

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/pyuv.v4.2025.11>**О. О. Казімірова***orcid.org/0009-0003-9185-8933**аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»*

ВИДИ НЕТИПОВИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ

Постановка проблеми. Види нетипових форм зайнятості характеризується значною динамічністю та відносністю. Історична ретроспектива свідчить, що в першій половині XX століття трудове право обмежувало визначення нетипових форм зайнятості лише тимчасовою зайнятістю (що включала строкові трудові договори, короткострокову та сезонну роботу), неповним робочим часом та надомною працею. Проте в умовах сьогодення, кількість та різноманіття форм нетипової зайнятості збільшились більш ніж удвічі.

В сучасних умовах країни Європейського Союзу активно реформують сферу трудових відносин, прагнучи адаптувати її до нових економічних і соціальних реалій. Осучаснення трудових відносин здійснюється через реформування законодавства, розширення застосування гнучких форм зайнятості, цифровізацію процедур укладання та обліку договорів, а також установлення базових соціальних гарантій для всіх категорій працівників, включаючи самозайнятих. Такі кроки дозволяють урядам досягати кількох стратегічних цілей:

- скорочення масштабів тіньової економіки;
- легалізація незадекларованої праці;
- розширення соціального захисту населення;
- підвищення гнучкості ринку праці;
- посилення конкурентоспроможності національної економіки.

Таким чином, нетипові форми зайнятості вже не сприймаються як другорядне явище, а поступово закріплюються в законодавстві та стають невід'ємною частиною сучасної системи організації праці.

Метою статті є обґрунтування необхідності систематизації різних видів нетипових форм зайнятості з метою глибшого розуміння їхньої природи, специфіки та ролі в сучасних трудових правовідносинах. Така класифікація дозволяє не лише визначити ключові різновиди нетипової зайнятості, але й виявити їх спільні характеристики, відмінності та вплив на трансформацію ринку праці.

Актуальність теми полягає в потребі комплексно розглянути основні групи нетипових форм праці, що дає змогу забезпечити наукове підґрунтя для подальшого аналізу їх правового регулювання, а також вироблення рекомендацій щодо вдосконалення законодавчого забезпечення у цій сфері.

Виклад основного матеріалу дослідження. Перш ніж класифікувати нетипові форми зайнятості, доцільно звернутися до тлумачення самого поняття «форма», поданого у словникових джерелах. Зокрема, воно розглядається у кількох значеннях:

- 1) тип, будова, спосіб організації чого-небудь;
- 2) зовнішній вияв якого-небудь явища, пов'язаного з його сутністю, змістом;
- 3) спосіб існування змісту, його внутрішньої структури, організації і зовнішнього виразу;
- 4) спосіб здійснення, виявлення будь-якої дії;
- 5) суворо встановлений порядок у будь-якій справі [1].

Отже, поняття «форма» відображає тип, спосіб організації та функціонування певного явища. У контексті трудових відносин під «формою зайнятості» доцільно розуміти усталений спосіб організації праці та зовнішній прояв її змісту. Виходячи з цього підходу, виникає потреба в окремому аналізі нетипових форм зайнятості, що набувають поширення в умовах зростаючої гнучкості ринку праці.

У звіті Комітету з питань зайнятості та соціальних питань Європейського парламенту «Вплив нових форм праці на трудові відносини та еволюцію трудового права в Європейському Союзі» (червень 2008 року) представлено комплексну класифікацію нетипових форм зайнятості, яка дає змогу глибше зрозуміти їхню структуру.

1. Нові та старі форми праці. Цей підхід визнає, що деякі види зайнятості, як позмінна робота чи самозайнятість, існували й раніше, однак їхня динаміка та масштаби постійно змінюються відповідно до сучасних економічних реалій. Незадекларована праця (неформальна зайнятість) також належить до цієї категорії, оскільки, попри її давню

історію, її форми та поширеність еволюціонують [2, с. 4].

У своїх наукових працях О.Л. Стасюк, Ю.М. Гусев та Ю.М. Скрипюк акцентують увагу на проблемі відсутності нормативно закріпленого визначення понять «незадекларована праця» та «неформальна зайнятість» [3, с. 141]. Водночас дослідники підкреслюють, що у повідомленні Європейської Комісії № 628 від 24.10.2007 року «Посилення боротьби з недекларованою зайнятістю» термін «неформальна зайнятість» трактується як діяльність, пов'язана з ухиленням від сплати податків та/або від виконання зобов'язань у сфері соціального захисту працівників. При цьому наголошується, що зазначене явище охоплює широкий спектр некримінальної діяльності – від незадекларованого надання побутових послуг до підпільної праці нелегальних мігрантів [4].

У своєму дослідженні Н.В. Павленко зазначає, що неформальна зайнятість є складовою частиною тіньової економіки, а точніше – її неформального сектору. Вчена підкреслює, що саме через відсутність офіційного оформлення трудових відносин та належного обліку такої діяльності вона не відображається в офіційній статистиці, проте фактично займає вагоме місце в економічних процесах.

Таким чином, неформальна зайнятість виступає однією з ключових ознак тіньової економіки, адже поєднує у собі як вимушену адаптацію населення до економічних умов, так і ухилення суб'єктів господарювання від виконання правових та соціальних зобов'язань [5, с. 132].

Розвиваючи таку проблематику, Р.І. Шабанов звертає увагу на поняття «тіньове безробіття» або «приховане безробіття», яка проявляється у формі неформальної зайнятості, що може мати місце як у неформальному секторі економіки, так і на неофіційних робочих місцях у межах формального сектору [6, с. 263].

Також дослідник вважає, що «тіньове безробіття» може бути дотичне до неповної зайнятості, аргументуючи це тим, що серед термінології Міжнародної організації праці (далі – МОП) є таке поняття як «вимушена неповна зайнятість». Така зайнятість стосується осіб, які офіційно не залучені до повного обсягу виробничої діяльності підприємства через організаційні чи економічні причини, наприклад, числяться у штаті на умовах часткової зайнятості або перебувають у примусових відпустках, проте фактично можуть повноцінно виконувати роботу на умовах повного робочого дня. [6, с. 266].

Отже, з наведеного аналізу випливає, що неформальна зайнятість (незадекларована праця або вимушена часткова зайнятість) можуть бути віднесені до нетипових форм зайнятості. Така зайнятість одночасно відображає як адаптацію рин-

ку праці до сучасних економічних викликів, так і прагнення роботодавців зменшити витрати на оплату праці, соціальне страхування та оподаткування. Для працівників такі форми зайнятості нерідко виступають фактично «останнім шансом» збереження мінімального рівня добробуту, хоч це і створює для них ситуацію вразливості й соціальної незахищеності.

2. За типами договорів та організацією праці. Ця класифікація акцентує увагу на правовому статусі працівників. Сьогодні особлива увага приділяється визначенню самозайнятості та позиковій праці, оскільки їхня кількість зростає в багатьох країнах ЄС.

У переважній більшості правових систем світу існує «бінарний розрив» між зайнятістю та самозайнятістю, причому «зайнятість» слугує основою для регулювання праці. Хоча «сіра зона» між цими двома правовими категоріями завжди існувала. Видається доцільним спочатку розглянути поняття «самозайнятість», а згодом – «сірої зони».

Організація економічного співробітництва та розвитку визначає самозайнятість як роботу на власному підприємстві, коли винагорода безпосередньо залежить від доходу, отриманого від виробництва продукції чи надання послуг. При цьому самозайнятість охоплює види діяльності, де винагорода безпосередньо пов'язана з прибутком (або потенційним прибутком), у тому числі тоді, коли власне споживання продукції розглядається як складова цього прибутку. Особи, зайняті у такій сфері, самостійно приймають або делегують ключові операційні рішення, несучи повну відповідальність за функціонування та добробут свого підприємства [7].

На думку професора В.В. Онікієнко, «самозайнятими вважаються повністю незалежні особи, які самі собі створюють робочі місця в тій чи іншій сфері діяльності у відповідності з чинними правовими нормами та діями, які не заборонені» [8, с. 32].

Академік Е.М. Лібанова вважає самозайнятими тих хто працює на свій власний кошт, самостійно організовує свою роботу, володіє засобами виробництва і несе відповідальність за вироблену продукцію (якість, ціну, збут, тощо) [9, с. 95].

Варто відзначити, що в пп. 14.1.226 п. 14.1 ст. 14 Податкового кодексу України від 02.12.2010 року № 2755 (далі – ПКУ) закріплено поняття «самозайнятої особи», як «платника податку, яка є фізичною особою-підприємцем або провадить незалежну професійну діяльність за умови, що така особа не є працівником в межах такої підприємницької чи незалежної професійної діяльності». Кодекс також передбачає перелік категорій осіб, які відносяться до самозайнятих, при умові, що така особа не є працівником або фізич-

ною особою-підприємцем та використовує найману працю не більш як чотирьох фізичних осіб [10].

До цієї категорії відносять, зокрема: осіб, які займаються науковою, літературною, артистичною, художньою, освітньою або викладацькою діяльністю; лікарів, адвокатів, приватних нотаріусів і виконавців; арбітражних керуючих; аудиторів та бухгалтерів; оцінювачів, інженерів і архітекторів; а також осіб, які здійснюють релігійну чи місіонерську діяльність та інші подібні види незалежної професійної діяльності [10].

Українська ІТ-компанія Opendata повідомила, що за даними Державної податкової служби самозайняті громадяни за перші п'ять місяців 2025 року сплатили до бюджету 292,29 млн грн податків. Це на 33% більше, ніж за той самий період 2024 року. Це свідчить про активізацію економічної діяльності у сфері індивідуальної підприємницької діяльності та підтверджує зростання ролі самозайнятих як важливого сегмента ринку праці.

Компанія також звертає увагу, що станом на початок червня 2025 року в Україні було зареєстровано 28,3 тис. самозайнятих фахівців. Найбільше їх працює у Києві – 4,2 тис. осіб, у Дніпропетровській області – 2,5 тис., а в Одеській – 2,4 тис. [11].

Після розгляду поняття «самозайнятість» доцільно перейти до характеристики так званої «сірої зони» у сфері трудових відносин. У Рекомендації МОП № 198 від 2006 року вводяться поняття «замасковані трудові відносини» або «прихована зайнятість», які виникають у випадках, коли роботодавець намагається приховати фактичний статус працівника, оформлюючи відносини як співпрацю з підрядником чи постачальником послуг [12].

Окремо МОП у своєму звіті «Нестандартна зайнятість у світі: розуміння викликів, формування перспектив» від 2016 року виокремлює явище «залежної самозайнятості», яке передбачає надання працівниками послуг для підприємства за цивільно-правовими договорами, але за умов істотної залежності від одного або кількох клієнтів і під контролем щодо способу виконання роботи. Саме така форма праці й утворює «сіру зону» між зайнятістю та самозайнятістю. Водночас межі між залежною самозайнятістю та прихованими трудовими відносинами залишаються розмитими, що ускладнює їхнє правове розмежування [13].

Показовим прикладом залежної самозайнятості в Україні виступає ІТ-сфера, де роботодавці переважно залучають фахівців для виконання окремих проєктів або тимчасових завдань. Як було розглянуто вище, залежна самозайнятість здебільшого виникає на основі цивільно-правових договорів, коли фахівець виступає як фізична особа-підприємець і надає послуги роботодавцю в ролі замовника.

Подібна модель співпраці є вигідною для роботодавця, оскільки дозволяє уникати значного

податкового навантаження та обов'язкових соціальних внесків. Водночас працівник у таких прихованих трудових відносинах позбавлений належного правового захисту, оскільки не користується повним обсягом гарантій і прав, передбачених трудовим законодавством.

З огляду на це держава визнала, що ІТ-сферу необхідно врегулювати у нормативному порядку, що в результаті зумовило інтеграцію держави до гіг-економіки та започаткувало нову нетипову форму зайнятості – гіг-контракт.

С.М. Тарасюк відносить гіг-спеціалістів до категорії осіб, які не бажають здійснювати свою діяльність, як фізичні особи-підприємці, проте з іншого боку не бажають вступати у трудові відносини, щоб не втрачати потенційних замовників. Також науковець додає, що ймовірно феномен гіг-контракту зумовлений не пріоритетом довготривалості відносин між замовником та виконавцем послуг, а навпаки націлений на підвищення рівня конкурентоздатності створенню комфортних умов для ІТ-спеціалістів, які на сьогодні відносяться до категорії швидкоплинних кадрів [14 с. 135-136].

Згідно ч. 7 ст. 17 Закону України «Про стимулювання цифрової політики в Україні» від 15.07. 2021 року №1667-IX зазначено, що укладення та виконання гіг-контракту не є здійсненням підприємницької чи іншої господарської діяльності гіг-спеціаліста [15].

На думку Ю.О. Саєнко, такою нормою законодавець акцентує увагу на тому, що гіг-контракт є саме способом реалізації права на працю, а не права на підприємницьку діяльність. Проте разом із тим законодавець у ч.8 ст. 17 Закону зазначає, що укладення гіг-контракту не підставою виникнення трудових відносин [16, с. 89].

У цьому контексті варто звернути увагу на позицію Д.О. Новікова та О.М. Лук'янчикова, які зазначають, що положення Закону фактично є очевидним відтворенням норм трудового законодавства. Водночас вони підкреслюють, що такі норми здебільшого погіршують становище працівників у порівнянні з чинним правовим регулюванням, обмежуючи обсяг та зміст наданих їм прав і свобод [17 с. 140].

За даними Американського інституту дослідження громадської думки The Gallup Organization, у звіті «Гіг-економіка та альтернативні схеми роботи» 2018 року прогнозується зростання кількості гіг-працівників. Адже соціологічні опитування, проведені організацією, свідчать, що гіг-спеціалісти демонструють вищий рівень задоволеності балансом між роботою та особистим життям, користуються більшою гнучкістю й автономією, отримують змістовніший зворотний зв'язок і мають ширші можливості для творчої самореалізації. За всіма цими показниками вони

суттєво перевищують традиційних найманих працівників [18].

Отже, з вищевикладеного можна зробити висновки, що гіг-контракт являє собою сучасний різновид цивільно-правової угоди про виконання робіт чи надання послуг, який поєднує елементи як трудових, так і цивільно-правових відносин, утворюючи змішану форму правового регулювання. Що в свою чергу є підставою вважати його однією з форм нетипової форми зайнятості.

Варто відмітити, що розвиток цифрових технологій та глобалізаційні процеси сприяли поширенню ще однієї форми нетипової зайнятості – дистанційної роботи, яка з кожним роком все більше трансформується у типову форму зайнятості, тому що стає невід'ємною частиною організації праці для багатьох роботодавців.

О.Ю. Гулевич виділяє п'ять ключових форм дистанційної зайнятості:

1. Розподілена зайнятість. Ця модель поєднує роботу з дому та у приміщеннях, що належать роботодавцю. Характерною рисою є те, що більшість трудових відносин регулюється колективним договором.

2. Надомна робота. Вона охоплює одноманітні, рутинні операції, які не потребують високого рівня кваліфікації. Оплата праці зазвичай здійснюється за досягнутий кінцевий результат, а не за відпрацьований час.

3. Позаштатна дистанційна робота. Цей вид ґрунтується на надомній праці, але виконується позаштатними спеціалістами (фрилансерами) на договірній основі.

4. Мобільна дистанційна робота. Вона передбачає застосування новітніх технологій у традиційних мобільних професіях, таких як робота торгових представників або інспекторів.

5. Робота у спеціалізованому офісі. Цей вид роботи виконується у спеціально обладнаному просторі з використанням телекомунікаційного зв'язку, що поєднує поняття «телеробота» та «теледоступ».

Зазначені перші чотири види дистанційної зайнятості можна класифікувати як індивідуалізовані форми віддаленої роботи. На відміну від них, п'ятий вид (робота у спеціалізованому офісі) передбачає наявність спільного робочого простору для всього колективу, що суттєво відрізняє його від інших моделей, де працівники переважно працюють ізольовано [19, с. 12].

У своєму дослідженні, проведеному в 2010 році, О.Ю. Гулевич передбачала зростання популярності дистанційної роботи. Вона наголошувала, що така модель позитивно вплине на продуктивність, оскільки дозволить мінімізувати відволікання, спричинені міжособистісними взаємодіями у переповнених офісах [19, с. 13].

Ці прогнози справді підтвердилися, так як сучасні дослідження демонструють, що гнучкі форми зайнятості є не тимчасовим трендом, а ключовим елементом нової економічної реальності. За даними аналітичної консалтингової компанії Global Workplace Analytics, віддалена робота перестала бути лише додатковою опцією. Вона стає фундаментом сучасної трудової діяльності, оскільки більшість працівників у розвинених країнах сьогодні віддають перевагу гнучкому графіку [20]. Таким чином, ідеї, висловлені понад десятиліття тому, сьогодні є домінуючою тенденцією на ринку праці.

Серед різновидів нетипових форм зайнятості особливого значення набувають послуги посередництва у сфері трудових правовідносин. Їхня специфіка полягає у формуванні тристоронньої моделі взаємодії між суб'єктами. Відповідні правовідносини врегульовані Конвенцією МОП № 181 про приватні агентства зайнятості від 19.06.1997 року. Згідно з її положеннями, під поняттям «приватне агентство зайнятості» розуміється «фізична або юридична особа, яка надає послуги з підбору потенційного персоналу або надає послуги з найму своїх працівників з наміром надання їх у розпорядження третій стороні» [21].

Україна все ще не ратифікувала Конвенцію, проте законодавство України також регулює діяльність тимчасові агенства зайнятості або, як ще їх називають аутстаферів. Статтею 36 Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 року № 5067-V передбачено діяльність суб'єктів господарювання:

1. які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні;

2. які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в іншого роботодавця [22].

Також варто зазначити, що Європейський фонд поліпшення умов життя та праці у звіті «Нові форми зайнятості» від 2020 року, виокремлює такий вид нетипової форми зайнятості як спільне використання працівників. Вважаючи структуру таких трудових відносин схожою на тимчасову агентську роботу, проте відмінність полягає в тому, що роботодавці об'єднуються з метою розподілу персоналом між компаніями-учасниками, не маючи на меті отримувати за це прибуток [23].

Отже, на підставі вищевикладеного можна виділити наступні види нетипових форм зайнятості:

1. Агенства з працевлаштування. Фізичні або юридичні особи, що надають лише послуги з посередництва у працевлаштуванні заінтересованим у цьому особам, проте не здійснюють самого працевлаштування.

2. Аутстафінг. Співробітник офіційно оформлений у штат компанії-постачальника послуг (аутстафінгової компанії), але фактично виконує функції

працівника іншої компанії (замовника послуг).

3. Спільне використання працівників. Роботодавець, не будучи агенцією з тимчасового працевлаштування, відряджає своїх працівників на обмежений період часу для роботи в іншій компанії, без змін у трудовому договорі та з розумінням того, що після відрядження працівники знову приступають до виконання своїх попередніх обов'язків у компанії, яка їх відряджає.

Враховуючи різноманіття проявів нетипових форм зайнятості, їх систематизація набуває особливого значення для цілісного розуміння сучасних тенденцій у сфері праці. Такий поділ дозволяє не лише чіткіше окреслити специфіку кожного різновиду, але й простежити їхні спільні риси та відмінності, а також оцінити вплив на розвиток трудових відносин загалом.

Саме тому видається доцільним виокремити такі основні групи нетипової зайнятості:

1. Неформальна зайнятість – включає незадекларовану працю та приховане безробіття;
2. Неповна зайнятість – охоплює часткову та вимушену неповну зайнятість;
3. Самозайнятість, яка включає приховану самозайнятість;
4. Гіг-контракти як особлива форма цивільно-правових угод із змішаною формою правового регулювання (трудового та цивільного законодавства).
5. Дистанційна робота, яка поділяється на розподілену зайнятість, надомну роботу, позаштатну дистанційну роботу, мобільну дистанційну роботу, роботу в спеціалізованому офісі.
6. Посередницькі послуги у сфері трудового права – зокрема діяльність агентств з тимчасового працевлаштування, аутстафінг, спільне використання працівників тощо.

Література

1. Тлумачення із «Словника української мови» Форми. Портал української мови та культури «Словник» : URL: <https://slovnyk.ua/index.php?swrd=форма> (дата звернення: 29.08.2025).
2. The impact of new forms of labour on industrial relations and the evolution of labour law in the European Union : study / European Parliament, Committee on Employment and Social Affairs (EMPL). Brussels : Policy Department Economic and Scientific Policy, Directorate-General for Internal Policies, 2008. 323 с.
3. Стасюк О.Л., Гусев Ю.М., Скрипюк Ю.М. Міжнародно-правове регулювання нетипових форм зайнятості. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2025. № 87, ч. 2. С 137-144.
4. European Commission. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions «Stepping up the fight against undeclared work». Brussels, 2007. of the European Communities. European Commission, 2007. : URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52007DC0628> (дата звернення: 29.08.2025).
5. Павленко Н.В. Неформальна зайнятість населення України. Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства, 2019. Вип. 202 «Економічні науки». С. 131-148.
6. Шабанов Р.І. Доктрина зайнятості як складова соціального захисту населення від безробіття : дис. д.ю.н. : 418.2 Харків, 2015. 320 с.
7. Self-employment jobs. United Nations Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA). URL: <https://www.unescwa.org/sd-glossary/self-employment-jobs> (Дата звернення: 29.08.2025)
8. Онікієнко В.В. Самозайнятість населення: процес формування та деякі проблеми. *Зайнятість та ринок праці*. Випуск 3. К., НУ ЗРП, С. 31-34
9. Лібанова Е.М. Ринок праці (соціально-демографічні аспекти). К., Бріг. 1996, 132 с.
10. Податковий кодекс України від 2 грудня 2010 року № 2755 (зі змінами та доповненнями). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>
11. Майже 300 млн грн податку вже сплатили самозайняті у 2025 році Опендатабот. : URL: <https://opendatabot.ua/analytics/self-employed> (дата звернення: 29.08.2025)
12. Міжнародна організація праці. Employment Relationship Recommendation, 2006 (№ 198) : URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORML-EXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535 (дата звернення: 29.08.2025)
13. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. International Labour Office. Geneva: ILO, 2016. 480 p.
14. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні: Закон України від 15 липня 2021 року № 1667-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text>
15. Тарасюк С.М. Особливості застосування гіг-контрактів резидентами правового режиму Дія Сіті. Юридичний вісник. 2022. Вип. 2 (63). С. 133-142
16. Саєнко Ю.О. Способи реалізації права на працю в правовому режимі Дія Сіті. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди «ПРАВО»*. 2023. Вип. 37. С. 86-93.
17. Новіков Д.О., Лук'янчиков О.М. Правові проблеми регулювання праці гіг-спеціалістів в умовах євроінтеграції. *Основні напрямки захисту прав громадян України на працю та соціальний захист в умовах євроінтеграції. XI Міжнародна науково-практична конференція: зб. тез міжнар. наук.-практ. конф.* Харків, Право, 2021. С. 138-141.
18. What Workplace Leaders Can Learn From the Real Gig Economy? Gallup. : URL: <https://www.gallup.com/workplace/240929/workplace-leaders-learn-real-gig-economy.aspx> (дата звернення: 29.08.2025).
19. Гулевич О.Ю. Трансформація зайнятості у сфері послуг під впливом розвитку інформаційних технологій. *Україна: аспекти праці*. 2010. № 2. С. 10-13.
20. Work-at-Home After Covid-19 – Our Forecast. Global Workplace Analytics. : URL: <https://global-workplaceanalytics.com/work-at-home-after-covid-19-our-forecast> (дата звернення: 29.08.2025).
21. Про приватні агентства зайнятості: Конвенція МОП № 181 від 19.06.1997 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text
22. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 року № 5067-VI. Голос України. 2017. № 153-154.
23. Eurofound (2020), New forms of employment: 2020 update, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Анотація

Казімирова О. О. Види нетипових форм зайнятості. – Стаття.

У статті здійснено комплексний аналіз, необхідність проведення якого була зумовлена існуванням значного кола видів нетипових форм зайнятості та їх стрімкий розвиток серед трудових правовідносин. Авторка досліджує підходи до визначення та виокремлення різних видів нетипових форм зайнятості, які були зумовлені цифровізацією організації трудових правовідносин, розвитком економіки та посиленням гнучкості ринку праці. Теоретичну платформу становлять аналіз тлумачень поняття «форма», огляд наукових позицій вітчизняних авторів та міжнародні джерела (документи Європейського парламенту, рекомендації та звіти Міжнародної організації праці, дослідження Європейського фонду поліпшення умов життя та праці та інші). Методологія роботи поєднує порівняльно-правовий аналіз, систематизацію нормативно-правових актів та огляд емпіричних даних (статистичні й аналітичні матеріали).

За результатами опрацювання представлених у юридичній доктрині класифікацій, у статті запропоновано висновок про доцільність виділення таких видів нетипових форм зайнятості, що включає: неформальну зайнятість (незадекларована праця, приховане безробіття); неповну зайнятість (часткова та вимушена неповна зайнятість); самозайнятість і її залежні форми; гіг-контракти як змішані цивільно-правові угоди; дистанційну роботу (розподілена зайнятість, надомна та мобільна дистанційна робота, робота у спеціалізованому офісі); а також посередницькі послуги (агентства тимчасового працевлаштування, аутстафінг, спільне використання працівників). Під час дослідження виявлено, що багато з перелічених форм створюють «сіру зону» між найманою працею й самозайнятістю, що породжує виклики щодо кваліфікації трудових відносин, застосування соціальних гарантій і податкового регулювання.

За результатами дослідження обґрунтовано, що ключове значення для розуміння природи нетипових форм зайнятості має їх класифікація та систематизація за спільними критеріями. Такий підхід дозволяє виявити різноманіття форм нестандартної праці, визначити їхні відмінності та визначити співвідношення понять, а також простежити їхній вплив на трансформації, які відбуваються в системі трудових відносин. Практичне значення статті полягає у створенні наукового підґрунтя для подальшого вдосконалення правового регулювання та розробки ефективних державних стратегій, спрямованих на належне врегулювання нетипових форм зайнятості та забезпечення балансу інтересів працівників і роботодавців.

Ключові слова: нетипові форми зайнятості, неформальна праця, приховане безробіття, самозайнятість, залежна самозайнятість, гіг-контракт, дистанційна робота, надомна праця, посередництво у трудових відносинах, агентства тимчасового працевлаштування, аутстафінг, трудове право, соціальний захист, ринок праці, класифікація нетипових форм зайнятості, види нетипових форм зайнятості.

Summary

Kazimirova O. O. Types of non-standard forms of employment. – Article.

The article presents a comprehensive analysis, the necessity of which is determined by the existence of a wide range of non-standard forms of employment and their rapid development within labour relations. The author explores approaches to the definition and differentiation of various types of non-standard employment, which have been driven by the digitalisation of labour relations, economic development, and the increasing flexibility of the labour market. The theoretical framework is based on an analysis of the notion of “form,” a review of scholarly positions of domestic authors, and international sources (documents of the European Parliament, recommendations and reports of the International Labour Organization, studies of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, among others). The methodology combines comparative legal analysis, systematisation of legal acts, and an overview of empirical data (statistical and analytical materials).

Based on the examination of classifications presented in legal doctrine, the article proposes distinguishing the following types of non-standard employment: informal employment (undeclared work, hidden unemployment); part-time employment (voluntary and involuntary part-time work); self-employment and its dependent forms; gig contracts as hybrid civil-law agreements; remote work (distributed employment, home-based and mobile remote work, work in specialised offices); as well as labour intermediation services (temporary employment agencies, outstaffing, shared use of workers). The study reveals that many of these forms create a “grey area” between wage employment and self-employment, posing challenges regarding the qualification of labour relations, the application of social guarantees, and tax regulation.

The findings of the research substantiate that the classification and systematisation of non-standard forms of employment according to common criteria are crucial for understanding their nature. This approach makes it possible to identify the diversity of atypical work, determine their differences and correlations, and trace their influence on the transformations taking place within the labour relations system. The practical significance of the article lies in providing a scientific foundation for further improvement of labour regulation and for the development of effective state strategies aimed at ensuring proper regulation of non-standard forms of employment and achieving a balance of interests between employees and employers.

Key words: non-standard forms of employment, informal work, hidden unemployment, self-employment, dependent self-employment, gig contract, remote work, home-based work, labour intermediation, temporary employment agencies, outstaffing, labour law, social protection, labour market, classification of non-standard employment, types of non-standard employment.

Дата першого надходження рукопису до видання: 29.09.2025

Дата прийнятого до друку рукопису після рецензування: 31.10.2025

Дата публікації: 27.11.2025