

## ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.222.2

*Свічкарьова Ярослава Віталіївна,  
кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри трудового права  
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого  
yarik2791@rambler.ru*

### ПИТАННЯ СПІВВІДНОШЕННЯ НЕСТАНДАРТНОЇ ТА НЕСТІЙКОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

Стаття присвячена питанням співвідношення нестандартної та нестійкої зайнятості. Визначено ознаки стандартних, нестандартних форм зайнятості та критерії їх співвідношення із нестійкою зайнятістю. Встановлено, що законодавча неврегульованість таких нестандартних форм зайнятості як аутсорсинг, аутстафінг, дистанційна зайнятість, телеробота, робота за викликом тощо, викликає позбавлення працівників соціальних гарантій та припускає ознаки «нестійкості». Зроблені висновки щодо удосконалення чинного законодавства в контексті правового регулювання нестандартних форм зайнятості.

*Ключові слова: нестандартна зайнятість, стандартна зайнятість, нестійка зайнятість, прекаріат, трудовий договір, ринок праці.*

#### **Svichkarova Y. QUESTION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN NON-STANDARD AND PRECARIOUSEMPLOYMENT**

The article is devoted to questions of the ratio of non-standard and unstable employment. The features of standard, non-standard forms of employment and criteria of their correlation with unstable employment are determined. It has been established that the legislative unregulatedness of such non-standard forms of employment as outsourcing, outstaffing, distance employment, teleworking, call work, etc., causes the employees to be deprived of social security and involves signs of "instability". Conclusions are made on the improvement of the current legislation in the context of legal regulation of non-standard forms of employment.

*Key words: non-standard employment, standard employment, precarious employment, precariat, labor contract, labor market.*

**Постановка проблеми.** В останнє десятиріччя серед правознавців, економістів, соціологів активно ведуться дискусії щодо визначення, класифікації, форм, правової регламентації нестандартної зайнятості. В науковій літературі нестандартна зайнятість йменується по-різному: «інноваційна», «нетипова», «атипова», «гнучка» тощо. Нещодавно з'явилися нові терміни: «нестійка» зайнятість та «прекарізація». Відсутність єдиного понятійного апарату зазначених термінів ускладнює їх розуміння та призводить до методологічної невизначеності. У зв'язку з цим постає питання: чи є ці терміни синонімами? Якщо ні, то як вони співвідносяться один з одним?

На нашу думку, розв'язання вказаних питань необхідно для науково-методологічного обґрунтування та визначення понятійного апарату сучасних процесів, що відбуваються у сфері зайнятості.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Дослідженням теоретичних та практичних аспектів регулювання нестандартних форм зайнятості присвячено праці таких українських та зарубіжних вчених, як: П. Бізюкова, В. Гимпельсона, С. Головіної, Р. Капелюшнікова, І. Кисельова, А. Колода, О. Коркіна, І. Костян, А. Лушнікова, М. Лушнікової, Д. Морозова, О. Моцної, О. Панова, О. Прилипко, О. Процевського, Б. Римара, М. Шабанової, О. Ярошенко тощо. Незважаючи на досить широке висвітлення проблем, пов'язаних з нестандартною зайнятістю, питання визначення «нестандартної», «нестійкої» зайнятості та «прекаріату», критерії їх розмежування досі залишаються недостатньо дослідженими.

**Мета статті** – визначити ознаки стандартних, нестандартних форм зайнятості та критерії їх співвідношення із нестійкою зайнятістю.

**Виклад основного матеріалу.** Відповідно до ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку вільно обирає та на яку вільно погоджується [1]. Особа має право реалізувати своє право на працю не тільки шляхом укладання трудового договору, а й укласти цивільно-правовий договір, займатися підприємницькою діяльністю, вступити на військову службу тощо. У ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» [2] (далі – Закон) зайнятість визначається як 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. До зайнятого населення Закон відносить осіб, які працюють за наймом на умовах

трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, осіб, які забезпечують себе роботою самостійно (у тому числі члени особистих селянських господарств), проходять військову чи альтернативну (невійськову) службу, на законних підставах працюють за кордоном та які мають доходи від такої зайнятості, а також осіб, що навчаються за денною формою у загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладах та поєднують навчання з роботою.

У Законі також надано визначення «повної», «неповної», «продуктивної» зайнятості, але, на жаль, визначення «стандартної» та «нестандартної» зайнятості – відсутнє.

При спробах надати визначення нестандартної зайнятості майже всі дослідники відштовхуються від протилежного – стандартної зайнятості. Слід зазначити, що існуючий на сьогодні «стандарт» зайнятості започаткувався лише наприкінці XIX - початку XX ст. в період бурхливого розвитку промисловості, коли існував великий попит на робочу силу. Так, А. Каллеберг вважав, що нестандартна зайнятість є «...«стандартною» в історії людства, так як протягом століть існували трудові відносини, що не відповідають моделі повної зайнятості. Історія знає безліч прикладів трудових відносин, коли робота була тимчасовою і нестабільною» [3, с.148].

Отже, стандартизація зайнятості нерозривно була пов'язана з трудовими відносинами, трудовим законодавством й системою соціального захисту робітничого класу. На протязі історії науки трудового права та трудового законодавства утвердились основні (стандартні) ознаки саме трудових правовідносин, що виникають на підставі трудового договору. Так, ще на початку XX ст. відомий фахівець – «засновник» галузі трудового права Л. Таль до таких ознак відносив: особа, яка наймається за трудовим договором, зобов'язується надавати свою робочу силу в користь чужого господарства; від цієї особи вимагається особисте виконання роботи; з трудового договору випливає обов'язок найманої особи – погоджувати свою поведінку з порядком, встановленим роботодавцем (господарем), і в свою чергу, наймач повинен створити належні умови праці; наймана особа має право на винагороду за свою працю, і ця винагорода не залежить від того - чи скористався господар плодами цієї праці, чи ні [4, с. 84–116]. У теорії трудового права ці критерії узагальнені і отримали найменування «особистісний», «організаційний» і «майновий».

В подальшому стандартизація зайнятості «...добре вписалася в рамки соціалістичного господарства, полегшуючи планування і мобілізацію трудових ресурсів, а також політико-ідеологічний контроль за працівниками» [5, с. 117]. Однак, на початку XXI ст. у зв'язку із стрімким поширенням комунікаційних, інформаційних технологій, скороченням сфери промислового виробництва, що пред'явила основний попит на стандартну зайнятість, відбулися структурні зміни на ринку праці у вигляді появи нестандартних форм зайнятості. Таким чином, слід погодитися з думкою О. Пастушенко про те, що «...стандартна зайнятість - явище, характерне тільки для певного періоду, воно у великій мірі пов'язано з глибинними процесами індустріалізації і в сучасних умовах підтримується не соціально-економічними процесами, а нормативно-правовим регулюванням держави й лобіюванням інтересів у владному середовищі профспілками» [3, с.149].

Сучасні вчені стандартну зайнятість розуміють як «...зайнятість за наймом у режимі повного робочого дня на основі безстрокового трудового договору на підприємстві чи в організації під безпосереднім керівництвом роботодавця або призначених ним менеджерів» [6, с. 52]. П.Бізюков вважає, що «...стандартна зайнятість являє собою безстроковий трудовий договір, стабільний час роботи і відпочинку, нормовану зарплату, участь працівників у формуванні трудових відносин через колективні переговори» [7, с.5]. На думку Т.Телятнікової, стандартною є зайнятість «...у режимі повного робочого дня на основі безстрокового трудового договору, яка закріплена законодавчо» [8, с.43]. Таким чином, ознаками стандартної зайнятості є виконання роботи на підставі безстрокового трудового договору; на умовах повного робочого часу; під безпосереднім керівництвом роботодавця; з дотриманням всіх гарантій, передбачених трудовим законодавством.

В основу поділу зайнятості на стандартну і нестандартну покладено специфіку організації трудового процесу. У науковій літературі нестандартна зайнятість визначається як «...діяльність громадян, заснована на таких правовідносинах, в яких відсутня або видозмінена одна з істотних ознак традиційних трудових правовідносин: особистісна, організаційна або майнова» [9, с. 10], «...трудова діяльність працівників певної класифікаційної групи, що передбачена або не заборонена чинним законодавством України, однак за особливостями організації режиму робочого часу, робочого місця і умов праці не відповідає стандартним правилам та потребує спеціального механізму правового регулювання та організаційно-економічного забезпечення» [10, с. 84]. Узагальнюючи ознаки, що характеризують нетипову працю, фахівці визначають, що «...це, по-перше, трудова діяльність, що надає певний прибуток; по-друге – організаційно-правові відносини, що відрізняються від загальноприйнятих трудових норм за однією або декількома умовами» [11, с.14].

Вказані вище визначення «стандартної» та «нестандартної» зайнятості науковці пов'язують саме з відносинами, що виникають на підставі трудового договору, і, відповідно, регулюються нормами трудового законодавства. У цьому контексті слушною є думка О.Жадана про те, що «... нестандартність соціально-трудових відносин може розглядатися з двох точок зору. По-перше, мова може йти про нестандартність трудового договору, тобто про відхилення формальних умов контракту від прийнятого стандарту (звужене трактування). По-друге, про нестандартність фактичних умов зайнятості (розширене трактування). У такому, більш загальному сенсі, до нестандартних працівників можуть бути віднесені не тільки ті, хто мають нестандартний контракт, але й ті, хто взагалі не має контракту (наприклад, самозайняті, зайняті у фізичних осіб

і зайняті на основі усних домовленостей), або ті, хто за наявності стандартного контракту реально працює в нестандартному режимі. Відмінності між вузькою і широкою інтерпретацією цього явища характеризують ступінь деформалізації економіки, а також ефективність і якість трудового законодавства та укладених контрактів. На жаль, на рівні доступних даних, далеко не завжди є можливість їх розділити. Українське трудове законодавство значно обмежує для найманих працівників будь-які відхилення від стандарту, але реальні тенденції розвитку ринку праці значно відрізняються від нормативних вимог»[5, с. 120]. Так, до нестандартних форм зайнятості вчені відносять: зайнятість в умовах неповного робочого часу або неповну зайнятість; зайнятість на умовах строкових трудових договорів; тимчасову, непостійну зайнятість, позикову працю, аутсорсинг, аутстафінг, фріланс; вторинну зайнятість; дистанційну зайнятість; телероботу; роботу за викликом, зайнятість на підставі договорів цивільно-правового характеру; неформальну зайнятість, в тому числі самозайнятість; незареєстровану зайнятість у формальному секторі. Однак, на нашу думку, об'єднання вказаних вище форм під загальною назвою суттєво ускладнює оцінку нестандартної зайнятості як соціально-економічного явища, оскільки деякі форми передбачені чинним законодавством, а деякі - ні. Наприклад, робота на умовах строкового трудового договору, тимчасова, сезонна робота, робота в режимі неповного робочого часу або гнучкого графіку, суміщення, надомна праця є «нетиповими» трудовими відносинами з позиції трудового права. Самозайнятість, робота за цивільно-правовими договорами також повністю врегульована чинним законодавством. Аутсорсинг, аутстафінг, фріланс, дистанційна зайнятість, телеробота, робота за викликом є відносно новими формами зайнятості та взагалі не регламентовані чинним законодавством, тому застосування їх на практиці викликає безліч проблем, які проявляються у невизначеності правової природи таких відносин. На практиці такі відносини оформлюють шляхом укладання трудових договорів, цивільно-правових, а в більшості випадках ніяких договорів не укладається. Якщо припустити, що правова природа цих відносин є трудовою, то ситуація ускладнюється тим, що відповідно ст.9 КЗпП України умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними. Тобто будь-який прояв «гнучкості» умов трудового договору за домовленістю між працівником та роботодавцем може бути визнаний недійсним. Тому на нашу думку, слід погодитися із В. Резніченко, який вважає доцільним «...відокремлення двох напрямків нестандартної зайнятості: 1. Законодавчо оформлені трудові або цивільно-правові відносини; 2. Законодавчо неоформлені трудові або цивільно-правові правовідносини [12, с.174]. Тобто в основу класифікації видів нестандартної зайнятості автор пропонує покласти факт легалізації, тобто правової регламентації зайнятості. Крім того, у кожному з таких напрямків виділяється ще два типу нестандартної зайнятості «...1. З ознаками трудових відносин, наприклад, якщо робітник працює за трудовим договором, але віддалено або його діяльність не оформлена законодавчо, але по факту має всі ознаки трудової; 2. З ознаками цивільно-правових відносин, наприклад, індивідуальні підприємці, діяльність яких оформлена офіційно і регулюється цивільним законодавством, або фрілансери, що працюють неофіційно, але їх праця носить ознаки цивільно-правових відносин» [12, с.174].

На нашу думку, нестандартна зайнятість дійсно може бути класифікована на законодавчо регламентовану (наприклад, строкові трудові договори, режим роботи з неповним робочим часом) та законодавчо не регламентовану (наприклад, фріланс чи дистанційна робота, робота за викликом). У свою чергу, законодавчо неоформлена зайнятість може мати ознаки трудових відносин або цивільно-правових.

Слід зазначити, що при законодавчо регламентованій нестандартній зайнятості (строкові трудові договори, неповний режим робочого часу, гнучкий графік роботи тощо) працівникам надаються соціальні гарантії, які є одним із визначальних критеріїв у розмежуванні «нестандартної» та «нестійкої» зайнятості. Тобто в якості однієї із істотних характеристик нестійкої зайнятості розглядається проблема дотримання прав працівників.

Отже, виникнення нестандартних форм зайнятості викликало появу таких явищ, як «нестійка» зайнятість та прекаріат («precarious employment»), що у перекладі з англійської означає - «небезпечна», «сумнівна», «ненадійна» зайнятість. При цьому на сьогодні в науці немає чітко визначених критеріїв, що дозволяють кваліфікувати зайнятість як нестійку.

Зарубіжними дослідниками запропоновано декілька варіантів розмежування нестандартної та нестійкої зайнятості. Так, О.Панов поділяє вимоги стандартної зайнятості на три групи: 1. Інституційні: а) робота в формальному секторі; б) повний обсяг соціальних благ і гарантій, дотримання всіх трудових прав, регламентованих законодавством; в) представництво працівника незалежними профспілками. 2. Вимоги умов зайнятості: г) наявність одного роботодавця (розмір заробітної плати такий, що працівник не зацікавлений в пошуку додаткової зайнятості); д) безстроковий характер трудового договору; е) режим повного робочого часу; ж) цілорічна зайнятість; з) використання засобів виробництва роботодавця. 3. Кон'юнктурні: і) гідна оплата праці: достатній, регулярний, стабільний трудовий дохід; к) мінімальний ризик втрати роботи (стабільна зайнятість, передбачуваність режиму роботи) [13, с.23].

Залежно від дотримання таких умов вказаний вчений поділив зайнятість за ступенем стійкості на три групи: 1) стандартна; 2) нестандартна; 3) нестійка, яка включає і прекаріат.

Стандартна зайнятість, на його думку, характеризується дотриманням всього переліку названих вимог. Для нестандартної зайнятості характерно обов'язкове дотримання першого, другого і останнього вимог - це означає, що працівник повинен бути зайнятий в формальному секторі економіки, йому повинні бути забезпечені всі права і гарантії, типові для його форми зайнятості, працівник повинен бути впевнений у

збереженні робочого місця. Крім цього, вимоги умов зайнятості повинні виконуватися з добровільної згоди працівника. Іншими словами, якщо працівник укладає строковий договір, зайнятий неповний час добровільно (наприклад, маючи достатній дохід, він бажає більше часу приділяти дозвіллю, сім'ї тощо), то можна говорити про прояви нестандартної зайнятості. Нестійка зайнятість (за винятком прекаріата) означає обов'язкове дотримання лише одного з вимог стійкої зайнятості - зайнятість у формальному секторі, і недотримання хоча б одного з решти вимог [13, с.25]. На протипагу нестандартної зайнятості, відхилення від вимог до умов зайнятості тут є вимушеними. Наприклад, якщо роботодавець змушує працівника укласти тимчасовий трудовий договір (в той час, коли робота не носить тимчасового характеру), перейти на режим неповного робочого часу або виходити у відпустку за свій рахунок, «добровільно» вийти зі складу штатних працівників, мова йде про нестійку зайнятість. На думку О.Панова, різниця між нестандартною і нестійкою зайнятістю полягає в тому, що у випадку з нестандартною зайнятістю права працівника дотримуються і відхилення умов зайнятості від стандартних є добровільними. Прекаріат, що займає особливе місце в класифікації типів зайнятості, характеризується тим, що перша вимога - робота в формальному секторі ніколи не дотримується: це неформально зайняті працівники. З цього випливає, що вони не можуть розраховувати на дотримання інших двох інституційних вимог. За аналогією зі стандартною зайнятістю, прекаріат може бути названий «ядром» нестійкої зайнятості: дана категорія працівників характеризується найбільшим ризиком на ринку праці - роботодавець не має по відношенню до них ніяких формальних зобов'язань [13, с.26].

Таким чином, О.Панов визначає, що нестійка зайнятість це нестандартна зайнятість, але відхилення умов зайнятості від стандартних умов є вимушеними. Така зайнятість характеризується загрозами та ризиками нестабільності доходів, повною або частковою деформалізацією трудових відносин між працівником та роботодавцем, підвищенням ризиків звільнення, недотримання трудових гарантій та прав.

У своєму дослідженні П.Бізіюков вказує на те, що «...заслугує на увагу визначення нестійкої зайнятості, що міститься у матеріалах Міжнародної організації праці (МОП). Так, нестійку зайнятість МОП пропонує розглядати як сполучення двох категорій контрактного працевлаштування, які характеризуються чотирма нестійкими умовами праці:

Контрактні домовленості:

1. Обмежений строк контракту (фіксований термін, контрактний термін, тимчасова, сезонна, поденна і випадкова праця).

2. Природа трудових взаємовідношень (розщеплені (трикутні) і приховані відносини найму, помилкова самозайнятість, контракти з субпідрядниками та агентствами зайнятості)).

Нестійкі умови:

1. Низька заробітна плата.

2. Низький рівень захищеності від припинення трудових відносин.

3. Відсутність доступу до механізмів соціального захисту, пільг та допомог, які традиційно асоціюються з повною і постійною зайнятістю.

4. Відсутність або обмеження можливості для працівників реалізовувати свої права на робочому місці» [7, с.36].

Так, на думку вченого, безумовною перевагою такого визначення є те, що тут розглядається не тільки оформлення людини на роботі, а й те, в яких умовах вона працює. Особливо слід наголосити, що в якості однієї із необхідних умов розглядається проблема дотримання прав працівника. Відповідно до цього нестійка зайнятість - це нестандартні форми зайнятості з низькою оплатою, відсутністю захисту від звільнень, відсутністю системи соціального захисту та неможливістю реалізації своїх прав [7, с.36].

Таким чином, тенденції ринку праці, які проявляються в поширенні нестійкої зайнятості, негативно впливають на якість трудового потенціалу, тому усвідомлення таких ризиків вимагає наукового пошуку нових підходів до державної політики зайнятості та механізмів соціального захисту.

На підставі викладеного вище можна зробити наступні **висновки**:

1. Нестійка зайнятість характеризується ризиком втратити роботу і заробіток, отримувати недостатні доходи для відтворення робочої сили, що призводить до негативних наслідків: зниження рівня життя працюючого населення, безробіття, розвитку тіньового сектору економіки. Слушною є думка С.Вишневецької про те, що при нестійкій зайнятості «...все більша кількість людей змушена самостійно застосовувати свою здатність до праці в умовах нестабільності і відсутності гарантій зайнятості, що збільшує їх економічну і соціальну вразливість, сприяє втраті професійної ідентичності і сходженню в нижчі прошарки суспільства» [14, с.58]. Саме тому, на нашу думку, важливими напрямком досліджень є науково-методологічні обґрунтування і розробка понятійного апарату сучасних процесів вітчизняного ринку праці, визначення критеріїв розмежування нестійкої та нестандартної зайнятості.

2. Не всі нестандартні форми зайнятості можна назвати «нестійкими». При законодавчо регламентованій нестандартної зайнятості (мається на увазі нестандартні трудові відносини), на нашу думку, основним критерієм, що визначає «нестійкість» є вимушеність працівників погодитися на такі умови трудового договору (тобто коли у роботодавця фактично є можливість укласти безстрокові трудові договори, замість строкових, встановити повний робочий час, замість неповного тощо).

3. Що стосується законодавчо нерегламентованих форм зайнятості (аутсорсинг, аутстафінг, дистанційна зайнятість, телеробота, робота за викликом тощо), то можна сказати, що саме їх законодавча

неврегульованість викликає позбавлення працівників соціальних гарантій та припускає ознаки «нестійкості». Слід погодитися з П.Бізюковим, який вважає, що «...відмова від регламентації трудових відносин та поширення нестійких форм зайнятості руйнує інституціональні засади сучасних трудових відносин та призводить до їх деградації» [7, с.2]. Тому перед вітчизняним законодавцем постає нагальна потреба у врегулюванні існуючих на практиці нестандартних форм зайнятості; законодавчого закріплення поняття нестійкої зайнятості та її критеріїв.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України від 28.06.1996 р. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. Дата оновлення: 05.07.2012. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 17.01.2019).
3. Пастушенко О.О. Визначення поняття “нестандартні форми зайнятості”. *Вісник Донецького національного університету. Серія: Економіка і право*. 2014. Вип. 1. С. 147–150.
4. Таль Л. С. Трудовой договор: цивилистическое исследование. М.: Статут, 2006. 374 с.
5. Жадан О.В. Причини та наслідки поширення нестандартної зайнятості на національному ринку праці. *Теорія та практика державного управління : зб. наук. пр.* Вип. 3 (46). Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2014. С. 117–124.
6. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. Нестандартная занятость в Российской экономике. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ. 2006. 400 с.
7. Бізюков П.В. Практики регулювання трудових відносин в умовах неустойчивої зайнятості. М.: АНО «Центр соціально-трудова права». 2013. 152 с.
8. Телятникова Т.В. Появление и развитие нестандартных форм занятости и гибких режимов работы в СССР. *Российское предпринимательство*. 2012. № 18 (240). С. 42–46.
9. Моцная О. В. Нетипичная трудовая занятость: некоторые проблемы теории и практики: дис.... канд. юрид. наук. Москва, 2009. 207 с.
10. Котова Л. В. Поняття та юридична природа альтернативних форм зайнятості у сучасних умовах. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. № 25. С. 83–95.
11. Браун Е.А. Понятие нетипичной занятости и классификация ее видов. *Трудовое право в России и за рубежом*. 2014. № 3. С. 11 – 15.
12. Резніченко В. Поняття та сутність нестандартних форм зайнятості працівників в Україні. *Публічне право*. 2014. № 4. С. 170–176.
13. Панов А.М. Неустойчивая занятость: концептуализация понятия и критерии оценки. *Вопросы территориального развития*. 2016. № 3 (33). С.1–28.
14. Вишновецька С.В. Проблеми трудового законодавства в умовах прекарізації та цифровізації зайнятості. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах* : матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16 листопада 2018 р.): Харків: НУВС, 2018. С. 57–60

#### REFERENCES:

1. Konstytutsiia Ukrainy vid 28.06.1996 r. [The Constitution of Ukraine dated June 28, 1996]. (1996). Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, 30 [in Ukrainian].
2. Pro zainiatist naseleennia: Zakon Ukrainy vid 05.07.2012 № 5067-VI [About employment of the population: the Law of Ukraine dated July 5, 2012 No. 5067-VI].(n.d.). zakon.rada.gov.ua. Retrieved from <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> [in Ukrainian].
3. Pastushenko, O. O. (2014). Vyznachennia poniattia “nestandartni formy zainiatosti” [Definition of the concept of "non-standard forms of employment"]. *Visnyk Donetskoho natsionalnoho universytetu. Seriya: Ekonomika i pravo*, 1, 147–150 [in Ukrainian].
4. Tal, L. S. (2006) *Trudovoi dohovor: tsyvylystycheskoe yssledovanye [Employment agreement: civil study]*. M.: Statut [in Russian].
5. Zhadan, O. V.(2014). Prychyny ta naslidky poshyrennia nestandartnoi zainiatosti na natsionalnomu rynku pratsi [Causes and consequences of non-standard employment on the national labor market]. *Teoriia ta praktyka derzhavnoho upravlinnia : zb. nauk. pr.*,3 (46), 117–124 [in Ukrainian].
6. Himpelson, V. E., Kapeliushnykov, R. Y. (2006). *Nestandartnaia zaniatost v Rossiiskoi ekonomyke [Precarious work in the Russian economy]*. M.: Izd. dom HU VShE. [in Russian].
7. Byziukov, P. V. (2013). *Praktyky rehulyrovaniia trudovykh otnosheni v usloviakh neustoichyvoi zaniatosti [Regulatory practices in precarious employment]*. M.: ANO «Tsentr sotsyalno-trudovykh prav» [in Russian].
8. Teliatnykova, T. V. (2012). Poiavlenye y razvytye nestandartnykh form zaniatosti y hybkykh rezhymov raboty v SSSR [The emergence and development of non-standard forms of employment and flexible modes of operation in the USSR]. *Rossyiskoe predprynimatelstvo*, 18 (240), 42–46 [in Russian].
9. Motsnaia, O. V. (2009). Netychnaia trudovaia zaniatost: nekotorye problemy teoryy y praktyky [Atypical employment: some problems of theory and practice]. *Candidate's thesis*. Moskva [in Russian].
10. Kotova, L. V. (2012). Poniattia ta yurydychna pryroda alternatyvnykh form zainiatosti u suchasnykh umovakh [The concept and legal nature of alternative forms of employment in modern conditions]. *Aktualni problemy*

*prava: teoriia i praktyka*, 25, 83-95 [in Ukrainian].

11. Braun, E. A. 2014. Poniatye netychnoi zaniatosti y klasyfikatsiya ee vydiv [The notion of atypical employment and the classification of its types]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*, 3, 11 – 15 [in Russian].

12. Reznichenko V. (2014). Poniattia ta sutnist nestandardnykh form zainiatosti pratsivnykiv v Ukraini [The concept and essence of non-standard forms of employment of workers in Ukraine]. *Publichne pravo*, 4, 170-176 [in Ukrainian].

13. Panov, A. M. (2016). Neustoichivaia zaniatost: kontseptualizatsiya poniatiya i kryteri otsenki [Unsustainable employment: conceptualizing concepts and assessment criteria]. *Voprosy terrytorialnoho razvitiia*, 3 (33), 1-28 [in Russian].

14. Vyshnovetska, S. V. (2018). Problemy trudovoho zakonodavstva v umovakh prekarizatsii ta tsyfrovizatsii zainiatosti [Problems of labor legislation in the conditions of prekarization and digitalization of employment]. *Aktualni problemy trudovoho zakonodavstva, zakonodavstva pro derzhavnu sluzhbu ta sluzhbu v pravoohoronnykh orhanakh : materialy VII Vseukrainskoi naukovy-praktychnoi konferentsii (m. Kharkiv, 16 lystopada 2018 r.)*, 57-60 [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 17.03.2019

УДК 368.914

**Сокурєнко Олена Анатоліївна,**  
кандидат юридичних наук, доцент,  
старший викладач кафедри галузевого права  
та правоохоронної діяльності  
Центральноукраїнського державного педагогічного  
університету імені Володимира Винниченка  
*elena-ljashenko4@rambler.ru*

## ПРОБЛЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

У даній статті автором досліджено основні проблеми пенсійного забезпечення в Україні. Проаналізовано зміни у сфері пенсійного забезпечення на сучасному етапі розвитку нашої держави. Визначено суперечливі аспекти пенсійного реформування та акцентовано на позитивні трьохрівневої пенсійної системи.

*Ключові слова:* пенсія, пенсійний вік, пенсійне забезпечення, пенсійна реформа, пенсійна система, на-копичувальна система.

### **Sokurenko O. PROBLEMS OF PENSION PROVIDING IN UKRAINE**

In this article the author analyzes the main problems of pension provision in Ukraine. The most important problems that exist in the pension provision of Ukraine are determined. On the basis of the conducted research of theoretical and practical materials, the need for further steps of the pension reform is emphasized, despite the influence of a number of important factors that prevent it.

In the course of the study, it is noted that raising pensions is a positive moment, but the problem of reforming the pension system in Ukraine is far beyond the effective implementation of the main steps of the pension reform. Additional alternative sources of financial content and increase the effectiveness of this process, as shown by the study, if desired, is quite real find. Therefore, the reform of the domestic pension system must be carried out in a consistent manner, and a very effective mechanism for monitoring these processes is in place.

*Key words:* pension, retirement age, pension, pension reform, pension system, accumulative system.

**Постановка проблеми.** Стан та рівень пенсійного забезпечення громадян України залишається однією з найголовніших проблем соціально-економічного розвитку держави. Поряд із тим, що в країні проводиться наступний етап пенсійної реформи, а рівень основних соціальних стандартів постійно підвищується, як і витрати із державного бюджету на такі цілі, реальні розміри пенсійних виплат більшості одержувачів надалі залишаються дуже низькими. Зважаючи на це, проблема покращення пенсійного забезпечення громадян в Україні є вкрай актуальною, а від її вирішення у значній мірі залежить ефективність реалізації концепції стратегічного розвитку країни загалом. Адже, найвищою цінністю будь-якої держави, у тому числі й України, є людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека. Таким чином, кожна держава зобов'язана охороняти ці цінності та забезпечувати їх відновлення. Одним із пріоритетних напрямів політики України є соціальне забезпечення, зокрема пенсійне.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Теоретичні засади пенсійного забезпечення населення та його залежності від розвитку економіки ставали предметом досліджень української наукової думки, значний внесок у формування якої внесли Г. Александрової, Т. Дідковської, С. Лаптевої, Е. Лібанової, Б. Надточія, М. Ріппи, І. Сироти, С. Юрія, В. Шульги.

**Мета статті** полягає у з'ясуванні основних проблем пенсійної системи України.

**Випуск 6. 2019**

© О.А.Сокурєнко, 2019