

Тетяна Парпан

ORCID: 0000-0002-3151-0180

Львівський національний університет імені Івана Франка

tatianaparpan@gmail.com

Вид статті: наукова стаття

Флексибілізація трудових правовідносин в Україні: очікування та реалії

Ключові слова: трудові правовідносини, гнучкі форми зайнятості, працівник, стандартна зайнятість, дистанційна робота

Пріоритетом держави у відносинах формування ринку праці, зважаючи на певну нестабільність, високу плинність робочої сили у виробничих галузях, низьку еластичність механізму залучення та збереження робочої сили, є створення рівних можливостей для громадян в реалізації права на працю; формування мотивації для інноваційної поведінки працівника та радикальне підвищення ефективності економіки завдяки зростанню продуктивності праці.

На сьогодні, спектр суспільно-трудова відносин, де особа може бути залучена до праці та отримати відповідну винагороду за неї, є доволі широким. В основу виникнення тих чи інших суспільно-трудова відносин покладені різні юридичні факти і залежно від яких норми, що регулюють такі відносини різняться за юридичною природою. Одні з них регулює трудове

право (найавторитетніша із галузей, які регулюють найману працю), решта ж видів відносин, пов'язаних із використанням праці, зазвичай перебувають у сфері правового впливу, але норми, що їх забезпечують не утворюють якихось самостійних галузей, а належать переважно до таких правових формувань, як цивільне, адміністративне, поліцейське, військове, корпоративне право¹.

В європейських країнах нині домінуючими є тенденції щодо забезпечення якомога повнішої зайнятості населення і створення максимальних можливостей для отримання роботи працездатними громадянами працездатного віку, не залежно від того у яких формах і на яких підставах відбуватиметься їх залучення до праці². У зв'язку з цим, на сучасному ринку праці в пріоритеті такий напрям розвитку, як флексибілізація. Флексибілізація (від англ. *flexibility* – гнучкість) ринку праці розглядають як підвищення його економічної «приспосованості», що проявляється у загальному зниженні трудових витрат із боку підприємців; пом'якшенні трудового законодавства на користь роботодавців; розширенні можливостей роботодавця більш вільно управляти працівниками; зняті обмежень щодо найму, зміни умов праці, звільнення працівників³. Керуючись світовою практикою, для гармонійного поєднання гнучкості у врегулюванні трудових та пов'язаних із ними відносин і управлінням ринком праці зі забезпеченням достатньої захищеності прав суб'єктів трудового права, держави вдаються до ведення політики *flexicurity* («гнучкозабезпеченість» або ж «гнучкозахищеність»). В основу комплексної стратегії «Flexicurity» покладено: гнучкість роботи (потреба роботодавців у гнучкій робочій силі, переважно шляхом пом'якшення пропозицій за трудовими договорами) та соціальний захист (потреба працівників у забезпеченні безпеки, яка полягає у впевненості в тому, що вони не стикатимуться з тривалими періодами безробіття).

Впровадження цієї стратегії на практиці виглядає доволі неоднозначно. За результатами проведених Європейською Комісією (далі – Єврокомісія) досліджень щодо впровадження стратегії «Flexicurity» в державах Європейського Союзу (далі – ЄС) лідером в отриманні позитивних результатів від її втілення стала датська модель. У ній найбільш прийнятно поєдналися: гнучкість зайнятості, активна політика ринку праці та широка система державного соціального захисту. Єврокомісією також було відзначено, що нині в Данії найнижчий рівень безробіття (нижчий

¹ P. D. Pylypenko, *Globalizaciya ry`nku praci ta pravove zabezpechennya povnoyi, produkty`vnoyi i vil`no obranoyi zajnyatosti*, «Pravovi, ekonomichni ta organizacijni zasady` realizaciji derzhavnoyi polity`ky` zajnyatosti: Materialy` vseukrayins`koyi naukovo-prakty`chnoyi konferenciyi», L`viv 2015, s. 5.

² Там само.

³ O. V. Astaxova, *Fleksy`bilizaciya ry`nku praci v umovax social`no-ekonomichny`x zmin, «Ry`nok praci ta zajnyatist` nasele`nnya»* 2011, nr 2 (27), s. 6–13.

від середнього в Європі). Безробіття не є стійким, оскільки періоди пошуку роботи є не тривалими⁴.

Водночас, незважаючи на такі доволі позитивні висновки, науковці висловлюють застереження щодо результативності подальшої ефективності провадження політики гнучкозахищеності. Одні поставили під сумнів, що робочі місця, які будуть створюватися, матимуть достатньо високий рівень⁵. Інші, загалом, назвали висновки, зроблені Єврокомісією статистичною ілюзією, яка вводить в оману, що нібито успіх отримання роботи на ринку праці відбувся завдяки підвищенню рівня захищеності працівників, а не їхніх робочих місць. Адже, насправді в Данії доволі низький рівень охорони праці та високий рівень гнучкості роботи. І лише завдяки існуючій системі колективних переговорів, данські працівники можуть розраховувати на надійний рівень захисту робочих місць⁶.

Зважаючи на викладене, хотілося б погодися з дослідницею впровадження Європейської стратегії зайнятості Сонею Беккер, яка відзначила, що гнучка безпека не є кінцевою метою, а скоріше засобом досягнення цілей Європейської стратегії зайнятості⁷. Додамо, що саме завдяки заходам політики Flexicurity перехід до гнучкості у трудових правовідносинах допоможе суб'єктам цих правовідносин відчувати захищеність своїх трудових прав та, водночас, розраховувати на відповідний соціальний захист.

Як вже зазначалося, потреби ринку праці спричиняють вплив на трудові правовідносини. Зокрема, це відображається на вимогах щодо змісту роботи та умов її організації. Так, 76 % європейців погодилися з тим, що робота на одному місці з тим самим роботодавцем є минулим. 76 % вважають, що можливість легко змінити роботу з однієї роботи на іншу – це корисний актив для пошуку роботи сьогодні. 72 % людей вважають, що трудові договори повинні стати більш гнучкими, щоб стимулювати створення робочих місць⁸.

Незважаючи, на те, що наведені опитування були проведені в Європі десять років тому, нині як у Європі, так і в Україні ці прагнення залишаються актуальними. Про це свідчить те, що роботодавці все більше втра-

⁴ Commission of European communities. *On a way to general principle of flexibility: all anymore andmore workplaces are due to flexibility and safety*, Luxemburg 2007, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102>

⁵ T. M. Andersen, N. Bosch, A. Deelen, R. Euwals, *The Danish flexicurity model in the Great Recession*, «Centre for Economic Policy Research – CEPR» 2011, <https://voxeu.org/article/flexicurity-danish-labour-market-model-great-recession>

⁶ R. Janssen, *Flexicurity: The Model That Never Was*, «Social Europe, Journal, Series, Blog» 2013, p. 175–192, <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13501763.2017.1363272>

⁷ S. Bekker, *Flexicurity in the European Semester: still a relevant policy concept?*, «Journal of European Public Policy» 2017, Vol. 25, p. 175–192, <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13501763.2017.1363272>

⁸ *European Employment and Social Policy, Special Eurobarometer 261*, 2006, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52007DC0359>

чають інтерес до залучення працівників на умовах повної зайнятості, збільшилася кількість працівників, умови праці яких відрізняються від стандартних. Через відсутність гнучкості умов праці, гідної оплати праці, безпеки праці, мобільності, перспектив професійного росту працівники все частіше намагаються реалізувати свій трудовий потенціал не укладаючи трудовий договір або ж працюючи тимчасово, на умовах неповного робочого часу. Крім того, для багатьох людей єдиним шляхом реалізації свого права на зайнятість є трудова міграція⁹.

З огляду на зазначене, видається, що саме флексебілізація трудових правовідносин допомогла б і працівнику, і роботодавцю досягти примирення та збалансування своїх інтересів. Втіленням цього має стати реформування трудового законодавства з метою його пом'якшення та гнучкості.

Для початку варто ввести в правове поле трудові відносини осіб, умови праці яких відрізняються від стандартних. На сьогодні, так звані нетипові форми трудової діяльності знаходяться на узбіччі правового регулювання праці і не укладаються в класичну конструкцію стандартної форми зайнятості. Законом України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року повна зайнятість (стандартна) визначається як зайнятість працівника за нормою робочого часу, передбаченою відповідно до законодавства, колективною або трудовою угодою¹⁰. Для стандартної зайнятості характерно те, що наймана праця реалізується на підставі трудового договору укладеного на невизначений термін; робота відбувається на умовах повного робочого часу на території підприємства, установи, організації; оформляються ці трудові відносини, як правило, безпосередньо у роботодавця.

Своєю чергою, нетипова зайнятість, заснована на таких трудових відносинах, в яких видозмінено якусь істотну ознаку (критерій) стандартних (традиційних) трудових правовідносин: їх тривалість, місце та умови виконання трудової функції працівником, режим праці тощо. Загалом нетипові форми залучення до праці відрізняються від стандартних своєю гнучкістю. Зокрема, йдеться про працівників, які зайняті інноваційними розробками, творчою працею, наданням бухгалтерських та юридичних послуг, виготовленням продукції на дому. Цінність та результативність таких видів трудової діяльності виявляються вищими, ніж при традиційних режимах організації праці (переважно роботу виконують не в чітко встановлених часових межах, і вона не співпадає із стандартними нормами витрат робочого часу).

⁹ Т. В. Парпан, *Pro yedy`nu svitovu model` regulyuvannya vidnosy`n najmanoyi praci*, «Problemy` derzhavotvorennia i zaxy`stu prav lyudy`ny` v Ukraini: Materialy` XXIII zvitnoyi naukovo-prakty`chnoyi konferenciyi», chasty`na 2, L`viv, 2017, s. 33–34.

¹⁰ *Pro zajnyatist` naseleennyi* (05.07.2012), «Vidomosti Verhovnoyi Rady` Ukrainy`» 2013, nr 24, st. 243, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>

Нетипова зайнятість є одним зі способів пом'якшення наслідків безробіття. Особливого значення це набуває тоді, коли до роботи залучають соціальноуразливі на ринку праці категорії працівників. Для них, така форма залучення до праці може стати не лише найбільш прийнятним засобом отримання доходу, але і таким, який допоможе підтримувати рівень своєї кваліфікації та працездатності.

Праця в нестандартних умовах, а саме, з її гнучкою організацією, сприяє взаємному задоволенню інтересів та потреб сторін трудових правовідносин. Загалом, у світі спостерігається тенденція поступового зменшення кількості працівників, зайнятих у традиційних умовах та відповідного поширення нових гнучких форм зайнятості, незважаючи на наявні обмеження і навіть прямі заборони¹¹.

Нині, світовій практиці відомо понад п'ятнадцять різновидів застосування гнучкої форми організації праці, серед яких: робота на умовах неповного робочого часу, підсумований робочий час, розподіл виконання трудових обов'язків, «стиснутий» робочий час, «обмін змінами», «гнучкі перерви», дистанційна робота, робота за викликом¹². Деякі з цих форм можуть поєднуватися, утворюючи різноманітні комбінації. Наприклад, працівник може працювати дистанційно на умовах неповного робочого часу.

Незважаючи на тягіння до стандартної організації праці, чинне трудове законодавство України все ж регулює застосування гнучких форм організації праці. Так, ст. 56 КЗпП України присвячена роботі на умовах неповного робочого часу, який встановлюється за погодженням сторін або ж на вимогу працівника, у визначених в статті випадках. Відповідно до ст. 23 КЗпП України працівник може працювати на умовах строкового трудового договору або трудового договору, укладеного на час виконання певної роботи. Цією нормою визначено базові умови укладення строкових трудових договорів. Детальніша регламентація окремих видів строкових трудових відносин здійснюється на рівні підзаконних нормативно-правових актів. Для прикладу, працю тимчасових працівників регулює Указ Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці тимчасових робітників і службовців» від 24 вересня 1974 року, робота сезонних працівників регламентована Указом Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» від 24 вересня 1974 року.

Трудовому законодавству України відома і така форма організації праці, як гнучкий графік роботи. Відразу зауважимо, що в контексті трудо-

¹¹ M. R. Ly'chkovs'ka, *Transformaciya ponyattya „standartna zajnyatist'» u novij ekonomici, «Global'ni ta nacional'ni problemy ekonomiky»* 2016, Vy'p. 13, s. 30.

¹² N. A. Czurkan, *Gy'bkj'j rezhy'm raboty v anglosaksonskoj sy'steme zakonodatel'stva, «Rossy'jsky'j ezhegodny'k trudovogo prava»* 2011, nr 7, s. 675–677.

вого законодавства йдеться про один із видів спеціальних режимів робочого часу, обов'язковою умовою застосування якого є повне відпрацювання працівниками встановленої законом сумарної кількості робочих годин протягом облікового періоду – робочого дня, робочого тижня і т. д.¹³ І хоча, КЗпП України не закріпив порядок встановлення такого режиму робочого часу як і, загалом такого поняття, водночас, підстави для його застосування кодексом все ж передбачені. Це норми, якими визначено порядок запровадження режиму робочого часу та його елементів для підприємства, установи, організації та працівників (ст. ст 13, 57, 60, 66 КЗпП України). Детальніша правова регламентація здійснюється на підставі: Положення про порядок та умови застосування ковзкого (гнучкого) графіку роботи для жінок, які мають дітей, затвердженого постановою Держкомпраці СРСР, ВЦРПС від 6 червня 1984 року № 170/10-101 та Наказу Міністерства праці та соціальної політики № 359 від 4 жовтня 2006 року «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу» (надалі – Методичні рекомендації).

Відповідно до зазначених Методичних рекомендацій, гнучкий режим робочого часу встановлюється зі саморегулюванням часу початку, закінчення та тривалості робочого часу впродовж робочого дня для деяких категорій працівників, для працівників окремих підприємств або їх структурних підрозділів¹⁴. Підставою встановлення гнучкого режиму робочого часу можуть бути: 1) колективна заява працівників підприємства або його структурного підрозділу; 2) угода між працівником та роботодавцем (як при прийнятті на роботу, так і згодом); 3) ініціатива виборного органу первинної профспілкової організації. Остаточне рішення щодо можливості запровадження цього спеціального режиму приймає роботодавець, за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації. Також це питання може бути обумовлено колективним договором, який підлягає схваленню загальними зборами (конференцією) трудового колективу.

Отже, встановлення гнучкого режиму робочого часу є предметом як індивідуально-договірному, так і колективно-договірному регулювання.

Найпопулярнішими у вітчизняній практиці є дві форми організації праці на умовах гнучкого режиму робочого часу: 1) поденний облік робочого часу, за якого працівник зобов'язаний додержуватися встановленої правилами внутрішнього трудового розпорядку тривалості робочого дня незалежно від його початку, закінчення та тривалості перерви на обід;

¹³ *Trudove pravo Ukrainy*: akad. kurs: pidruch. dlya stud. yury'd. vy'shh. navch. zakl., P. D. Py'ly'penko, V. Ya. Burak, Z. Ya. Kozak ta in.; za red. P. D. Py'ly'penka, 5-e vy'd., pere-rob. i dop., Ky'yiv: In Yure, 2014, s. 293.

¹⁴ *Metody'chni rekomendaciyi shhodo vstanovlennya gnuchkogo rezhy'mu robochogo chasu* (4.10.2006), <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0359203-06>

2) підсумований облік робочого часу, який передбачає відпрацювання працівником встановленої відповідно до законодавства кількості робочих годин за певний обліковий період, який прийнято для підсумованого обліку робочого часу (тиждень, місяць, квартал, рік тощо)¹⁵.

Надомна праця як різновид гнучкої форми зайнятості також не знайшла своєї правової регламентації в КЗпП України. Її регулювання здійснюється Положенням про умови праці надомників від 29 вересня 1981 року, яке з огляду на умови сьогодення, тенденції на світовому ринку праці можна назвати «морально застарілим».

Відповідно до Положення про умови праці надомників, надомником вважається особа, що уклала трудовий договір з роботодавцем про виконання роботи вдома особистою працею з матеріалів і з використанням знарядь і засобів праці, що виділяються роботодавцем, або за рахунок коштів роботодавця¹⁶. Цим документом частково врегульовано порядок укладення трудового договору з надомним працівником, умови виконання ним трудової функції та її оплата, умови здійснення роботодавцем контролю за роботою працівника.

У зв'язку із розвитком інформаційних технологій традиційна праця на дому поступається місцем дистанційній праці (телепраці), учасниками якої є, як правило, висококваліфіковані фахівці, які використовують у роботі сучасні засобами зв'язку, що дають їм змогу передавати напрацьовану інформацію роботодавцю, зокрема через Інтернет. Така праця може здійснюватися вдома, в офісі, на спеціально облаштованих робочих місцях. До того ж, дистанційна праця може мати мобільний або змішаний характер¹⁷.

Трудові правовідносини дистанційних працівників відрізняються від традиційних своєю гнучкістю, яка проявляється в розподілі робочого часу та часу відпочинку, характері контролю з боку роботодавця за виконанням працівником своєї трудової функції тощо. Порівнюючи надомну працю, яка врегульована нормами чинного трудового законодавства України та дистанційну роботу, бачимо, що місцем виконання роботи надомного працівника є, переважно, місце його проживання. Дистанційна ж праця може виконуватися не лише у працівника вдома, але й в інших приміщеннях, поза місцем знаходження роботодавця.

В Україні дистанційна праця набуває все більшої популярності. Проте нормативно-правова база, яка б регулювала особливості цієї праці відсутня. Це, своєю чергою робить дистанційних працівників доволі уразливими до вимог ринку праці та соціально незахищеними.

¹⁵ Там само.

¹⁶ *Polozhennya pro umovy` praci nadomny`kiv* (29.09.1981), <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81>

¹⁷ O. Gulevy`ch, *Transformaciya zajnyatosti u sferi poslug pid vply`vom rozvy`tku informacijny`x texnologij*, «Ukrayina: aspekty` praci» 2010, nr 2, s. 12–13.

Як вбачається з викладеного, поза сферою правового регулювання залишається ще багато питань, які необхідно врегулювати для того, щоб зробити більш гнучкими трудові відносини для їх сторін та економічно задовільними для держави.

Необхідність зробити трудові правовідносини більш гнучкими та послабити доволі часто невинуватену їх зарегульованість є, як вже зазначалося, беззаперечною вимогою сучасного українського ринку праці. На жаль, з огляду на довготривалий процес кодифікації трудового законодавства очікувати швидких зрушень у цьому напрямку не доводиться.

Проаналізувавши проекти Трудового Кодексу України (далі – проекти ТК), подані свого часу на розгляд Верховної Ради України, починаючи з проекту від 5 липня 2004 року та завершуючи проектом, поданим до другого читання, в редакції від 24 липня 2017 року можемо констатувати:

1. Усі проекти ТК містять окрему статтю, присвячену гнучкому режиму робочого часу. Порівняно з чинним трудовим законодавством, у проектах ТК гнучкий режим робочого часу з визначенням часу, коли працівник зобов'язаний перебувати на своєму робочому місці, часу, коли працівник має право на свій розсуд визначати час початку і закінчення роботи, а також часу використання, в межах цього часу, перерви для відпочинку і харчування, може запроваджуватися за погодженням між працівником і роботодавцем.

Отже, встановлення гнучкого режиму робочого часу пропонуємо зробити предметом лише індивідуально-договірної регулювання.

2. Надомна праця знайшла своє закріплення в статті «Умова про роботу вдома». Назва цієї статті та її зміст є ідентичним у всіх поданих проектах ТК. За своїм змістовним наповненням стаття відображає норми Положення про умови праці надомників, 1981 року.

3. Авторами всіх проектів ТК виділено таку категорію працівників, як: «працівники, які самостійно планують свій робочий час». Цій категорії у кожному зі законопроектів присвячена однойменна стаття, відповідно до змісту якої «працівники, які самостійно планують свій робочий час», це: керівники юридичних осіб та відокремлених підрозділів, *працівники, які працюють вдома* та інші категорії працівників, визначені колективним договором чи правилами внутрішнього трудового розпорядку, планують свій робочий час самостійно, якщо інше не визначено у трудовому договорі¹⁸. Поряд із цим зазначено, що «законодавством може передбачатися право працівників самостійно планувати свій робочий час, за умови дотримання строків виконання робіт, щодо яких встановлено строк (наукові, науково-педагогічні працівники та інші)»¹⁹.

¹⁸ *Proekt Trudovogo Kodeksu Ukrainy*, (05.11.2015), (doopracz. 24.07.2017), <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/760-19>

¹⁹ *Tam samo*.

Не можемо не звернути увагу на те, що авторами останнього проекту ТК була зроблена спроба врахувати сучасні тенденції ринкових відносин і доповнити категорію «працівники, які самостійно планують свій робочий час» особами, які працюють *дистанційно*. Також згадку про дистанційну працю маємо і в статті 32 «Зміст трудового договору» останнього проекту ТК. У ній зокрема йдеться про те, що умови трудового договору можуть передбачати виконання працівником роботи дистанційно (поза приміщенням роботодавця), у тому числі з можливістю віддаленого доступу за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій²⁰.

Інших згадок про трудові відносини дистанційних працівників у проекті немає. Лише зважаючи на те, що працівники, які працюють дистанційно – це працівники, які самостійно планують свій робочий час, можемо констатувати, що: 1) облік робочого часу таких працівників не ведеться (ст. 138 проекту ТК від 24.07.2017 р.); 2) робота в надурочний час для цієї категорії працівників не компенсується, крім випадків залучення їх роботодавцем до виконання надурочних робіт (ст. 235 проекту ТК від 24.07.2017 р.).

Узагальнюючи, зазначимо, що у всіх проектах ТК, у тому числі і останньому, доволі поверхнево відображені тенденції флексибілізації сучасного ринку праці. Видається, що їх автори мали на меті створити лише ілюзію сучасності у регулюванні трудових відносин.

Загалом відзначимо, що тенденції сучасного ринку праці вимагають від трудового законодавства більшої гнучкості для суб'єктів трудових правовідносин. Саме флексибілізація трудових правовідносин – це той напрям розвитку трудового законодавства, який на сьогодні має стати найбільш перспективним та бажаним, і який допоможе оптимально поєднати економічну ефективність та соціальний прогрес. Вказується, що гнучка організація праці сприяє взаємному задоволенню інтересів та потреб сторін трудових правовідносин. Тому потребують законодавчого оновлення та переосмислення всі без винятку інститути трудового права, а насамперед: робочого часу, часу відпочинку, оплати праці. Поряд із цим, необхідно надати «зелене світло» гнучким формам праці, забезпечивши при цьому гарантії договірної свободи сторонам індивідуальних трудових відносин, та їх надійний соціальних захист. Правовою основою для цього мають стати міжнародні трудові стандарти (загальновизнані принципи і норми міжнародного права, закріплені в актах ООН, МОП, ЄС, положеннях міжнародних договорів).

На майбутнє, вважаємо цілком виправданим, відмовитися від існуючого на сьогодні стандарту зайнятості, забезпечивши рівне ставлення до всіх форм залучення до праці.

²⁰ *Tam samo.*

Бібліографія

- Andersen T. M., Bosch N., Deelen A., Euwals R., *The Danish flexicurity model in the Great Recession*, «Centre for Economic Policy Research – CEPR» 2011, <https://voxeu.org/article/flexicurity-danish-labour-market-model-great-recession>
- Astaxova O. V., *Fleksy`bilizaciya ry`nku praci v umovax social`no-ekonomichny`x zmin*, «Ry`nok praci ta zajnyatist` naseleण्या» 2011, nr 2 (27), s. 6–13.
- Bekker S., *Flexicurity in the European Semester: still a relevant policy concept?*, «Journal of European Public Policy» 2017, Vol. 25, p. 175–192, <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13501763.2017.1363272>
- Commission of European communities. On a way to general principle of flexibility: all anymore andmore workplaces are due to flexibility and safety*, Luxemburg 2007, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102>
- Czurkan N. A., *Gy`bky`j rezhy`m raboty v anglosaksonskoj sy`steme zakonodatel`stva*, «Rossy`jsky`j ezhegodny`k trudovogo prava» 2011, nr 7, s. 675–681.
- European Employment and Social Policy, Special Eurobarometer 261*, 2006, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52007DC0359>
- Gulevy`ch O., *Transformaciya zajnyatosti u sferi poslug pid vply`vom rozvy`tku informacijny`x texnologij*, «Ukrayina: aspekty` praci» 2010, nr 2, s. 10–15.
- Janssen R., *Flexicurity: The Model That Never Was*, «Social Europe, Journal, Series, Blog» 2013, p. 175–192, <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13501763-2017.1363272>
- Ly`chkovs`ka M. R., *Trasformaciya ponyattya „standartna zajnyatist`» u novij ekonomici*, «Global`ni ta nacional`ni problemy` ekonomiky`» 2016, Vy`p. 13, s. 28–32.
- Metody`chni rekomendaciyi shhodo vstanovlennya gnuchkogo rezhy`mu robochogo chasu* (4.10.2006), <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0359203-06>
- Parpan T. V., *Pro yedy`nu svitovu model` regulyuvannya vidnosy`n najmanoyi praci*, «Problemy` derzhavotvorennya i zaxy`stu prav lyudy`ny` v Ukrayini: Materialy` XXIII zvitnoyi naukovy`praky`chnoyi konferenciyi», chasty`na 2, L`viv, 2017, s. 33–34.
- Polozhennya pro umovy` praci nadomny`kiv* (29.09.1981), <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81>
- Pro zajnyatist` naseleण्या (05.07.2012), «Vidomosti Verxovnoyi Rady` Ukrayiny`» 2013, nr 24, st. 243, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
- Proekt Trudovogo Kodeksu Ukrayiny`*, (05.11.2015), (doopraz. 24.07.2017), <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/760-19>
- Py`ly`penko P. D., *Globalizaciya ry`nku praci ta pravove zabezpechennya povnoyi, produkty`vnoyi i vil`no obranoyi zajnyatosti*, «Pravovi, ekonomichni ta organizacijni zasady` realizaciyi derzhavnoyi polity`ky` zajnyatosti: Materialy` vseukrayins`koyi naukovy`praky`chnoyi konferenciyi», L`viv 2015, s. 3–7.
- Trudove pravo Ukrayiny`: akad. kurs: pidruch. dlya stud. yury`d. vy`shh. navch. zakl.*, P. D. Py`ly`penko, V. Ya. Burak, Z. Ya. Kozak ta in.; za red. P. D. Py`ly`penka, 5-e vy`d., pererob. i dop., Ky`yiv: In Yure, 2014, 552 s.

Flexibility of labour legal relationships in Ukraine: expectation and realities

Summary

The article examines the influence of flexibilization of the modern labor market on labor relations. It has been established that flexibilization of labor relations should become the main direction of the development of labor legislation, which will allow optimally combine the economic, social and private interests of the employer and the employee.

Analyzing the experience of European countries in implementing the integrated strategy «Flexicurity», the author notes the ambiguity of the results obtained from the implementation of this strategy in practice. The position of researchers who emphasize that flexicurity is not the ultimate goal, but rather a means to achieve the objectives of the European Employment Strategy. It is noted that due to Flexicurity policies, the transition to flexibilities in labor relations will allow the subjects of these relationships to feel the security of their labor rights and, at the same time, rely on appropriate social protection.

It is noted that now, the so-called non-typical forms of labor activity are out of legal regulation and do not fit into the classical design of the standard form of employment. Typical employment is based on such labor relations, in which some essential feature of the standard (traditional) labor legal relations has been altered: their duration, place and conditions for the fulfillment of the labor function by the employee, the labor regime, etc. Unusual forms of engagement with work differ from their standard flexibility.

The article analyzes the current labor legislation of Ukraine and describes the state of legal regulation of such types of atypical (flexible) forms of work as: work on the conditions of part-time work, home work, work with a flexible working time regime, labor on the basis of fixed-term employment contracts.

There is a substantiated need to legislatively regulate the labor relations of persons whose working conditions differ from the standard ones. In this case, it is necessary to ensure the contractual freedom of the parties to the individual labor relations and their reliable social protection. International labor standards (generally accepted principles and norms of international law, enshrined in UN, ILO, EU, international treaties) should be the legal basis for this. It emphasizes the value and effectiveness of flexible forms of work. It is indicated that a flexible organization of labor contributes to the mutual satisfaction of the interests and needs of the parties to labor relations.

It is concluded that the draft Labor Code of Ukraine submitted to the Verkhovna Rada of Ukraine only creates an illusion about the implementation of labor legal relations in the labor legislation.

The author proposes to abandon the existing employment standard for today, ensuring equal treatment of all forms of employment.

Keywords: labour legal relationships, flexible forms of employment, employee, standart employment, teleworking

Tetyana Parpan

Narodowy Uniwersytet im. Iwana Franki we Lwowie

**Elastyczność prawa pracy na Ukrainie:
oczekiwania i rzeczywistości**

Streszczenie

Artykuł poświęcony jest analizie wpływu uelastycznienia nowoczesnego rynku pracy na stosunki w pracy. Ustalono, że uelastycznienie pracy powinno stać się głównym kierunkiem rozwoju prawa pracy, co umożliwi optymalne połączenie ekonomicznych, społecznych i prywatnych interesów pracodawcy i pracownika.

Analizując doświadczenia wdrażania zintegrowanej strategii *flexicurity* w krajach europejskich, autorka zwraca uwagę na niejednoznaczność uzyskanych wyników wdrożenia tej strategii w praktyce. Zgadza się również ze stanowiskiem tych naukowców, którzy podkreślają, że *flexicurity* nie jest celem końcowym, ale środkiem do osiągnięcia celów europejskiej strategii zatrudnienia. Należy zauważyć, że ze względu na politykę *flexicurity* przejście do elastyczności w stosunkach pracy umożliwi podmiotom tych relacji poczucie bezpieczeństwa w stosunku do prawa pracy, a jednocześnie będzie polegać na ochronie socjalnej.

Warto zauważyć, że obecnie tzw. formy nietypowe działalności zawodowej są na granicy regulacji prawnych i nie należą do klasycznego wzorca standardowej formy zatrudnienia. Nietypowe zatrudnienie opiera się na takich stosunkach pracy, w których zmieniono pewną istotną cechę standardowych (tradycyjnych) stosunków pracy: czas trwania, miejsce i warunki realizacji funkcji pracy przez pracownika, harmonogram czasu pracy itp. Nietypowe formy zatrudnienia różnią się od standardowych swoją elastycznością.

W artykule przedstawiono także analizę obowiązującego na Ukrainie ustawodawstwa pracy oraz charakterystykę stanu regulacji prawnych takich nietypowych (elastycznych) form pracy, jak: praca w niepełnym wymiarze godzin, praca w domu, praca z elastycznymi godzinami pracy, praca na podstawie umów o pracę na czas określony.

Konieczność ustawowego regulowania stosunków pracy osób, których warunki pracy różnią się od standardowych, jest uzasadniona. W takim przypadku konieczne jest zapewnienie zasad swobody pracy i niezawodnej ochrony socjalnej. Podstawą prawną tego powinny się stać międzynarodowe standardy pracy: ogólnie przyjęte zasady i normy prawa międzynarodowego, przewidziane w aktach ONZ, MOP, UE, w umowach międzynarodowych. Podkreślono wartość i skuteczność elastycznych form pracy. Wskazuje się, że elastyczna organizacja pracy przyczynia się do wzajemnego zaspokojenia interesów i potrzeb stron stosunku pracy.

Stwierdzono, że każdy z przedłożonych Radzie Najwyższej Ukrainy projektów Kodeksu Pracy Ukrainy tworzy jedynie iluzję na temat wdrażania *flexicurity* w ustawodawstwie pracy.

Autorka proponuje odrzucić obecny standard zatrudnienia, zapewniając w ten sposób równe traktowanie wszystkich form zatrudnienia.

Słowa kluczowe: stosunek pracy, elastyczne formy zatrudnienia, pracownik, standardowe zatrudnienie, telepraca