

**Ена Е. В.**, студентка, ф-т арх.,  
науч. рук. – **Касинюк Л. А.**, канд. филос. наук., доц.,  
*Харьковский национальный университет  
строительства и архитектуры, Украина*

## **ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ В УКРАИНЕ**

Современный мир не стоит на месте. Происходят процессы глобализации, развитие технологий, наблюдается переход от работы в сельском хозяйстве и промышленном производстве к работе в сфере услуг, а также последующие за этим изменения в организационных стратегиях предприятий.

Таким образом, возникают проблемы с устоявшимися законами трудового права. Жизнь диктует иные, нестандартные формы занятости.

Современные формы занятости – это собирательный термин, включающий формы занятости, отличные от стандартной хотя бы по одному из нескольких критериев. К ним относятся временная (срочная) занятость, работа на условиях неполного рабочего времени, многосторонние трудовые отношения, зависящая самостоятельная занятость и другие.

Временная занятость включает в себя работу по срочному трудовому договору, договору на выполнение проекта или определенных работ, а также сезонный труд и труд от случая к случаю, в том числе поденную работу, при которой работники заняты определенный период времени. Такой случайный труд означает занятость работника в течение очень короткого времени или на непостоянной основе. Часто это работа на несколько часов, дней или недель за оплату, установленную в рамках договоренности об оплате за день или за рабочий период. Случайный труд стал появляться на рабочих местах, связанных с работой по требованию, гигаэкономикой (экономикой свободного заработка) и работой на интернет-платформах.

При занятости на условиях неполного рабочего времени продолжительность рабочих часов короче, чем при полной стандартной занятости. В целях сравнительного статистического анализа неполное рабочее время часто определяют как работу не более 30–35 часов в неделю. Ряд форм занятости предполагает очень короткую продолжительность рабочего времени или отсутствие стабильного графика работы, при этом работодатель не обязан гарантировать определенное количество часов занятости. Эти формы занятости связаны с работой по вызову либо с другими договорными отношениями и называются договорами с нулевой нормой рабочего времени.

Трудовые отношения, при которых работники не оформлены непосредственно в компанию, которой они предоставляют трудовые услуги, являются многосторонними трудовыми отношениями, например, когда работник получает работу и оплату труда через агентства по предоставлению временного персонала, но выполняет работу для фирмы-пользователя услуг. Трудовые договоры заключены между агентством и работником, который выполняет работу, а отношения между агентством и фирмой-пользователем

услуг регулируются гражданско-правовым договором. Считается, что работники, нанятые агентствами по предоставлению временного персонала, не вступают в трудовые правоотношения с фирмой-пользователем услуг.

Такие трудовые отношения создают видимость того, что не существует в реальности, и сводят на нет или минимизируют защиту, предусмотренную законом. Эти отношения вводят в заблуждение о реальном работодателе посредством найма работников с помощью третьей стороны, либо заключения с работником гражданско-правового договора или договора о сотрудничестве вместо трудового договора, в то же время осуществляя руководство деятельностью работника и предоставляя непосредственные указания о том, как выполнять работу, что не соответствует независимому статусу работника.

Еще одна область, где не хватает правовой четкости, это зависимая самостоятельная занятость, при которой работники предоставляют услуги компании в рамках гражданско-правового договора, но их доход зависит от одного или нескольких клиентов, либо они получают непосредственные указания о том, каким образом должна быть выполнена работа. На этих работников обычно не распространяются положения трудового законодательства или действие системы социального обеспечения.

Кроме того, некоторые трудовые отношения могут носить неоднозначный характер, когда соответствующие права и обязанности сторон определены нечетко, или когда существуют пробелы и несоответствия в законодательстве, включая трактовку юридических положений или норм применения.

Современные формы занятости быстро распространяются в ряде отраслей и профессий, где их раньше не было, и их общая доля на рынке труда выросла за последнее время. Вместе с тем распространение нестандартных форм занятости заставляет задуматься о том, что эти формы занятости, по сравнению со стандартными, чаще ассоциируются с незащищенностью работников. Часто недооцениваются серьезные последствия для предприятий, например, проблемы в сфере управления, связанные с увеличением доли нестандартных работников.

Каждый вид деятельности может быть организован на разных контрактных основах. Нет сомнения, что большинство работников в скором будущем будут заняты на срочных контрактах, на условиях неполного рабочего времени или в зависимой самостоятельной занятости. Проблема состоит не в стандартизации всех форм труда, а в том, чтобы любой труд стал достойным. Таким образом, правительства, работодатели, работники должны объединить все свои усилия по решению задач в сфере труда для достижения общей цели обеспечения достойного труда для всех работников.