

## ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/2408-9257-2024-4-7>

**Кіліміченко А. О.,**

*аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення  
Національного університету «Одеська юридична академія»*

### ПОНЯТТЯ ТА ВИДИ ЗАЙНЯТОСТІ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

#### CONCEPT AND TYPES OF EMPLOYMENT ACCORDING TO THE LEGISLATION OF UKRAINE

У статті аналізуються поняття та види зайнятості за законодавством України та окремих зарубіжних країн, висловлені в науковій літературі точки зору щодо зазначених категорій.

Виходячи із визначення поняття зайнятості у п. 7 частини першої ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення», пропонується розглядати зазначене поняття у широкому і вузькому значеннях. У широкому значенні йдеться про всі види діяльності осіб, зазначених у частині першій ст. 4 Закону України «Про зайнятість населення», а у вузькому розумінні – тільки про трудову діяльність, пов'язану з реалізацією здатності до праці.

Запропоновано визначити поняття зайнятості як правову категорію в декількох значеннях: 1) як систему суспільних відносин; 2) як законну оплатну або безоплатну діяльність осіб, віднесених законом до категорій зайнятого населення; 3) як форму реалізації права на вільно обрану зайнятість; 4) як субінститут правового інституту «Зайнятість та працевлаштування» у структурі Індивідуального трудового права у системі трудового права України.

Поняття нестандартної зайнятості (виходячи із вузького розуміння поняття зайнятості) видається можливим визначити як законну оплачувану трудову діяльність осіб, що здійснюється на різних договірних підставах з відхиленням від стандартного трудового договору хоча б за однією із декількох ознак. При цьому така діяльність здійснюється у межах трудових правовідносин, що відрізняються від стандартних трудових правовідносин хоча б за одним із декількох критеріїв.

Сформульовано пропозиції щодо вдосконалення поняття зайнятості у Законі України «Про зайнятість населення» з урахуванням законодавчого досвіду Литовської Республіки.

Запропоновано визначення поняття нестандартної зайнятості та розглянуто перспективи законодавчого закріплення цієї дефініції.

**Ключові слова:** *зайнятість, зайнятість як правова категорія, вільно обрана зайнятість, неповна зайнятість, повна зайнятість, продуктивна зайнятість, нестандартна зайнятість, законодавство України.*

The article analyzes the concept and types of employment according to the legislation of Ukraine and certain foreign countries, the points of view expressed in the scientific literature regarding the specified categories.

Based on the definition of the concept of employment in p. 7 of the first part of Art. 1 of the Law of Ukraine "On Employment of the Population", it is proposed to consider the specified concept in broad and narrow meanings.

In a broad sense, it refers to all types of activities of persons specified in the first part of Art. 4 of the Law of Ukraine "On Employment of the Population", and in the narrow sense - only about labour activities related to the realization of the ability to work.

It is proposed to define the concept of employment as a legal category in several meanings: 1) as a system of social relations; 2) as a legal paid or unpaid activity of persons assigned by law to the categories of the employed population; 3) as a form of exercising the right to freely chosen employment; 4) as a sub-institute of the legal institute "Employment and Job Placement" in the structure of Individual labour law in the labour law system of Ukraine.

The concept of non-standard employment (based on a narrow understanding of the concept of employment) seems to be possible to define as the legal paid labour activity of individuals, which is carried out on various contractual grounds with a deviation from the standard employment contract for at least one of several characteristics. At the same time, such activity is carried out within the framework of employment relationships that differ from standard employment relationships by at least one of several criteria.

Suggestions for improving the concept of employment in the Law of Ukraine “On Employment of the Population” have been formulated, taking into account the legislative experience of the Republic of Lithuania.

The definition of the concept of non-standard employment is proposed and the prospects of legislative consolidation of this definition are considered.

**Key words:** *employment, employment as a legal category, freely chosen employment, part-time employment, full-time employment, productive employment, non-standard employment, legislation of Ukraine.*

**Вступ.** Зайнятість є ключовою правовою категорією у чинному законодавстві України про зайнятість населення, складовими якого є Конституція України, міжнародні договори України, закони та підзаконні нормативно-правові акти, акти соціального діалогу, локальні правові акти.

Базовим законодавчим актом у цій сфері є Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року № 5067-VI [1]. На сьогодні чимало положень цього Закону потребують переосмислення, враховуючи сучасні тенденції на ринку праці та нові виклики у сфері зайнятості.

Теоретичні та практичні питання правового регулювання зайнятості населення та окремих її видів досліджуються у наукових працях Л.П. Амелічевої, С.В. Венедіктова, С.В. Вишновецької, Я.В. Свічкарьової, О.Г. Середи, Я.В. Сімутіної, Г.І. Чанишевої, Р.І. Шабанова, М.М. Шумила, А.М. Юшко, О.М. Ярошенка та ін. Водночас наукові підходи до визначення поняття та видів зайнятості потребують подальшого розвитку з урахуванням законодавчого досвіду зарубіжних країн, насамперед країн ЄС.

**Метою статті** є визначення поняття зайнятості як правової категорії та її видів на підставі аналізу актів чинного законодавства України, законодавства окремих зарубіжних країн та наукової літератури в цій сфері.

**Виклад основного матеріалу.** Законодавче визначення поняття «зайнятість» закріплене у п. 7 частини першої ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення», відповідно до якого «зайнятість – не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно» [1].

Поняття зайнятості досліджується представниками різних галузей знань: права, економіки, економіки праці, соціології, соціології праці та зайнятості, психології, політології та ін. Так, економісти, розглядаючи теоретичне поняття цієї категорії, виходять із того, що «вона охоплює сукупність взаємопов'язаних та взаємообумовлених категорій: зайнятість населення як економічна ринкова категорія є системним поняттям, сутність якого можна розкрити тільки комплексно» [2, с. 129].

В літературі зайнятість розглядається також як соціально-економічна категорія. Як відзначає Т.І. Павлюк, «зайнятість є соціально-економічним явищем, а тому вона має економічну та соціальну сутність. Економічна сутність зайнятості полягає в діяльності людей зі створення валового внутрішнього продукту (національного доходу). Соціальна сутність зайнятості відображає необхідність особи в самовираженні і самоствердженні через суспільно корисну працю, а також ступінь задоволення в доходах своїх потреб за певного рівня соціально-економічного розвитку суспільства. Саме така двоєдина сутність зайнятості населення і дає підстави чітко визначити, що зайнятість населення є найважливішим елементом соціально-економічної політики держави» [3, с. 27].

П.І. Закерничний стверджує, що зайнятість є одночасно економічною і правовою категорією, у зв'язку з чим слід вирізняти поняття зайнятості в економічному і правовому аспектах [4, с. 100].

Отже, зайнятість населення варто розглядати як соціально-економічну та правову категорію. Точки зору вчених щодо поняття зайнятості як правової категорії у більшості випадків ґрунтуються на дефініції, закріпленій у п. 7 частини першої ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення».

Р.І. Шабанов доходить висновку, що з правової точки зору зайнятість населення – це складне комплексне явище, що проявляється у сус-

пільних відносинах, пов'язаних з реалізацією економічно активним населенням своєї здатності до праці, володіє ознаками продуктивності, ефективності (раціональності), вільності обрання і гідності та розкривається у різноманітних видах діяльності людини [5, с. 10]. Учений пропонує викласти п. 7 частини першої ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» в такій редакції: «Зайнятість – це сукупність суспільних відносин, пов'язаних з реалізацією економічно активним населенням своєї здатності до праці» [5, с. 23].

Визначення поняття зайнятості, сформульоване Р.І. Шабановим, заслуговує на увагу. Утім, варто звернути увагу на те, що вчений пов'язує суспільні відносини, які є основою цього визначення, «з реалізацією економічно активним населенням своєї здатності до праці». Такий підхід звучує розуміння зайнятих осіб, коло яких передбачене у частині першій ст. 4 Закону України «Про зайнятість населення», та діяльність яких пов'язується не тільки з реалізацією здатності до праці, а й зі здійсненням іншої безперервної діяльності на підставі чинного законодавства.

У зв'язку з цим видається доцільним визначити поняття зайнятості як правову категорію у широкому і вузькому значеннях. У широкому значенні йдеться про всі види діяльності осіб, зазначених у частині першій ст. 4 Закону України «Про зайнятість населення», а у вузькому розумінні – тільки про трудову діяльність, пов'язану з реалізацією здатності до праці.

Для національного законодавця представляє інтерес законодавчий досвід зарубіжних країн у цій сфері. Так, заслуговує на увагу визначення зайнятості у частині першій ст. 2 Закону Литовської Республіки «Про зайнятість» від 21 червня 2016 року № XII-2470 [6], відповідно до якої зайнятість – оплатна або безоплатна законна самостійна, частково самостійна або залежна діяльність фізичної особи, за допомогою якої особа заробляє кошти на проживання, а також діяльність, якою особа займається для набуття робітничих або професійних навичок, або інша безперервна діяльність, яку особа здійснює у встановлених законодавством випадках і порядку.

Видається доцільним виключити із законодавчого визначення поняття зайнятості

у п. 7 частини першої ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» слова «а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно». Включення однієї із форм зайнятості у визначення цього поняття викликає заперечення. Зазначених осіб як категорію зайнятого населення варто було б передбачити в окремому абзаці частини першої ст. 4 Закону України «Про зайнятість населення».

Виникає питання й щодо визначення у понятті зайнятості мети не забороненої законом діяльності осіб, якою є «одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі». У цьому випадку правильними слід визнати положення частини першої ст. 2 Закону Литовської Республіки «Про зайнятість» щодо оплатної та безоплатної діяльності фізичної особи.

У визначенні поняття зайнятості у п. 7 частини першої ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» йдеться про «не заборонену законодавством діяльність...». Проте це положення не корелює зі змістом частини першої ст. 4 Закону, в якій закріплені категорії зайнятого населення. При цьому, як впливає за змісту цієї частини, перелік зазначених категорій є вичерпним і не підлягає розширеному тлумаченню. У зв'язку з цим доцільно було б зазначити у понятті зайнятості в п. 7 частини першої ст. 1 Закону «законна діяльність» замість «не заборонена законодавством діяльність».

Що стосується поняття зайнятості як правової категорії, то видається доцільним визначити її як багатоаспектну категорію в декількох значеннях: 1) як систему суспільних відносин; 2) як законну оплатну або безоплатну діяльність осіб, віднесених законом до категорій зайнятого населення; 3) як форму реалізації права на вільно обрану зайнятість; 4) як субінститут правового інституту «Зайнятість та працевлаштування» у структурі Індивідуального трудового права у системі трудового права України.

У частині першій ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» передбачено декілька видів зайнятості: «вільно обрана зайнятість» (п. 5); «неповна зайнятість» (п. 11); «повна зайнятість» (п. 14); «продуктивна зайнятість»

(п. 17). Так, вільно обрана зайнятість визнається як реалізація права громадянина вільно обирати вид діяльності, не заборонений законом (зокрема такий, що не пов'язаний з виконанням оплачуваної роботи), а також професію та місце роботи відповідно до своїх здібностей і потреб. Під неповною зайнятістю пропонується розуміти зайнятість працівника на умовах робочого часу, що менший від норми часу, передбаченої законодавством, і може встановлюватися за договором між працівником і роботодавцем з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Повну зайнятість визначено у частині першій ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» як зайнятість працівника за нормою робочого часу, передбаченою згідно із законодавством, колективним або трудовим договором.

Продуктивна зайнятість визначається як зайнятість, що дає змогу забезпечити ефективне суспільне виробництво та задовольнити потреби працівника на рівні не менше встановлених законодавством гарантій.

Метою державного регулювання зайнятості є забезпечення саме повної та продуктивної вільно обраної зайнятості.

В умовах воєнного стану забезпечення такої зайнятості є важливим завданням і потребує значних зусиль з боку держави, сторін соціального діалогу, ефективного сприяння зайнятості населення, а саме вжиття заходів, передбачених нормами IV та інших розділів Закону України «Про зайнятість населення».

Неповна зайнятість набула поширення в умовах воєнного стану, а її регламентація потребувала оперативного вирішення питання про її застосування. Ці положення знайшли відповідне законодавче закріплення в Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX [7]. Ідеться про порядок зміни істотних умов праці відповідно до частини третьої ст. 32 КЗпП України та зміни умов оплати праці, передбачених ст. 103 КЗпП України. Отже, для встановлення неповного робочого часу в умовах воєнного стану роботодавцю не потрібно повідомляти працівника не пізніше ніж за два місяці. Така зміна здійсню-

ється не пізніше як до запровадження неповного робочого часу.

Досягненню повної та продуктивної вільно обраної зайнятості має сприяти соціальний діалог, який урегульований нормами розділу IX «Соціальний діалог на ринку праці» Закону України «Про зайнятість населення».

У науці трудового права вносяться пропозиції щодо закріплення в Законі України «Про зайнятість населення» інших видів зайнятості. Так, Р.І. Шабанов обґрунтовує доцільність доповнення частини першої ст. 1 Закону поняттям «гідна зайнятість», яку вчений визначає як «зайнятість, яка приносить достатній дохід і при цьому залишає час для соціальних, сімейних, культурних, політичних та інших сторін життя, підвищення професійної кваліфікації» [5, с. 23]. Визнаючи слушність такої пропозиції, все ж варто відзначити про необхідність більшої тісної прив'язки зазначеного поняття до концепції гідної праці.

Аналіз норм Закону України «Про зайнятість населення» про зазначені вище види зайнятості зумовлює низку питань. По-перше, як уже відзначалося, в п. 5 частини першої ст. 1 цього Закону закріплене поняття вільно обраної зайнятості. Як видається, вільно обрану зайнятість доречно було б розглядати як одну з юридичних гарантій права на зайнятість, а саме як забезпечення права на вільно обрану зайнятість. По-друге, за законом парних категорій закріплення поняття вільно обраної зайнятості потребує, своєю чергою, визначення поняття примусової зайнятості, що відсутнє у частині першій ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення». По-третє, спірними видаються окремі положення законодавчої дефініції вільно обраної зайнятості. У передбаченому п. 5 частини першої ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» йдеться про «реалізацію права громадянина вільно обирати вид діяльності, не заборонений законом...». Положення про «право громадянина» обмежує коло суб'єктів права на зайнятість, оскільки суб'єктність особи в такому випадку пов'язується з наявністю в неї громадянства України, що суперечить визначенню поняття зайнятості у п. 7 частини першої ст. 1 Закону та суб'єктному складу права на зайнятість, закріпленому в частині першій ст. 3 цього Закону, відповідно до якої кожен має

право на вільно обрану зайнятість. У визначенні вільно обраної зайнятості, як і у визначенні поняття зайнятості, зазначається про «не заборону законодавством діяльність...», хоча, як відзначалося вище, варто було б передбачити «законну діяльність», як це зробив литовський законодавець. Така конструкція дозволила б усунути невідповідність між визначенням поняття зайнятості та її видів у частині першій ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» і вичерпним переліком категорій зайнятого населення, закріпленим у частині першій ст. 4 цього Закону.

Потрібно відзначити, що у спеціальній літературі, зокрема економічній, виділяються й інші види зайнятості, крім визначених у частині першій ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення». Ідеться про такі види, як вторинна зайнятість, глобальна зайнятість, ефективна зайнятість, нелегальна зайнятість, нерегламентована зайнятість, нестандартна зайнятість, вимушена неповна зайнятість, непродуктивна зайнятість, раціональна зайнятість, суспільно корисна зайнятість та деякі інші. При виокремленні кожного із зазначених видів звертається увага на конкретні аспекти категорії зайнятості.

У практиці МОП та науковій літературі вже усталеним є застосування терміну «нестандартна зайнятість» [8; 9; 10; 11; 12; 13]. Цей вид зайнятості набув і продовжує набувати поширення в умовах глобалізації світової економіки, цифровізації всіх сфер суспільства, пандемії COVID-19, повномасштабної російської військової агресії проти України.

МОП розглядає нестандартну зайнятість як збірний термін, що включає форми зайнятості, відмінні від стандартної хоча б за одним із декількох критеріїв [9, с. 1]. При цьому виділяються чотири основні групи нестандартних форм зайнятості: тимчасова (строкова) зайнятість; зайнятість на умовах неповного робочого часу; тимчасова запозичена праця та інші багатосторонні трудові відносини; замасковані трудові відносини і залежна самостійна зайнятість [9, с. 2]. МОП зазначає, що завдання полягає не в стандартизації всіх форм праці, а в тому, щоб будь-яка праця стала гідною.

На думку Р.І. Шабанова, нестандартною (нетиповою, атиповою) зайнятістю є будь-які

форми залучення до праці з відхиленнями від традиційного трудового договору у різних комбінаціях [5, с. 18]. Визнаючи різноманітність форм нестандартної зайнятості, вчений відносить до зазначених форм види робіт, що відхиляються від стандартних за однією або кількома ознаками.

С.П. Савчук пропонує розуміти під нестандартними формами зайнятості будь-які форми трудової діяльності осіб, пов'язані із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати), що реалізуються з відступом від критеріїв, які притаманні стандартним трудовим правовідносинам, але, у більшості випадків, з поширенням на них гарантій, передбачених законодавством про працю [10, с. 182]. На думку С.П. Савчука, нестандартні форми зайнятості здебільшого характеризуються наявністю однієї або декількох ознак: 1) тимчасовим характером праці та зменшеною кількістю робочих годин; 2) можливістю виконання трудової функції поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця; 3) широким використанням цифрових технологій; 4) можливістю відходу від традиційної двосторонньої моделі трудових правовідносин.

Поняття нестандартної зайнятості (у вузькому розумінні поняття зайнятості, про що зазначалося вище), як видається, можливо визначити як законну оплачувану трудову діяльність осіб, що здійснюється на різних договірних підставах з відхиленням від стандартного трудового договору хоча б за однією із декількох ознак. При цьому така діяльність здійснюється у межах трудових правовідносин, що відрізняються від стандартних трудових правовідносин хоча б за одним із декількох критеріїв.

Законодавче закріплення поняття нестандартної зайнятості як одного із видів зайнятості на сьогодні видається передчасним, враховуючи недосконалість національного трудового законодавства в частині регламентації її форм.

**Висновки.** Виходячи із визначення поняття зайнятості у п. 7 частини першої ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення», пропонується розглядати поняття зайнятості у широкому і вузькому значеннях. У широкому значенні йдеться про всі види діяльності осіб, зазначених у частині першій ст. 4 Закону України «Про

зайнятість населення», а у вузькому розумінні – тільки про трудову діяльність, пов'язану з реалізацією здатності до праці.

Зайнятість як правову категорію видається доцільним визначити в декількох значеннях: 1) як систему суспільних відносин; 2) як законну оплатну або безоплатну діяльність осіб, віднесених законом до категорій зайнятого населення; 3) як форму реалізації права на вільно обрану зайнятість; 4) як субінститут правового

інституту «Зайнятість та працевлаштування» у структурі Індивідуального трудового права у системі трудового права України.

Поняття нестандартної зайнятості (у вузькому розумінні поняття зайнятості) видається можливим визначити як законну оплачувану трудову діяльність осіб, що здійснюється на різних договірних підставах з відхиленням від стандартного трудового договору хоча б за одним із декількох критеріїв.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Про зайнятість населення: Закон України від 05 липня 2012 року № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст.243.
2. Кремень О.І. Зайнятість населення: основні підходи до трактування сутності та сегментації. *Економічний простір*: збірник наукових праць. 2010. № 35. С. 129-151.
3. Павлюк Т.І. Зайнятість як економічна категорія: її роль у функціонуванні ринкової економіки. *Економічна теорія та історія економічної думки*. 2016. Вип. 14. С. 26-31.
4. Закерничний П.І. Поняття та форми зайнятості. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія ПРАВО. Вип. 25. С. 100-103.
5. Шабанов Р.І. Доктрина зайнятості як складова соціального захисту населення від безробіття: автореф. дис. ...д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2015. 40 с.
6. I skyrius bendrosios nuostatos: LIETUVOS RESPUBLIKOS UŽIMTUMO ISTATYMAS 2016 m. birzelio 21 d. Nr. XII-2470 Vilnius. URL: <https://e-seimas.lrs.lt/rs/lasupplement/TAD/b9ca8ad03de611e68f278e2f1841c088/a4efda56a8c911efaaeba4c601761171/>
7. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
8. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. Overview. Geneva, 2016. 39 p.
9. Соціально-трудові права і виклики цифровізації: монографія / кол. авт.; за ред. Я.В. Сімутіної, М.М. Шумила. Київ : Ніка-Центр, 2023. 348 с.
10. Руденко О.М. Пропозиції щодо розвитку нестандартних форм зайнятості в інноваційних сферах діяльності. *Економіка та держава*. 2017. №. 3. С. 102-105.
11. Савчук С.П. Нестандартні форми зайнятості в Україні та зарубіжних країнах : порівняльно-правовий аспект: дис. ...докт. філософії за спец. 081-Право. Київ, 2023. 224 с.
12. Свічкарьова Я.В. Питання співвідношення нестандартної та нестійкої зайнятості. *Наукові записки. Серія Право*. 2019. Вип. 6. С. 41-46.
13. Simutina Y., Venediktov S. Non-Standard Forms of Employment: Trends and Prospects of Ukraine's Legal Regulation. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*. Volume 10, No. 2/2021, pp. 151-169.