданчик, на якому вирішується конфлікти інтересів у суспільстві, сприяючи стабільності економічного зростання і політичного розвитку.

Пропонуємо Україні взяти за основу датську модель, в тому сенсі, що держава не має однобічно визначати, фактично заміщувати собою роль профспілок, а має виконати свою роль - має надати достатній рівень соціального захисту для тих, хто змінює або шукає роботу. Без такої підтримки низькокваліфіковані, низькооплачувані, та всі, хто знаходиться в гнучких трудових відносинах (тобто з нестабільною зайнятістю, неформальною зайнятістю) будуть триматися за свої робочі місця низької якості, що не йде на користь ні людям, ні економіці, ні суспільству.

Тому перші крок - це започаткування реального соціального діалог між роботодавцями та профспілками; надання реальної влади профспілкам і забезпечення гідної системи соціального захисту для населення.

### **3.3. Закордонний досвід правового регулювання охорони праці на рівні підприємства (на прикладі Польщі)**

Розглянемо досвід Польщі щодо правового регулювання охорони праці у Польщі. Про успішність законодавства в сфері охорони праці в Польщі говорить наступний факт: відповідно до статистики Центрального інституту охорони праці в Польщі смертність після настання нещасного випадку на виробництві за період з 1998 р. скоротилася на 62% [5, с. 6].

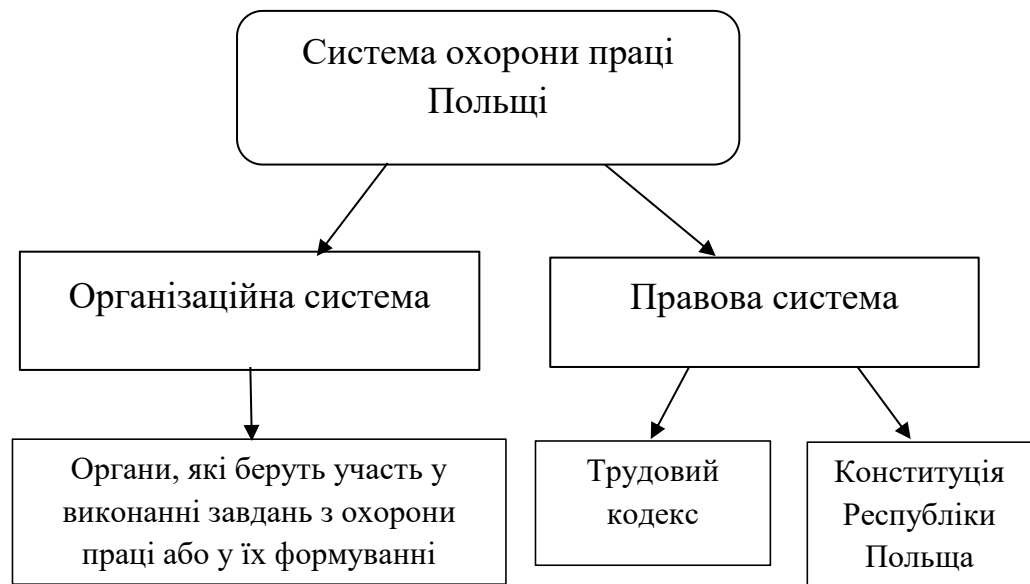


Рисунок 3.1 – Систем охорони праці Польщі

Система охорони праці в Польщі складається з організаційної підсистеми та правової. До організаційної складової відносяться організації і інституції, які беруть участь в формуванні і реалізації завдань з охорони праці. Правова підсистема є складовою загального трудового права, що стосується безпеки охорони праці (рис.3.3) [44]

Конституція республіки Польщі визначає, що у працівника є право на гігієнічні умови праці, що гарантують безпеку (ст. 66). Реалізація цього права покладається на роботодавця, який має використовувати досягнення науки і техніки для захисту здоров'я і життя працівника на робочому місці. Також він зобов'язаний здійснювати відповідні організаційні, майнові та правові заходи з охорони праці [44].

Працівник у випадку не забезпечення заходів, пов'язаних з безпечною роботою праці в гігієнічних умовах, має право: відмовитися від виконання небезпечних робіт; негайно розірвати трудові відносини; та ініціювати профспілкові судові процеси, надавати скарги до відповідного органу влади [правова].

На відміну від українського законодавства, трудові відносини в Польщі регулюються і локальними нормативно-правовими актами, в тому числі

статутами організацій і кооперацій, відповідно до ст. 5 закону Польщі «Про кооперацію». Окреслено, що статут встановлює порядок прийняття спільних рішень, права та обов'язки членів кооперації, в тому числі способи роботи частково дієздатних осіб [5, с. 7].

Крім локальних актів, є ще Трудовий кодекс Польщі. У ст.9 цього кодексу говориться, що положення колективних договорів, статутів не можуть бути менш сприятливими для працівників, ніж Трудовий кодекс, а положення статутів і правил не можуть бути менш сприятливими для працівників ніж положення трудових договорів (колективних договорів). Положення колективних договорів, статутів і правил, що порушують принцип рівності та прийому на роботу не застосовується [5, с. 7].

В Україні договірна система регулювання соціально-трудова відносин також встановлює такий порядок, що в трудовому договорі (колективному договорі) не може бути встановлена норма, що погіршує становище працівника порівняно з нормами Кодексу законів про працю України.

Вітчизняний науковець Вареник О.С. зазначає, що особливістю правого регулювання охорони в праці в Польщі є те, що договірна система не може погіршувати положення загального Трудового кодексу Польщі, в тому числі в частині охорони праці [5, с. 7]

Відповідно до ст. 94 Трудового кодексу Польщі, до речі прийнятого ще 1974 р., визначено, що роботодавець має організувати роботу таким чином, щоб зменшити незручність від роботи, особливо від монотонної роботи та /або роботи в попередньо визначеному темпі; гарантувати безпечні та гігієнічні умови праці; проводити системне навчання працівників у сфері охорони праці [5, с. 7].

Зазначимо, що у вітчизняному законодавстві також прописані норми щодо гарантування безпечних умов праці і необхідність проводити навчання в сфері охорони праці. Єдиного пункту, що немає - це про зменшення незручності від роботи у випадках її монотонності і роботи в попередньо визначеному темпі.

Крім того в польському законодавстві йдеться про те, що роботодавець має розробляти політику попередження нещасних випадків, організувати заходи з охорони праці підлітків, вагітних та жінок, що готують малолітніх дітей; адаптувати заходи підвищення рівня захисту для здоров'я і життя працівників, якщо змінюються умови трудової діяльності [5, с. 7]

На польських роботодавців, відповідно до законів, накладається обов'язок приймати локальні нормативні правові акти з охорони праці, постійно їх редагувати, доповнювати задля виявлення помилок і пристосування до нових умов праці. Крім того роботодавці мають контролювати виконання даних нормативно-правових актів, гарантувати їх ефективність.

Науковці говорять, що дана вимога забезпечує високий рівень зацікавленості роботодавців в дотриманні високого рівня безпеки праці. Оскільки у випадках фіксування нещасних випадків до роботодавців будуть застосовані санкції [5, с. 7].

У трудовому кодексі Польщі у ст. 104 визначено правила організації трудової діяльності та права і обов'язки працівника і роботодавця. Так роботодавець, у якого працює не менше 50 працівників запроваджує правила праці, якщо положення колективного договору належно не застосовується. Якщо у роботодавця працює від 20 до 50 осіб, то він має вводити правила праці на вимогу профспілок. І у випадку, якщо працює більше 50 людей, то вводять правила праці, якщо не укладено колективний договір.

У вітчизняному законодавстві є схоже положення, що якщо на підприємстві працює до 20 осіб, то відповідальний за охорону праці призначається за умов договору; якщо працівників від 20 до 50, - то у штаті принаймні одна людина з відповідною підготовкою має відповідати за охорону праці; і якщо на підприємстві працює більше 50 осіб, то роботодавець зобов'язаний створити службу з охорони праці.

Вітчизняний юрист Вареник О.С. зазначає, що дана норма з польського законодавства є важливою, оскільки встановлює співвідношення між правилами праці і колективними договорами. Зазначається, що вітчизняне

законодавство встановлює дію на підприємстві і правил внутрішнього трудового розпорядку і колективного договору. Хоча вони можуть дублювати один одного, особливо якщо це стосується норм охорони праці, таких як тривалість робочого дня, час відпочинку, правила трудової дисципліни. А польське Законодавство дозволяє диференціювати рівень навантаження на роботодавця залежності від рівня відповідальності і кількості працівників, що спрощує місцеве правове регулювання охорони праці [5, с. 8].

У вітчизняному законодавстві проблемою трудових відносин є відсутність укладених колективних договорів і навіть правил внутрішнього розпорядку. Як наслідок відсутність чітко прописаної процедури і в залежності від розміру трудового колективу.

В трудовому законодавстві Польщі передбачається обов'язок роботодавця узгоджувати правила, в тому числі з охорони праці, з профспілками. В Україні прописано процедура повідомлення профспілок про заходи з охорони праці, а не узгодження їх. Тому пропонується запозичити польський досвід і зобов'язати роботодавців узгоджувати місцеві нормативні акти з охорони праці з профспілками.

У ст. 237-11 Трудового кодексу Польщі визначається обов'язок роботодавця проводити консультації з працівниками щодо всіх питань стосовно охорони здоров'я, безпеки робочого місця. А саме в частині зміни в організації роботи обладнання, застосування нових технологій, якщо вони становлять небезпеку для здоров'я працівників, оцінювати професійний ризик, створювати службу охорони праці, надавати засоби індивідуального захисту і проводити навчання в сфері охорони праці.

Роботодавець має проводити консультації з працівниками в робочий час і цей час зараховується до робочого. Науковці зазначають, що таким чином гарантується і захищається право працівників на участь в розробці місцевих нормативних актів.

Особливостями правового регулювання охорони праці в Польщі на рівні підприємства є:

- альтернативний характер вибору локального правового регулювання охорони праці. Це означає, що перелік нормативних актів, що діють на підприємстві обирається роботодавцем в залежності від кількості працівників та виду діяльності підприємства. Визначено, що застосування всіх можливих локальних нормативних актів може бути недоречним через їх часткове дублювання, що може лише ускладнювати застосування цих правил;

- передбачена оцінювання ефективності локального правового регулювання охорони праці і відповідності ризиків на підприємстві. Якщо прийняті правила охорони праці на підприємстві не відповідають умовам праці, застосованим технологіям або проведена оцінка ризиків не була врахована під час створення цих правил, то для роботодавця настає відповідальність;

- розробка локальних правових актів з охорони праці є відповідальністю роботодавця. Профспілки або трудові колективи можуть брати участь в правовому регулюванні. Але якщо профспілка не погоджує локальний правовий акт щодо охорони праці, то роботодавець має право прийняти остаточне рішення щодо цього акту. Обов'язку дотримуватися рекомендацій профспілок у роботодавця нема [5, с. 9].

Серед позитивних моментів польського досвіду можна назвати ієрархію нормативних актів різної юридичної сили, право працівників скаржитися у відповідні органи, якщо не забезпечені безпечні і гігієнічні умови праці; право працівників на відмову від виконання роботи, якщо не проведено відповідних заходів із забезпечення безпечних і гігієнічних умова праці.

## ВИСНОВКИ

Соціально-трудові відносини - це відносини, що відбуваються між найманими працівниками, роботодавцями та їх представницькими органами за участю держави, пов'язані з наймом, використанням, відтворенням робочої сили і спрямовані на забезпечення гідного рівня життя.

Соціально-трудові відносини традиційно відбуваються на умовах безстрокового трудового договору, на робочому місці роботодавця, з визначеним початком і закінченням робочого дня, з нормальною тривалістю робочого дня. Відхилення від вищезазначених умов є рисами нестандартних форм зайнятості.

До причин поширення нестандартних форм зайнятості відносять цифровізацію, яка викликає появу нових робочих місць, збільшує вимоги до гнучкості самих працівників, веде до появи високотехнологічних робочих місць і зменшує традиційні; зміни в організації виробництва та організаційно-економічні фактори.

Серед негативних наслідків поширення нестандартних форм зайнятості виділено те, що економія на витратах на персонал, впливає і на економію в інвестиціях в персонал і інновації, що веде до зниження продуктивності праці.

До нестандартних форм зайнятості відносять: тимчасову, зайнятість неповний робочий день, запозичену працю, самозайнятість, неформальну зайнятість, фріланс, працю на цифрових платформах та ін. В роботі розглянуто поширені форми нестандартної зайнятості, особливості їх використання.

Гнучкість ринку праці - це міра часу, з якою ринок праці прилаштовується до коливань в економіці, у виробництві та суспільстві. Виділяють чотири типи ринку праці: зовнішня кількісна, внутрішня кількісна, функціональна та фінансової гнучкості.

За рахунок гнучкості компанії адаптують власні бізнес-цикли під зміни в зовнішньому середовищі, вирішують свою проблему за рахунок гнучкості трудових відносин. Працівникам надається можливість також бути гнучким -

адаптувати свої життєві цикли і потреби через запроваджену гнучкість (баланс між роботою і особистим життям).

Гнучкі форми зайнятості послаблюють проблему безробіття через надання можливості вразливим категоріям населення отримувати трудові доходи, підтримувати кваліфікацію і працездатність, зберігати свій соціальний статус. На мікрорівні гнучкі форми організації ринку праці дозволяють змінювати обсяги робочої сили не вдаючись до звільнень при змінах у потребах виробництва у робочій силі.

В роботі розглянутий прекаріат як суб'єкт трудових відносин. Прекаріат - в перекладі сумнівний, небезпечний, ризикований, нестабільний. Поява класу прекаріату співпадає із запровадженням моделі гнучкості, відходу від традиційного регулювання соціально-трудова відносин, із зменшенням функції захисту трудового права і збільшення договірних основ у взаємовідносинах між роботодавцями і працівниками.

При поєднання «гнучкості» і «перегонів на дно» працівники підпадають під прекарізацію, все більше залучаючись до нестабільних, невизначених форм і умов зайнятості. Баланс на ринку праці зміщується в сторону економічних інтересів роботодавців, існує ризик збільшення несправедливого розподілу благ і збільшується рівень правової незахищеності працівників.

Позитивним наслідком гнучкості є сприяння конкурентоспроможності компанії. Але за рахунок позбавлення працівників цілої низки гарантій (доходу, зайнятості, безпеки праці тощо).

Досліджена сфера оплати праці з огляду на використання підприємствами фінансової або зарплатної гнучкості. Зазначено, що державними впливом неможливо забезпечити виконання заробітною платою своїх соціальних-економічних функцій, без добровільного прийняття і погодження «правил гри» з ключовими інституційними гравцями (роботодавцями і профспілками). Досліджено ролі мінімальної заробітної плати, як одного з головних інструментів регулювання сфери оплати праці та ефективності праці, серед них: механізм перерозподілу доходів, відправна точка диференціації в оплаті праці;

нижня межа ефективності праці, перешкода довільному зниженню ціни праці тощо.

Поширення на практиці неформальних наявних складових для зменшення господарчих проблем за рахунок вартості робочої сили за допомогою: тінізації оплати праці (зарплати в конвертах), введення оплати праці на основі індивідуальних домовленостей, не оплачуваної понаднормової роботи, штрафів на робочих місцях та фіктивних ФОПів.

Досліджено, що економія фонду за рахунок застосування штрафів є абсолютно незаконною, а практикою використання штрафної системи призводить до формування прецедентів дискримінаційного характеру, поширення мобінгу персоналу з боку роботодавців, а також поширення короткострокової зайнятості.

Розглянуто роль держави як найбільшого роботодавця і зайнятість працівників бюджетної сфери, яка характеризується тим, що вона є більш захищена від звільнень; що в ній дотримуються норми трудового законодавства; під час криз зайнятість в державному бюджетному секторі скорочується повільніше; в 2022-2023 рр. частка бюджетників складала 40% від загальної кількості працівників.

Визначено, що у працівників бюджетної сфери використовуються дві схеми оплати праці. Перша базується на тарифних сітках, друга - на схемі посадових окладів. Через бюджетну економію з 2017 р. уряд змінив прив'язку посадового окладу не до мінімальної зарплати, а до прожиткового мінімуму. Внаслідок цього знецінюється праця висококваліфікованих працівників. Визначено, що хоча заробітна плата у бюджетній сфері невисока, проте є чинники, що стимулюють залишатися працівників на робочих місцях (складність пошуку роботи, доступ до негрошових бонусів, надійність робочого місця, можливість отримувати додаткові доходи).

Окреслено, що розмір оплати праці у бюджетній сфері помітно впливає і на сферу оплати праці в цілому по країні. Соціологічні опитування показали,

що роботодавці приватного сектору коригують оплату праці орієнтуючись на середній рівень бюджетного сектору.

Оцінено тенденції використання нестандартних форм зайнятості. За різними оцінками у неформальній зайнятості перебуває від 3 до 5 млн. працівників, що складає від 19 до 30% зайнятого населення. Тіньовий сектор економіки пов'язаний з тіньовою зайнятістю і частка тіньового сектору складає 32%, що перетнуло критичну позначку. За різними оцінками в Україні обсяги прихованої зарплати сягають 85-90% від задекларованої.

В Україні розповсюджена позичкова праця у сфері ІТ-послуг, логістики, маркетингу, рекрутингу, бухгалтерського обліку тощо.

Визначено, що для того щоб позитивні наслідки поширення нестандартної зайнятості нівелювали негативні, потрібно щоб країна розвивала інноваційну складову економіки. Наслідком відсутності інноваційності є дешева робоча сила. Україна, хоча й оголосила про намір скасувати політику дешевої робочої сили, по факту продовжує її втілювати.

Оцінено роль профспілок у соціальному діалозі. Ознакою ефективності колективних перемовин є рівень охоплення працівників. В Україні доволі високий рівень охопту працівників колективними договорами - 70%. Кількість членів профспілок за 30 років зменшилась на 80%, що свідчить про високий рівень недовіри до них (64,2%).

Визначено, що проблемами профспілкового руху в Україні (до війни) були: збільшення кількості протестів і страйків, при незначній участі профспілок; збільшення кількості організацій, в яких не має профспілкових організацій; перешкоджання роботі профспілок; використання застарілих підходів до формування трудових відносин; наявні жорсткі критерії репрезентативності для профспілок; обмеження права на страйк утискає захисну функцію профспілок; випадки незаконних методів впливу на лідерів профспілок.

Визначено, що за умови нерозвиненої демократії в Україні, відсторонення держави від регулювання доходів і праці, слабкого контролю за дотриманням

законів про працю, соціальний діалог має скоріше декларативний, а не реальний характер. Соціальне партнерство, незважаючи на прийняті законодавчі акти, знаходяться на початковій стадії, оскільки у роботодавців не вистачає соціальної відповідальності, а у профспілок активності і реальної незалежності для відстоювання інтересів найманих працівників; відсоток охоплення працівників порівняно високий, але опитування свідчать про формальне ставлення до наявності профспілок і колективних договорів.

Розглянуто запровадження договору з нефіксованим робочим часом в Україні, який діє в правовому полі з 2022 року. На відміну від свого прототипу - безгодинного контракту, в Україні контракти з нефіксованим робочим часом видозмінили суттєві ознаки цього договору: запроваджена мінімальну кількість годин (32 години на місяць), запроваджено максимальну кількість годин (40 годин на тиждень), введено квоту на кількість працевлаштованих працівників за даними договорами (10%). Законодавством не передбачено жодних податкових пільг при використанні такого договору. Відтак малоімовірно, що така форма трудових відносин набуде популярності і замінить практику використання ФОПів.

Запропоновано зняти максимально обмеженої кількості працівників з нефіксованим робочим часом. Держава прагнула захистити працівників, але переклало все на плечі роботодавця. Вважаємо, що гнучкість на ринку праці має підтримуватися системою соціального забезпечення як показує практика запровадження концепції «гнучкої безпеки».

Концепція гнучкої безпеки врівноважує гнучкість ринку праці безпекою для працівників, що надає держава шляхом підтримки працівників у періоди переходів між роботами та періоди навчання. Данська модель гнучкої безпеки спрацювала, тому держава майже не втручається в регулювання ринку праці (ринок праці Данії – один із найгнучкіших у світі, а рівень безробіття – один із найменших, рівень оплати праці високий). Функції держави – забезпечення щедрої соціального підтримки в періоди переходу між роботами, в тому числі і за рахунок прогресивного оподаткування доходів. Високі темпи виробництва

перекривають високі витрати на соціальну підтримку, демонструючи низькі рівні безробіття та соціальної ізоляції.

Із досвіду запровадження «гнучкої безпеки» пропонуємо взяти наступні елементи: важливість достатньої і гідної підтримки працівників в періоди між роботами, підтримка в періоди навчання; єдність і солідарність працівників, об'єднаних і охоплених профспілками, яка дозволяє їм бути є рівноправним і вагомим партнером у соціальному діалозі.

Щедра соціальна підтримка дозволяє працівникам сміливо полишати робочі місця, які їх не задовольняють, для пошуку кращих. Це спонукає роботодавців інвестувати в персонал і робочі місця. Тобто бути ефективними, але не за рахунок вартості робочої сили.

Оскільки зростання гнучкості на ринку праці неминуче, - пошук балансу інтересів на ньому надзвичайно важливий. Держава в таких умовах не може обмежитись роллю монополіста, що виставляє правила гри, які ніхто не виконує. Держава має ефективно, у прозорий спосіб, перерозподілити ресурси задля підтримки ефективності підприємств і суспільного добробуту.

## ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Андрушко А.В. «Баланс інтересів»: експлікація поняття в контексті трудового права. *Університетські наукові записки*. 2015. № 1. С. 109–119.
2. Башкиревич А.І. Стан і використання неформальної економіки в Україні. : квал. робота бакалавра. Київ, 2024. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/73cc55a4-5dc5-47b4-b04c-6e9b29d17eba/content>. (дата звернення: 18.11.2024).
3. Богущ Л.Г. Недекларування зайнятості та праці в Україні : поширення, дії для відстеження і запобігання. *Управління змінами та інновації*. 2024. №9. С.16-21. URL: <https://cmi.politehnica.zp.ua/index.php/journal/article/view/118/111>. (дата звернення: 18.11.2024).
4. Брич В.Я., Дяків О.П., Надвиничний С.А., Островерхов В.М. та ін. Економіка праці й соціально-трудова відносини. URL: <https://studentam.net.ua/content/category/42/220/132/>(дата звернення: 19.11.2024).
5. Вареник О.С. Специфіка локального правового регулювання охорони праці в Польщі. *Соціальне право*. 2021. №1. С.6-10.
6. Вітюк М.С. Податкове резиденство в епоху е-резиденства і цифрових кочівників: міжнародний досвід та український контекст. *Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки*. 2024, Том 13. С.3-14.
7. Войцишина О.В. Особливості формування статусу працівника в трудовому праві. *Соціальне право*. 2021. № 1. С. 95-101.
8. Гончарова О.О. Прекарні практики молоді в умовах трансформації українського суспільства : автореф. дис. ... канд. філос. наук : 09.00.03. Київ : Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова. 2017. 24 с.
9. Гордієнко Є.П., Соколовська М.В. Ринок праці в умовах цифрової трансформації: вплив гіг-економіки. *Державне будівництво*. 2023. № 2(34). С.171-182. URL: <https://periodicals.karazin.ua/db/article/view/23402/21400>. (дата звернення: 21.11.2024).

10. Грюніна О. Трудові договори з нефіксованим робочим часом: порівняння міжнародного договору й українського досвіду. *Кадровик.ua*. 12.09.2022. <https://www.kadrovik.ua/content/trudovi-dogovory-z-nefiksovanym-robochym-chasom-porivnyannya-mizhnarodnogo-j-ukrayinskogo-dosvidu>. (дата звернення: 18.11.2024).

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

12. Жадан О.В. Моделі державного регулювання соціально-трудова відносин : загальна характеристика та порівняльний аналіз. *Вісник національного університету Цивільного захисту України. Серія «Державне управління»*. 2014. Вип. 1. С. 64-70.

13. Зайняте населення за професійними групами та статтю у 2010 – 2021 рр. Державна служба статистики. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>(дата звернення: 28.11.2024).

14. Ісаєнко Т.С., Надточій А.О. Договори з нефіксованим робочим часом в Україні: перспективи використання: *мат. міжнародної науково-практична конференції «Modern aspects of the modernization of science: state, problems, development trends»*, м.Нікосія (Кіпр), 07 грудня 2024 р. (подано)

15. Історія Федерації професійних спілок України. URL: [https://www.fpsu.org.ua/pro-fpu/istoriya-fpu.html#:~:text=\(дата звернення: 15.11.2024\)](https://www.fpsu.org.ua/pro-fpu/istoriya-fpu.html#:~:text=(дата звернення: 15.11.2024)).

16. Історія, сучасний стан та перспективи профспілкового руху у світі: *Зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф.* (26 квітня 2018 року) [упор. Вopілов О. М., Жураківська Т. О., Ївженко Ю. В. ; заг. ред. Буяшенко В. В.]. Київ : Четверта хвиля, 2018. 96 с.

17. Кайло І.Ю. Окремі пропозиції щодо удосконалення правового регулювання нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства України. *Соціальне право*. 2021. № 1. С. 31-38.

18. Кім М., Кирпач А. Нестандартна зайнятість, її роль та соціальні ризики. Адаптивне управління: теорія та практика. 2019. Вип. 6(12). URL: <https://amtp.org.ua/index.php/journal2/article/view/137/181>(дата звернення: 18.11.2024).
19. Кирилов Ю.Є., Черевко Н.О. Принципи соціального діалогу та партнерства в контексті оцінки механізму державного управління трудовими відносинами в Україні. *Таврійський науковий вісник*. 2023. Вип. 5. С.18-25. URL: <https://journals.ksauniv.ks.ua/index.php/public/article/view/437/405>(дата звернення: 18.11.2024).
20. Кисельова О.І. Корощенко К.Р. Професійні спілки в Україні : проблемні питання та позитивний міжнародний досвід. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. 2021. Вип. 30. С.145-150. URL: <https://nzlubp.org.ua/index.php/journal/article/view/487/455> (дата звернення: 20.11.2024).
21. Колот А.М. Соціально-трудова відносина; теорія і практика регулювання : Монографія. Київ: КНЕУ, 2003. 230 с.
22. Колот А.М. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін в соціально-трудова сфера: феномен прекаризації. Ринок праці та зайнятість населення. 2014. № 2. С. 3–6.
23. Кохан В.П. Нестандартна зайнятість в Україні : виклики часу. URL: <https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2013/04/Kokhan.pdf>. (дата звернення: 22.11.2024).
24. Кулачок – Тітова Л.В. Нестандартна зайнятість : проблеми та переваги. URL: [https://law.karazin.ua/resources/doks2021/nauka/repozitary/Konferentsiia\\_07-06-2024\\_Zbirka\\_tez.pdf#page=135](https://law.karazin.ua/resources/doks2021/nauka/repozitary/Konferentsiia_07-06-2024_Zbirka_tez.pdf#page=135). (дата звернення:23.11.2024).
25. Лібанова Е. Як змінився ринок праці у воєнний час: сьогодення та перспективи. *Дзеркало тижня*. 19 жовт. 2023. URL: <https://zn.ua/ukr/ECONOMICS/jak-zminivsja-rinok-pratsi-u-vojennij-chas-sohodennja-ta-perspektivi.html> (дата звернення: 25.11.2024).

26. Лісніченко М.О., Плинокос Д.Д., Галан О.Є. Проблеми трансформації соціально-трудова відносин зайнятості в умовах цифровізації економіки. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип. 50. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/2403/2324/>(дата звернення: 20.11.2024).

27. Лісогор Л., Судаков М. Ринок праці України 2022—2023: стан, тенденції та перспективи. 2023. 167 с. URL: [https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebd\\_ukraine-lm-1.pdf](https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebd_ukraine-lm-1.pdf) (дата звернення: 20.11.2024).

28. Лістрова С. Штрафи працівникам: інструмент «стимулювання» чи зменшення зарплати. *Головбук: праця та зарплата*. 2023. № 1. URL: <https://ezarplata.expertus.com.ua/articleprint?aid=10003805> (дата звернення: 20.11.2024).

29. Лозовий М.М., Лісніченко М.О. Удосконалення механізмів державного управління системою трудових відносин. URL: <https://eir.zp.edu.ua/server/api/core/bitstreams/936e632f-9306-40ea-8745-35771fa719ee/content#page=249>. (дата звернення: 20.11.2024).

30. Любохинець Л.С. Розвиток інноваційних форм зайнятості за умов трансформації соціально-трудова відносин. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2014. №3. Т. 3. С. 225-228. URL: <https://elar.khmnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/e76a9f28-dc56-4a2d-b135-2b66ee4de466/content>. (дата звернення: 21.11.2024).

31. Монастирська Г. Це гірке слово бюджетник. *Дзеркало тижня*. 4 груд. 2015. URL: [https://zn.ua/ukr/internal/ce-girke-slovo-byudzhethnik\\_.html](https://zn.ua/ukr/internal/ce-girke-slovo-byudzhethnik_.html) (дата звернення: 18.11.2024).

32. Незадекларована праця в Україні: характер, масштаби та шляхи її подолання. ЕС – МОП, 2018. 89 с.

33. Новіков Д.О. Законопроект «Про працю» (№ 2708): подальша прекарізація українських робітників та вплив на виконання Україною умов Угоди про Асоціацію з Європейським Союзом. *Збірник наукових праць ХНПУ імені Г.С. Сковороди. Серія «Право»*. 2020. Вип. 31. С. 66–73.

34. Новіков Д.О., Жукова А.І. Феномен гнучкості трудового права у соціальній філософії. *Вісник Запорізького національного університету. Серія «Юридичні науки»*. 2014. Вип. 2. Ч. 2. С. 194–202.

35. Новіков Д.О., Ландін Д.О. Прекаріат як суб'єкт трудово-правового захисту. *Юридичний бюлетень*. 2020. Вип. 13. С. 78-85. <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/e52d11a3-6c9a-4ba8-9ab0-22ba8c662849/content>(дата звернення: 10.11.2024).

36. Олещук Ю.В. Аналіз активності профспілок на ринку праці України. Міждисциплінарна курсова робота. Тернопіль, 2016 р. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/2265/1/%D0%9E%D0%BB%D0%B5%D1%89%D1%83%D0%BA.pdf>(дата звернення: 10.11.2024).

37. Оцінка громадянами ситуації в країні, довіра до соціальних інститутів, політико-ідеологічні орієнтації громадян України в умовах російської агресії (вересень–жовтень 2022р.). Центр Разумкова. URL: <https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia/otsinka-gromadianamy-sytuatsii-v-krainidovira-do-sotsialnykh-instytutiv-politykoideologichni-oriientsatsii-gromadian-ukrainyv-umovakh-rosiiskoi-agresii-veresen-zhovten-2022r> (дата звернення: 31.10.2024).

38. Панькова О.В., Касперов О.Ю. Концептуальна модель оновлення системи соціального діалогу в умовах цифровізації, євроінтеграції, воєнного стану та потреб повоєнного відновлення України. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип. 53. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2705/2619> (дата звернення: 18.11.2024).

39. Парпан Т. Флексибілізація трудових правовідносин в Україні: очікування та реалії. URL: [https://law.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2019/12/WLZP\\_10\\_online.pdf#page=159](https://law.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2019/12/WLZP_10_online.pdf#page=159)(дата звернення: 18.11.2024).

40. Познанська І.В. Трансформація соціально-трудових відносин на сучасному ринку праці. Зб. мат. XXI Міжнар. наук.-практ. конференції

«Наукові проблеми господарювання на макро-, мезо- та мікроекономічному рівня». URL:

[https://eti.edu.ua/images/files/konf\\_odesa23\\_compressed.pdf#page=295](https://eti.edu.ua/images/files/konf_odesa23_compressed.pdf#page=295)(дата звернення: 21.11.2024).

41. Поліщук В.Д. Детінізація зайнятості як чинник забезпечення соціальної безпеки..: дис. д-ра філософії 051 Економіка. Львівський Національний університет імені Івана Франка. Львів. 2023. 257с. URL: [https://lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2023/12/diss\\_Polishchuk.pdf](https://lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2023/12/diss_Polishchuk.pdf)(дата звернення: 19.11.2024).

42. Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку. Наказ Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 №131. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0131299-08#Text>(дата звернення: 25.11.2024).

43. Портрет ІТ-спеціаліста - 2020. Аналітика. DOU. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/portrait-2020>

44. Правова охорона праці. URL: <https://odk-ergon.pl/ua>(дата звернення: 21.11.2024).

45. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості. Висновок Комітету Верховної Ради України Комітету з питань інтеграції України до Європейського Союзу. URL: <blob:https://itd.rada.gov.ua/5a0370a9-a746-469f-9f52-8cd491d9ff59> (дата звернення: 24.11.2024).

46. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом. Закон України від 18.07.2022. р. №2421-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-20#Text>(дата звернення: 15.11.2024).

47. 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 : Закон України від 19.07.2022 р. № 2434-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#Text>(дата звернення: 17.11.2024).

48. Про пріоритетні завдання ФПУ у протистоянні законодавчим ініціативам влади, що звужують права працівників та профспілок в умовах воєнного стану. Постанова Президії Федерації професійних спілок України від 29.09.2022 р. № П11/2. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v11\\_1580-22#Text](https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v11_1580-22#Text)(дата звернення: 18.11.2024).

49. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р., № 1045-XIV . Відом. Верхов. Ради України. 1999. № 45. Ст. 397

50. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text>(дата звернення: 23.11.2024).

51. Проблеми дотримання прав професійних спілок у контексті права на свободу асоціацій / А. Б. Блага, І. М. Дубровський, О. А. Мартиненко, Б. С. Мойса; за заг. ред. А. П. Буценка / Українська Гельсінська спілка з прав людини. – К., КВІЦ, 2015. – 66 с.: іл. URL: <https://niss.gov.ua/sites/default/files/2016-12/prava-13cd5.pdf>(дата звернення: 25.11.2024).

52. Програма гідної праці для країни на 2012 - 2015 роки. URL: <http://www.ilo.org/>(дата звернення: 26.11.2024).

53. Рибак Н.В. Проблеми правового регулювання оцінювання ефективності трудового законодавства України та шляхи їх вирішення. *Соціальне право*. 2021. № 39-46.

54. Руденко О.М. Трансформація соціально-трудових відносин: сутність і змістовні характеристики. *Економіка та держава*. 2015. №8. С. 112-115. URL: [http://www.economy.in.ua/pdf/8\\_2015/27.pdf](http://www.economy.in.ua/pdf/8_2015/27.pdf). (дата звернення: 18.11.2024).

55. Сахно Г. «Вільні стосунки» працедавця та робітниці від яких виграють усі. *Центр економічної стратегії*. 02.06.2021. URL: <https://ces.org.ua/employer-employee-relation/> (дата звернення: 17.11.2024).

56. Свинтак В., Поліщук І. Проблеми та перспективи роботи профспілок в Україні. URL: <http://xn--d1acjtrgde.kiev.ua/wp-content/uploads/2020/1183.pdf#page=70>(дата звернення: 17.11.2024).
57. Сімутіна Я.В. Проблеми реалізації колективних трудових прав за межами трудових правовідносин. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2024. Вип. 83. Ч. 2. С. 34-41. URL: <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/309714/301143>. (дата звернення: 18.11.2024).
58. Соціальний діалог в Україні в період воєнного стану. *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення*. 2024. Вип. 1. URL: <https://nmcs.gov.ua/resources/bulletin>.
59. Стратегічна політика покращення ділового клімату для забезпечення сталого розвитку бізнесу в Україні: звіт за результатами дослідження МОП. Київ: МОП, 2018. 350 с.
60. Таможанський О.В. Вплив Flexibilisation на запровадження інноваційних форм організації праці. *Соціальне право*. 2021. № 1. С. 112-117.
61. Таракан Ю.І. Теоретичний та практичний підхід до розуміння статусу самозайнятої особи. *Соціальне право*. 2021. № 1. С. 117-122.
62. Трансформація трудових відносин та профспілкового руху у посткомуністичних країнах/ за наук. редакції докт. н. держ. упр., проф. М. І. Лахижі; к. н. держ. упр., доц. Я. В. Качан та; к. н. держ.упр., доц. В. Б. Сухомлина. Київ, 2023. 310 с.
63. Цимбал О., Остафійчук Я., Пилипів В. Інституційний простір сфери оплати праці. *Демографія та соціальна економіка*. 2024. №2 (56). С.98-117. URL: <https://ojs.dse.org.ua/index.php/dse/article/view/188/145> (дата звернення: 15.11.2024).
64. Чому Українці можуть не хотіти платити податки? Київський міжнародний інститут соціології. URL: <https://www.kiis.com.ua/?lang=ukr&cat=reports&id=1259&page=1> (дата звернення: 20.10.2024).

65. Шиманська О. Специфіка регулювання Європейських ринків праці: досвід для України. *Вісник ТНЕУ*, 2014. №1. С.91-99.
66. Шлапко Т.В., Махітько К.Б. Дистанційна зайнятість в епоху сучасних змін: правовий аналіз. *Науковий вісник Ужгородського Національного університету*, 2024. Вип. 85. Част. 2. С.138-146. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2024/11/22-1.pdf>(дата звернення: 15.11.2024).
67. Що не так із реформами в Україні. Спільне. 26 грудня 2018 р. URL: <https://commons.com.ua/uk/sho-ne-tak-z-reformami-v-ukrayini/>.(дата звернення: 20.11.2024).
68. Щодо проблем реалізації профспілковим рухом України функції захисту прав найманих працівників. URL: <https://niss.gov.ua/sites/default/files/2016-12/prava-13cd5.pdf>(дата звернення: 21.11.2024).
69. Andersen S., Mailand M. The Danish Flexicurity Model. The role of the Collective Bargaining System. 2005. URL: [https://faos.ku.dk/pdf/artikler/videnskabelige\\_artikler/2005/The\\_Danish\\_flexicurity\\_model\\_0905.pdf](https://faos.ku.dk/pdf/artikler/videnskabelige_artikler/2005/The_Danish_flexicurity_model_0905.pdf)(дата звернення: 18.11.2024).
70. Atkinson, J. (1984). Flexibility, Uncertainty and Manpower Management (PDF) (Report). IMS Report No. 89. Institute of Manpower Studies, Brighton.
71. Atkinson, J.; Meager, N. (1986). Changing Working Patterns: How companies achieve flexibility to meet new needs. Institute of Manpower Studies, National Economic Development Office, London.
72. Bekker, Sonja, and Mikkel Mailand. "The European flexicurity concept and the Dutch and Danish flexicurity models: How have they managed the Great Recession?." *Social Policy & Administration* 53.1 (2019): 142-155.
73. Bourdieu, P. Counterfire: Against the Tyranny of the Market. London : VersoBooks, 2003. 108 p.
74. European Parliament resolution of 12 December 2018 on the implementation of the EU Association Agreement with Ukraine (2017/2283(INI)).

URL: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0518\\_EN.pdf?redirect](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0518_EN.pdf?redirect).

75. Flexicurity. Wikipedia. [https://en-m-wikipedia-org.translate.goog/wiki/Flexicurity?\\_x\\_tr\\_sl=en&\\_x\\_tr\\_tl=uk&\\_x\\_tr\\_hl=ru&\\_x\\_tr\\_pto=wapp](https://en-m-wikipedia-org.translate.goog/wiki/Flexicurity?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=uk&_x_tr_hl=ru&_x_tr_pto=wapp)

76. Seymour R. We Are All Precarious – On the Concept of the Precariat and its Misuses. New Left Review. 10 February 2012. URL: [http://www.newleftproject.org/index.php/site/article\\_comments/we\\_are\\_all\\_precarious\\_on\\_the\\_concept\\_of\\_the\\_precariat\\_and\\_its\\_misuses](http://www.newleftproject.org/index.php/site/article_comments/we_are_all_precarious_on_the_concept_of_the_precariat_and_its_misuses).

77. Williams C., Round J. Explaining participation in undeclared work. European Societies. 2010. Vol. 12 (3). P. 391-418. <https://doi.org/10.1080/14616691003716910>

78. Zero hour contract . Wikipedia. [https://en-m-wikipedia-org.translate.goog/wiki/Zero-hour\\_contract](https://en-m-wikipedia-org.translate.goog/wiki/Zero-hour_contract).