

Шелудяков Р. С.

<https://orcid.org/0000-0002-5964-5861>

Національний університет «Одеська юридична академія»

Артюх Н. Г.

<https://orcid.org/0009-0004-3897-5337>

Криворізький факультет Національного університету «Одеська юридична академія»

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НЕТИПОВИХ (НЕСТАНДАРТНИХ) ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

У статті визначено, що роботодавці використовують нетипові (нестандартні) форми зайнятості для збереження рентабельності своїх підприємств в умовах пандемії, воєнного стану, тому проблематика правового регулювання нетипових (нестандартних) форм зайнятості набуває особливої актуальності. Зроблено висновок, що в юридичній літературі поряд з «нетипова форма зайнятості» використовують термін «нестандартні форми зайнятості», «неформальна зайнятість», «інноваційна форма зайнятості», «атипова зайнятість», «неформальна зайнятість». Підсумовано, що ці терміни є синоніми. Проаналізовано зміст поняття нетипової (нестандартної) зайнятості і визначено характерні ознаки за якими вона відрізняється від типової (стандартної) зайнятості: законодавчою базою регулювання; режимом робочого часу; робочим місцем працівника; формою оплати праці; соціальними гарантіями; характером контролю за працівниками; правовідносинами, що виникають при нетипових (стандартних) формах зайнятості; особливостями укладання договорів. Визначено, що нетипова (нестандартна) форма зайнятості – це такий вид трудової діяльності, які відрізняються від традиційної (стандартної) зайнятості за ознакою організації трудового процесу через виконання роботи на умовах, відмінних від стандартних. Проаналізовано класифікацію нетипових (нестандартних) форм зайнятості. Серед цих видів нетипових (нестандартних) форм зайнятості є такі, що потребують додаткового механізму правового регулювання, зокрема питання запозиченої праці (аутсорсинг, аутстафінг). Визначено, що спрощений режим регулювання трудових відносин можна розглядати як вид нетипової (нестандартної) зайнятості, що характеризується підвищеною гнучкістю правового регулювання та договірною свободою сторін за умови збереження базових трудових гарантій. Зроблено висновок, що потребує удосконалення механізм правового регулювання деяких видів нетипових (нестандартних) форм зайнятості через прийняття окремого нормативно-правового акту або внесення змін до КЗпП України в частині надання визначення термінів та умов такої трудової діяльності.

Ключові слова: нетипові (нестандартні) форми зайнятості, ознаки нетипових (нестандартних) форм зайнятості, види нетипових (нестандартних) форм зайнятості, правове регулювання нетипових (нестандартних) форм зайнятості, фріланс, аутсорсинг, аутстафінг.

Постановка проблеми. Питання правового регулювання нетипових (нестандартних) форм зайнятості не є новим у доктрині трудового права. Але зміни зовнішніх факторів, які впливають на формування ринку праці, зумовлюють необхідність формування сучасної державної стратегії законодавчого регулювання у цій сфері. Зокрема роботодавці змушені адаптуватись до змін у звичайних умовах праці, спочатку через пандемію

COVID-19, коли працівники працювали дистанційно, а потім під час ведення воєнного стану в Україні, що призвело до виникнення нових форм організації трудового процесу. Таким чином, війна, пандемія, тимчасові відключення електроенергії – це чинники, що змусили роботодавців використовувати нетипові (нестандартні) форми зайнятості для збереження рентабельності своїх підприємств. Якщо раніше нетипові (нестан-



дартні) форми зайнятості розглядались скоріше як виняток із загального правила, то зараз це повноцінний вид зайнятості, який використовується на рівні з «звичайною зайнятістю». Тому вивчення проблематики правового регулювання нетипових (нестандартні) форм зайнятості набуває особливої актуальності у наш час.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Важливо відзначити, що, незважаючи на виняткову важливість і актуальність питання нетипових (нестандартних) форм зайнятості населення, вітчизняна та зарубіжна наука не приділила достатньої уваги їх правовому регулюванню.

Разом з тим у правовій науковій літературі теоретичного і методологічного характеру зосереджено чимало ідей та обґрунтованих положень, які стосуються даної проблематики. Теоретичні аспекти сутності нетипових (нестандартних) форм зайнятості досліджували такі вчені правознавці як: А. Абдель Фатах, К. Горбачова, О. Гулевич, Ю. Гусев, Н. Данилевич, Н. Дуравкіна, А. Каленберг, А. Колот, Ю. Остапенко, А. Піскунов, Л. Прогонюк, А. Решетнікова, С. Рудакова, Д. Сербіна, С. Сільченко, Ю. Скрипюк, О. Стасюк, І. Шопіна.

Незважаючи на значну теоретичну базу дослідження різних видів нетипових (нестандартних) форм зайнятості населення, у науковій сфері недостатньо розкрито саме зміст їх правового регулювання. Тому дана проблематика потребує подальшого наукового дослідження.

Постановка завдання. Виходячи зі значущості проблематики, метою статті є дослідження актуальних питань правового регулювання нетипових (нестандартних) форм зайнятості в Україні.

Для досягнення зазначеної мети були поставлені наступні завдання:

- дослідити сутність, нормативний зміст та ознаки нетипових (нестандартних) форм зайнятості;
- проаналізувати окремі види нетипових (нестандартних) форм зайнятості, які передбачені в законодавстві України;
- визначити напрями удосконалення правового регулювання нетипових (нестандартних) форм зайнятості.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до ст. 43 Конституції України, кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1].

Дана норма закріплює право людини обирати ту працю, яка не заборонена законом й дозволяє заробляти на життя, у тому числі обирати одну із

нетипових (нестандартних) форм зайнятості. Сам термін «нетипова форма зайнятості» в законодавстві чітко не визначений, що створює простір для різного роду тлумачення цього поняття. Зокрема в юридичній літературі поряд з «нетипова форма зайнятості» використовують термін «нестандартна форма зайнятості», «неформальна зайнятість», «інноваційна форма зайнятості», «атипова зайнятість» тощо.

На міжнародному рівні нетипові (нестандартні) форми зайнятості не мають єдиного універсального визначення, але широко використовується в документах Міжнародної організації праці (далі МОП). Окремі види нетипових (нестандартних) форм зайнятості передбачені у міжнародних актах прийнятих цією організацією. Зокрема робота працівників, які працюють неповний робочий час – Конвенцію МОП № 175 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 року, у сфері позикової праці – Конвенцією № 181 про приватні агентства зайнятості 1997 року і Рекомендації № 188 щодо приватних агентств зайнятості 1997 року, правове регулювання надомної праці – Конвенцією МОП № 177 про надомну працю 1996 року та Рекомендацією Міжнародної організації праці № 184 щодо надомної праці та Рекомендацією Міжнародної організації праці № 184 щодо надомної праці, дистанційна робота регулюється положеннями Конвенції МОП № 189 про гідну працю надомних працівників 2011 року та Рекомендації № 201 про гідну працю домашніх працівників від 2011 року тощо.

На рівні Європейського Союзу, зустрічається термін «неформальна зайнятість». Тому, на думку, О. Стасюка, Ю. Гусева, Ю. Скрипюка, на даний час в ЄС відсутнє нормативно закріплене визначення поняття «неформальна зайнятість». Отже, неформальна зайнятість є складним поняттям, і детермінується в міжнародних актах по-різному, охоплюючи терміни «неформальна зайнятість», «незадекларована праця», «незадекларована зайнятість», «прихована зайнятість» тощо [2, с. 141].

В науковій літературі також досить різноманітне розуміння значення цього терміну. На думку Л. Котової, нестандартна зайнятість – це трудова діяльність працівників певної класифікаційної групи, що передбачена або не заборонена чинним законодавством України, однак за особливостю організації режиму робочого часу, робочого місця і умов праці не відповідає стандартним правилам та потребує спеціального механізму правового регулювання та організаційно-економічного

забезпечення [3, с. 131]. Ю. Остапенко визначає нестандартну зайнятість як об'єктивно вимушений відступ від загальних стандартів, які встановлює законодавець відносно організації режиму робочого часу, робочого місця й умов праці, що обумовлений особливими потребами роботодавця (роботодавців) та нетипового працівника [4, с. 265–266].

Тому, на наш погляд, терміни «неформальна зайнятість» «нестандартна зайнятість», «нетипова зайнятість» та інші терміни, які характеризують таку організацію трудового процесу яка відрізняється від стандартної, можна використовувати як синоніми.

Якщо брати за основу поняття звичайної (типової, традиційної) форми зайнятості передбаченої в законодавстві України, то згідно з Законом України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року № 5067-VI зайнятість – це 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 [5]. При цьому повна зайнятість – зайнятість працівника за нормою робочого часу, передбаченою згідно із законодавством, колективним або трудовим договором [5]. Тому, як правильно зазначив А. Колот, під типовою зайнятістю розуміють організаційно оформлену у формі безстрокового трудового договору зайнятість за наймом у режимі нормальної тривалості робочого дня на підприємстві чи в організації, під безпосереднім керівництвом роботодавця чи уповноважених ним осіб [6].

Виходячи з цих визначень, розмежування типової (стандартної) та нетипової (нестандартної) форми зайнятості здійснюється за ознакою організації трудового процесу через виконання роботи на умовах, відмінних від стандартних. Наприклад, коли договір не укладається, тривалість робочого часу або(та) робоче місце відрізняється тощо.

Для того щоб зрозуміти зміст поняття нетипової (нестандартної) зайнятості треба визначити типові відмінності між «стандартними» і «нестандартними» умовами праці:

1. Законодавча база правового регулювання. Типові (стандартні) форми зайнятості регулюються, як правило Кодексом законів про працю України (далі – КЗпП України.), колективними угодами та іншим трудовим законодавством.

Окремі види нетипових (нестандартних) форм зайнятості можуть регулюватись як трудовим законодавством так і цивільним, в разі укладання працівником цивільно-правового договору. Наприклад, аутсорсинг може регулюватись як нормами глави 63 ЦК України (послуги) так і глави 61 ЦК України (підряд).

2. Режим робочого часу. Для типових (стандартних) форм зайнятості характерним є нормальна тривалість робочого часу, яка не може перевищувати 40 годин на тиждень (у період дії воєнного стану може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури). Нетипова (нестандартна) форма передбачає більш широкий коло можливостей у цій сфері, зокрема неповний день/тиждень, гнучкий графік тощо.

3. Робоче місце. При типовій (стандартній) формі зайнятості робоче місце представляє собою місце постійного або тимчасового перебування працівників у процесі трудової діяльності, яке спеціально обладнано роботодавцем для ефективного виконання покладених на працівника функцій. Так як працівник нетипових(нестандартних) формах може працювати дистанційно, надомно або мобільно, він має свободу дій в обранні робочого місця, тобто виконувати роботу не за місцем розташування роботодавця, а наприклад вдома або в інших місцях.

4. Форма оплати праці. При типовій (стандартній) формі зайнятості, заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата [7]. При нетиповій (нестандартній) формі зайнятості оплата праці може бути погодинною, відрядною, за результат тощо.

5. Соціальні гарантії. Офіційне працевлаштування при типовій (стандартній) формі зайнятості, як правило, передбачає повний пакет соціальних гарантій, таких як відпустка, оплата лікарняних, наявність трудового стажу. При нетипових (нестандартних) формах зайнятості соціальні гарантії можуть бути обмежені повністю або часткові, особливо якщо це не реєстрована зайнятість у формальному секторі. Це питання являються найбільш обговорюваним серед науковців та практиків у сфері трудового права, тому що багато працівників, які мають нестандартні умови праці, перебувають у тіньовому секторі економіки, де обмежені можливості

з боку держави контролювати додержання всіх соціальних гарантій.

6. Характер контролю за працівниками. Зрозуміло, що якщо робоче місце розташоване в офісі, цеху тощо, де у роботодавця є можливість здійснювати особистий контроль або через відповідних осіб за додержанням правил внутрішнього трудового розпорядку та за виконанням трудових функцій працівником. А такий вид нетипової (нестандартної) зайнятості як, наприклад, фріланс, обмежує можливості роботодавця контролювати робочий процес, оцінюючи роботу за результатом та строками виконання.

7. Особливості правовідносин, що виникають при нетипових (нестандартних) формах зайнятості. Головна відмінність полягає в тому, що в основі нетипової (нестандартної) зайнятості знаходяться нетипові трудові та (або) цивільно-правові відносини, при цьому умови праці можуть бути не передбачені законодавством про працю та погоджені між сторонами за принципом свободи договору. Учасниками таких відносин можуть бути не тільки особа, що замовляє працю та особа, що безпосередньо її виконує, але і інші особи.

8. Особливості укладання договорів. При типових (стандартних) формах зайнятості, сторони виходять від норм трудового законодавства, яке регулює умови та зміст трудового договору. При нетиповій (нестандартній) формі зайнятості, між сторонами може бути відсутній будь-який письмовий договір або укладений нетрадиційний трудовий договір або трудовий та (або) цивільно-правовий.

Таким чином, нетипова (нестандартна) форма зайнятості – це такий вид трудової діяльності, які відрізняються від традиційної (стандартної) зайнятості за ознакою організації трудового процесу через виконання роботи на умовах, відмінних від стандартних.

Що стосується видів нетипових (нестандартних) форм зайнятості, то серед науковців найбільш розповсюдженою є така класифікація: 1) зайнятість на умовах неповного робочого часу або неповна зайнятість; 2) зайнятість на умовах строкових договорів; 3) тимчасова, непостійна, зайнятість, у тому числі запозичена праця; 4) вторинна зайнятість; 5) дистанційна зайнятість; 6) зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру; 7) неформальна зайнятість, у тому числі, самозайнятість; 8) не реєстрована зайнятість у формальному секторі [8, с. 151; 9 с. 232; 6].

Серед цих видів нетипових (нестандартних) форм зайнятості є такі, що врегульовані нормами

трудового права досить детально, наприклад, надомна або дистанційна робота. Але є і такі нетипові (нестандартні) форми зайнятості, що потребують додаткового механізму правового регулювання, зокрема питання запозиченої праці (аутсорсинг, аутстафінг).

Відповідно до класифікатора КВЕД-2010, аутсорсинг – угода, згідно з якою замовник доручає підряднику виконати певні завдання, зокрема, частину виробничого процесу або повний виробничий процес, надання послуг щодо підбирання персоналу допоміжні функції [10]. Не зважаючи на наявність визначення в законодавстві України, у ньому відсутнє комплексне правове регулювання аутсорсингу. По – перше визначення терміну «аутсорсинг» міститься тільки у Класифікаторі видів економічної діяльності (ДК 009:2010). По-друге, відносини з аутсорсингу можуть регулюватись або на підставі договору про надання послуг (глава 63 ЦК України) або на підставі договору підряду (главою 61 ЦК України), що створює неоднозначне тлумачення умов договору як зі сторони сторін так і суду. По-третє, відсутній єдиний нормативно-правовий акт, який би уніфікував це питання.

Що стосується терміну аутстафінг (оренда персоналу), то схожі правовідносини згадуються в Законі України «Про зайнятість населення» та Податковому кодексі України.

Згідно з пп. 14.1.183 п. 14.1 статті 14 Податкового кодексу України 14.1.183. послуга з надання персоналу – господарська або цивільно-правова угода, відповідно до якої особа, що надає послугу (резидент або нерезидент), направляє у розпорядження іншої особи (резидента або нерезидента) одну або декількох фізичних осіб для виконання визначених цією угодою функцій. Угода про надання персоналу може передбачати укладання зазначеними фізичними особами трудової угоди або трудового контракту із особою, у розпорядження якої вони направлені [11]. Відповідно до ч. 1. ст 36 Закону України «Про зайнятість населення», діяльність суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та інших суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні у інших роботодавців, регулюється цим Законом та іншими законодавчими актами України [5].

Ще одним видом нестандартної (нетипової) зайнятості виступає фріланс, який в Україні регулюється через договірні цивільно-правові відносини або через новий «трудоий фріланс» (дого-

вір з нефіксованим робочим часом) відповідно до ст. 21-1 КЗпП України.

Трудовий договір з нефіксованим робочим часом – це особливий вид трудового договору, умовами якого не встановлено конкретний час виконання роботи, обов'язок працівника виконувати яку виникає виключно у разі надання роботодавцем передбаченої цим трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно, але з дотриманням умов оплати праці [7].

Цікавою також є така новела КЗпП України як спрощений режим регулювання трудових відносин, передбачений Главою III-Б «Спрощений режим регулювання трудових відносин», яка була впроваджена Законом «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» від 19 липня 2022 року № 2434-IX. Цей режим можна віднести до нетипових (нестандартних) форм зайнятості за характерними ознаками: передбачає підвищену договірну свободу сторін, можливість визначати умови праці в трудовому договорі, у тому числі нестандартні.

Саме ці ознаки є характерними для нетипових (нестандартних) форм зайнятості, при цьому працівник залишається у трудових відносинах і не переходить у цивільно-правові.

Таким чином, спрощений режим регулювання трудових відносин можна розглядати як вид нетипової (нестандартної) зайнятості, що характеризується підвищеною гнучкістю правового регулювання та договірною свободою сторін за умови збереження базових трудових гарантій.

Висновки. Трудове законодавство не стоїть на місці і законодавець намагається прилаштуватися до сучасних реалій ринку праці. Тому КЗпП України в останні роки був доповнений нормами, які регулюють нетипові (нестандартні) форми зайнятості такі як надомну роботу, гнучкий режим робочого часу, дистанційну роботу, спрощений режим регулювання трудових відносин тощо. Але все ще потребує удосконалення механізм правового регулювання, таких видів нетипових (нестандартних) форм зайнятості як аустафінг, аутсорсинг, фріланс тощо. Це можливо через прийняття окремого нормативно-правового акта або внесення змін до КЗпП України в частині надання визначення термінів та умов такої трудової діяльності.

Список літератури:

1. Конституція України від 28 червня 1996 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#n4292> (дата звернення: 10.02.2026).
2. Стасюк О.Л., Гусєв Ю.М., Скрипюк Ю.М. Міжнародно-правове регулювання нетипових форм зайнятості. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. Серія ПРАВО. Випуск 87: частина 2. 2025. С.1 37–144.
3. Котова Л. В. Поняття та юридична природа альтернативних форм зайнятості у сучасних умовах. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. № 25. С. 131–137.
4. Остапенко Ю. О. Нетипова зайнятість як особлива проблема реалізації трудових прав працівників. *Юридична наука*. № 4(106). 2020. Том 2. С. 262–268.
5. Прозайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 10.02.2026).
6. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія. К.: КНЕУ. 2010. 251 с.
7. Кодекс законів про працю України від 10.12.71 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1559> (дата звернення: 10.02.2026).
8. Буда Т.Й. Гнучкі і нестандартні форми зайнятості: соціальні вигоди та ризики. *Сталий розвиток економіки*. 2016 [31]. С. 149–157
9. Абдель Фатах А.С. Нетипові форми зайнятості: проблеми правового регулювання. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 3/2023. С. 231–234
10. Національний класифікатор України. Класифікація видів економічної діяльності ДК 009:2010 : Наказ Держспоживстандарту України 11.10.2010 № 457. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/vb457609-10#Text> (дата звернення: 10.02.2026).
11. Податковий кодекс України від 2 грудня 2010 року № 2755-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#n256> (дата звернення: 10.02.2026).

Sheludiakov R. S., Artiukh N. G. CURRENT ISSUES OF LEGAL REGULATION OF ATYPICAL (NON-STANDARD) FORMS OF EMPLOYMENT IN UKRAINE

The article determines that employers use atypical (non-standard) forms of employment to maintain the profitability of their enterprises in the conditions of a pandemic, martial law, therefore the issue of legal regulation of atypical (non-standard) forms of employment is becoming particularly relevant. It is concluded that in the legal literature, along with “atypical form of employment”, the terms “non-standard forms of employment”, “informal employment”, “innovative form of employment”, “atypical employment”, “informal employment” are used. It is concluded that these terms are synonymous. The content of the concept of atypical (non-standard) employment is analyzed and the characteristic features by which it differs from typical (standard) employment are determined: the legislative basis of regulation; working time regime; employee’s workplace; form of remuneration; social guarantees; nature of control over employees; legal relations arising from atypical (standard) forms of employment; features of concluding contracts. It is determined that atypical (non-standard) form of employment is a type of labor activity that differs from traditional (standard) employment in terms of organizing the labor process through performing work under conditions that differ from standard ones. The classification of atypical (non-standard) forms of employment is analyzed. Among these types of atypical (non-standard) forms of employment, there are those that require an additional mechanism of legal regulation, in particular the issue of borrowed labor (outsourcing, outstaffing). It is determined that a simplified regime for regulating labor relations can be considered as a type of atypical (non-standard) employment, characterized by increased flexibility of legal regulation and contractual freedom of the parties, provided that basic labor guarantees are preserved. It was concluded that the mechanism of legal regulation of certain types of atypical (non-standard) forms of employment requires improvement through the adoption of a separate regulatory legal act or amendments to the Labor Code of Ukraine in terms of defining the terms and conditions of such employment.

Keywords: *atypical (non-standard) forms of employment, signs of atypical (non-standard) forms of employment, types of atypical (non-standard) forms of employment, legal regulation of atypical (non-standard) forms of employment, freelance, outsourcing, outstaffing.*

Дата першого надходження статті до видання: 24.02.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 20.03.2026

Дата публікації (оприлюднення) статті: 11.05.2026