

## **РЕАЛІЗАЦІЯ ОСНОВНИХ ПРИНЦИПІВ ТА ПРАВ У СФЕРІ ПРАЦІ У ВИКЛИКАХ ПОШИРЕННЯ НЕСТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ**

Наукова робота присвячена проблемам реалізації основних принципів та прав у сфері праці у світлі поширення нестандартної зайнятості, з'ясуванню термінологічних особливостей та співвідношення понять «нестандартна», «нестабільна», «нестійка» та «прекарна» зайнятість. Стаття є оглядовою, її метою визначено з'ясування викликів й загроз нестандартної зайнятості крізь призму проголошених Міжнародною організацією праці основних принципів і прав у сфері праці, що належать до загально визначених прав людини, зокрема, право на свободу об'єднання та ведення колективних переговорів, реальну заборону дитячої праці; недопущення дискримінації; безпечне та здорове робоче середовище.

Автором зазначається, що поняття нестабільна або нестійка зайнятість є більш широкими за своїм змістом, ніж поняття нестандартна зайнятість, та окрім формально-організаційних, характеризується ще й соціально-економічними критеріями. При цьому, термін «прекарна» зайнятість має більш негативну конотацію, характеризуючи нестабільну, переважно неформальну зайнятість, що об'єднує найменш конкурентоспроможних працівників, у яких відсутній належний соціальний захист, а умови праці й рівень оплати є незадовільними.

Проаналізовано ризики нестандартної зайнятості, особливо зі використанням цифрових платформ та Інтернет мережі, для заборони використання дитячої праці, недопущення дискримінації у сфері праці та забезпечення права на безпечне і здорове робоче середовище. Обмеження здійснення права на свободу об'єднання та права на колективні переговори є особливо відчутними для тимчасових працівників, працівників платформ і залежних самозайнятих (квазі-самозайнятих) працівників.

У статті зроблено висновок, що нестандартна зайнятість, особливо в її поєднанні з нестабільністю чи прекарністю, може ускладнювати або навіть унеможливити забезпечення і реалізацію визначених МОП основоположних принципів і прав у сфері праці. З огляду на це, належне забезпечення цих прав як прав людини вимагає системних дій з боку урядів і бізнесу, спрямованих як на обмеження використання нестандартної зайнятості, так і подальшого удосконалення механізмів реалізації та захисту прав у сфері праці незалежно від статусу зайнятості.

**Ключові слова:** основні принципи та права у сфері праці, права людини, нестандартні форми зайнятості, нестійка зайнятість, нестабільна робота, прекарнація, реалізація та захист трудових прав.

**Постановка проблеми.** Протягом багатьох років в Україні, як і в багатьох інших країнах, у сфері праці та зайнятості превалювали стандартні трудові відносини, характерними рисами яких є стабільність та тривалий характер, підпорядкованість та підконтрольність працівника роботодавцю, а також наявність соціальних гарантій для працівників. Позатим, соціально-економічні зміни, глобалізація, постіндустріальна революція, розвиток інформаційних технологій, що дозволяють використовувати робочу силу, зокрема, на основі цифрових платформ, призвели до формування і поширення нестандартних трудових

відносин, що характеризуються нестабільністю і відсутністю належного рівня трудових гарантій та умов праці, перш за все, у сфері оплати праці, режиму роботи та часу відпочинку, безпеки та гігієни праці тощо.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Поширення нестандартних форм зайнятості протягом останніх трьох десятиліть спричинило широку дискусію про те, як реформувати трудове законодавство, щоб досягти рівного ставлення до нестандартних працівників. На необхідності закріплення нестандартних форм зайнятості в Україні та комплексного

реформування законодавства про працю у своїх дослідженнях звертали увагу науковці-трудовики: С. В. Венедіктов, С. В. Вишневецька, Л.П. Гаращенко, В. П. Кохан, Я. І. Свічкарьова, О. Г. Середя, Я. В. Сімутіна, М. М. Шумило, А.М. Юшко та ін. За останні роки побачили світ кілька монографічних досліджень, присвячених проблемам реформування й удосконалення трудового законодавства з урахуванням необхідності забезпечення належного захисту соціально-трудова права людини в реаліях цифрової ери<sup>1</sup>. Водночас окремої уваги майже не приділялося викликам, які постають у зв'язку з поширенням такої зайнятості, для реалізації та захисту проголошених Міжнародною організацією праці (далі – МОП) фундаментальних трудових прав, включаючи право на свободу об'єднання та ведення колективних переговорів, реальну заборону дитячої праці; недопущення дискримінації; безпечно та здорове робоче середовище.

Це питання набуває особливої актуальності з огляду на те, що у Доповіді Генерального Секретаря ООН про право на свободу мирних зібрань, проголошених на 71-й сесії ООН у жовтні 2016 року, зазнало критики «штучне розмежування» трудових прав і прав людини. Серед іншого, у цій Доповіді зазначено, що «наш світ та глобалізована економіка змінюються стрімкими темпами, і тому вкрай важливо, щоб інструменти, які використовуються для захисту трудових прав, змінювалися так само швидко. Першим кроком до цієї мети має стати ліквідація застарілих та штучних розмежувань між трудовими правами і правами людини в цілому. Трудові права – це права людини, а здатність реалізовувати ці права на робочому місці – запорука того, що працюючі зможуть скористатися і багатьма іншими своїми правами – економічними, соціальними, культурними, політичними та ін.» [1]

**Мета статті** – визначити та охарактеризувати виклики й загрози нестандартної зайнятості крізь призму основних принципів і прав у сфері праці, що належать до загально визнаних прав людини.

**Виклад основного матеріалу.** Згадуючи про стандартні трудові відносини, МОП здебільшого посилається такими характеристиками як робота на умовах повного робочого дня, за трудовим договором на необмежений термін, з одним роботодавцем

та із захистом від необґрунтованого звільнення. При цьому нестандартна зайнятість – це збірний термін, що включає форми зайнятості, відмінні від стандартної за одним чи кількома критеріями<sup>2</sup>.

За визначенням Міжнародного бюро праці, нестандартна зайнятість включає 1) тимчасову зайнятість (строкові трудові договори, включаючи виконання разових чи сезонних робіт); 2) роботу на умовах неповного робочого часу (включає роботу за викликом і трудові договори з нульовим робочим часом); 3) трудові правовідносини більше, ніж з двома сторонами (так звана запозичена праця); 4) приховану зайнятість або залежну самозайнятість, за якої трудові відносини оформляються як цивільно-правові [2]. Цей перелік не є вичерпним, до того ж форми нестандартної зайнятості часто можуть перетинатися або бути пов'язані між собою. До того ж, у наукових працях, окрім поняття нестандартна зайнятість, часто вживаються й інші поняття, як-то «нестабільна робота», «нестійка зайнятість» та «прекаризація», що зумовлює необхідність зупинитися на висвітленні термінологічних особливостей та визначенні їх співвідношення.

На думку автора, нестабільна робота виходить за межі нестандартної. Працівники можуть відчувати нестабільність і тоді, коли вони перебувають у стандартних трудових відносинах, наприклад, коли законодавчі гарантії проти несправедливого звільнення є недостатніми, і працівники не мають ефективного захисту від свавілля роботодавця, або коли для отримання права на трудові гарантії, такі як декретна відпустка, вихідна допомога або позов проти несправедливого звільнення, необхідний тривалий стаж роботи. Крім того, не кожна нестандартна зайнятість є нестабільною, оскільки можуть існувати нестандартні трудові договори, які тим не менш забезпечують достатню стабільність зайнятості та доходу, наприклад, довгострокові трудові договори (контракти).

Як зазначає Я.В. Сімутіна, «не всю нестандартну зайнятість можна охарактеризувати як нестійку однаковою мірою. Наприклад, праця водіїв таксі за допомогою цифрових платформ є водночас і нестандартною, і нестійкою формою зайнятості, тоді як праця за трудовим договором про дистанційну роботу є нестандартною, поза тим далеко не завжди нестійкою зайнятістю» [3, с.13].

За визначенням О.М. 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 [4, с. 26].

<sup>2</sup> У науковій літературі дослідниками проблем нестандартної зайнятості часто використовуються як синоніми також терміни «нетипова», «атипова».

<sup>1</sup> Див. *Соціально-трудова права і виклики цифровізації*: монографія / кол. авт.; за ред. Я.В. Сімутіної, М.М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. 348 с.; *Трансформація соціально-трудова сфери в умовах цифровізації економіки*: монографія / О.Ф. Новікова, Ю.С. Залознова, О.І. Амоша, О.О. Хандій, Н.А. Азьмук, Я.В. Остафійчук, Л.Л. Шамілева, О.В. Панькова, І.М. Новак, А.Д. Шастун, О.Ю. Касперович, О.В. Іщенко, Я.С. Красуліна, Л.П. Амелічева, В.В. Компанієць; за наук. ред. О.Ф. Новікової; НАН України, Ін-т економіки промисловості. Київ, 2022. 385 с.

З ним погоджується Я.В. Свічкарьова, на думку якої, не всі нестандартні форми зайнятості можна назвати «нестійкими». При законодавчо регламентованій нестандартній зайнятості (мається на увазі нестандартні трудові відносини) 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) [5, с. 44].

Щодо поняття прекарізації, то воно, на думку багатьох вчених, яку поділяє автор цієї статті, є синонімом нестійкої (нестабільної) зайнятості, адже у перекладі з англійської «*precarious*» – сумнівний, ризикований, негарантований, нестабільний. Разом з тим, окремі науковці вважають прекарізацію найгіршим проявом нестійкої зайнятості. Зокрема, як пише О.М. Панов, прекаріат можна назвати «ядром» нестійкої зайнятості, адже він характеризується тим, що перша вимога – робота в формальному секторі ніколи не дотримується: це неформально зайняті працівники, по відношенню до яких роботодавець не має жодних формальних зобов'язань [4, с. 26].

Критеріями прекарної зайнятості, за визначенням експертів МОП, є наступні: 1) обмежений строк контракту (фіксований термін, контрактний термін, тимчасова, сезонна, поденна і випадкова праця); 2) природа трудових відносин (розщеплені (трикутні) і приховані відносини найму, залежна самозайнятість, контракти з субпідрядниками та агентствами зайнятості, а також наявність нестійких умов праці, як-то: низька заробітна плата; низький рівень захищеності від припинення трудових відносин; відсутність доступу до механізмів соціального захисту, пільг та допомог, які традиційно асоціюється з повною і постійною зайнятістю; відсутність або обмеження можливості для працівників реалізувати свої права на робочому місці [6].

З огляду на вищезазначене, зайнятість в її нестандартних формах має не тільки організаційно-технічну (нові технології, організація зайнятості в нових формах тощо), а й соціально-економічну характеристику, якою є нестійкість (прекарність). При цьому, слід зауважити, що з позиції негативних наслідків для працівника, стандартна модель трудових відносин, не дивлячись на наявність гарантій стабільності (робота на підставі укладеного трудового договору, безстроковий характер трудових відносин тощо), у сучасних умовах також піддається ризикам прекарізації і не забезпечує абсолютну захищеність навіть тих працівників, які працюють на підставі безстрокових трудових договорів. Йдеться про такі поширені на сьогодні негативні приклади, як затримка виплати заробітної плати, переведення працівни-

ків з ініціативи роботодавця на неповний робочий час, надання неоплачуваних відпусток, недотримання роботодавцем вимог щодо безпеки і гігієни праці тощо.

Таким чином, можна стверджувати про те, що поняття нестабільна або нестійка зайнятість є більш широкими за своїм змістом, ніж поняття нестандартна зайнятість, та окрім формально-організаційних, характеризується ще й соціально-економічними критеріями. При цьому, термін «прекарна зайнятість», який може використовуватися як синонім поняття нестійкої зайнятості, має більш негативну конотацію, характеризуючи нестабільну, переважно неформальну зайнятість, що об'єднує найменш конкурентоспроможних працівників, у яких відсутній належний соціальний захист, а умови праці й рівень оплати є незадовільними. Однак, усім їм, незалежно від назви, у тій чи іншій мірі притаманна загальна риса, а саме обмеженість адекватного доступу до основних трудових прав або й взагалі відсутність можливостей їх реалізації.

У нещодавній доповіді Глобальної комісії з питань майбутнього сфери праці зроблено заклик до держав звернути особливу увагу на необхідність забезпечення певного рівня захисту трудових прав усіх працюючих незалежно від форми трудової діяльності, включаючи неформальну зайнятість, самозайнятих осіб і тих, хто працює на онлайн-платформах [7]. Не зважаючи на те, що напевно найбільше уваги в світі на сьогодні приділяється питанням доступу до трудових прав і гарантій так званих гігіпрацівників, залучених до роботи на онлайн-платформах, які найчастіше стикаються з неможливістю користуватися цими правами, проблеми реалізації міжнародно визнаних основоположних трудових прав виходять далеко за межі платформенної зайнятості і поширюються на набагато ширшу сферу праці, яка не підпадає під категорію стандартних безстрокових трудових відносин з повною зайнятістю. Зокрема, працівники зі строковими трудовими договорами незалежно від їхнього статусу зайнятості можуть стикатися з тим, що Де Стефано назвав механізмом «неявної загрози», а саме зі страхом і небажанням реалізувати свої трудові права через побоювання, що їхній трудовий договір не буде поновлений або продовжений, якщо вони це зроблять [8, с. 185]. Це також особливо актуально для працівників, які працюють на умовах тимчасової зайнятості, що набуває все більшого поширення в різних країнах, таких як контракти з нульовим робочим часом або робота за викликом, коли роботодавець взагалі не зобов'язаний забезпечити надання роботи працівнику [9, с. 421].

Доречно зауважити, що процес легалізації нестандартних форм зайнятості поступово відбувається

ся і в Україні. Так, у 2022 році Кодекс законів про працю України був доповнений новою статтею 21-1, яка закріпила поняття трудового договору з нефіксованим робочим часом, визначила підстави і порядок його укладання, необхідні умови цього договору, а також соціально-трудова гарантії працівникам. Не зважаючи на певні позитивні моменти цієї законодавчої новації, перш за все, надання «можливості залучити до роботи громадян саме за трудовими договорами, а не цивільно-правовими, якими роботодавці послуговувались раніше, або взагалі жодним чином не оформляли існуючі відносини праці» [10, с. 276], науковці, зокрема О. Середя та А. Юшко, звертають увагу й на ряд недоліків, серед яких відсутність стабільних трудових відносин, непередбачуваність розподілу робочого часу, відсутність інтеграції працівників у трудовий колектив, їх залученості до корпоративної політики й культури роботодавця, фактичне виключення можливостей професійного навчання чи підвищення кваліфікації, нерегулярність та незначний рівень доходів, відсутність у таких працівників упевненості у майбутньому [10, с. 277]. Без сумніву, у випадках укладення трудового договору з нефіксованим робочим часом вірогідність «добровільної» відмови працівників від реалізації основних прав і реагування на можливі зловживання з боку роботодавця є серйозною і суттєво посилює управлінські повноваження останнього.

Очевидним також є те, що згаданий вище механізм «неявної загрози» особливо притаманний роботі на цифрових платформах, де платформа може автоматично припинити відносини з працівниками, відмовивши їм у доступі до платформи або не допустивши їх до певних або всіх робочих місць на платформі. У багатьох випадках такі рішення можуть прийматися на основі рейтингів, які працівники отримують від клієнтів платформи, внаслідок чого працівники часто повідомляють, що живуть у страху отримати поганий рейтинг або бути виключеними чи покараними платформою за її примхою [11].

З огляду на вказане, коли працівники виконують роботу на тимчасових, короткострокових і непостійних робочих місцях, вкрай важливим є забезпечення реалізації ними своїх основоположних трудових прав, а отже і людської гідності, та недопущення потенційно неправомірних ділових практик.

На сьогодні МОП виділяє п'ять основоположних принципів і прав у сфері праці: 1) свобода об'єднання та реальне визнання права на ведення колективних переговорів; 2) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці; 3) реальна заборона дитячої праці; 4) недопущення дискримінації в області праці та занять; 5) безпечне та здорове робоче середовище. Ці принципи і права вважаються

універсальними і застосовуються до всіх працівників і закріплені у десяти фундаментальних конвенціях Організації. Декларація МОП про основоположні принципи та права у сфері праці 1998 року закликає всі держави-члени МОП поважати, просувати та реалізовувати ці принципи та права, незалежно від того, ратифікували вони відповідні конвенції чи ні [12].

Наглядові органи МОП неодноразово висловлювали занепокоєння тим, що, коли тимчасових працівників і самозайнятих осіб виключають зі сфери застосування законодавства про працю, вони можуть також опинитися поза межами регулювання, що захищає основоположні принципи і права у сфері праці. У зв'язку з цим, Міжнародне бюро праці звертає увагу на велику кількість зауважень і прямих запитів, зроблених Комітетом експертів МОП із застосування конвенцій і рекомендацій щодо національного законодавства, яке не захищає категорії працівників, які працюють за тимчасовими угодами, а також самозайнятих працівників, від практики використання дитячої праці та політики недискримінації [2].

Можливості обходу традиційних інструментів протидії нелегальному працевлаштуванню дітей збільшуються через поширення праці на онлайн-платформах. Дійсно, ризик використання дитячої праці є ще більш загрозливим, оскільки він може стосуватися більшої кількості країн порівняно з примусовою працею. Механізми моніторингу неналежного доступу дітей до роботи в Інтернеті дуже важко впровадити, а існуючі інструменти протидії дитячій праці здебільшого не відповідають цим новим можливим формам експлуатації дітей. Дітей, які мають доступ до Інтернету, можуть заманювати до виконання роботи в Інтернеті, яка винагороджується грошима або кредитами, які можна витратити на онлайн-ігри або на платформах. При цьому вони також можуть стикатися з неприйнятним для них контентом [13, с. 951].

Процес цифровізації ринку праці і поява нових нестандартних форм зайнятості також викликає серйозні ризики дискримінації. Як зауважує С.В. Вишневецька, одним із найбільш значимих ризиків є збільшення гендерної нерівності, пов'язаної з тим, що в нестандартну зайнятість по всьому світу залучено більший відсоток жінок (57%), ніж чоловіків [14, с. 54]. З огляду на те, що ці форми є відносно новими, такі ризики найчастіше не можуть бути усунуті за допомогою існуючих механізмів і вимагають термінових дій для забезпечення захисту різних категорій нетипових працівників від дискримінації у сфері праці.

Однак найбільш негативного впливу нестандартні форми зайнятості завдають реалізації колективних трудових прав, перш за все, свободі об'єднань та

праву на колективні переговори, що може ускладнюватися або й навіть унеможливитися від «неявної загрози» втрати роботи. Деякі з цих форм часто позбавляють працівників доступу до свободи об'єднання та права на колективні переговори, особливо коли вони приховують реальні та постійні трудові відносини.

З огляду на зростаючу казуалізацію ринків праці та поширення нестандартної зайнятості, що суттєво розмивають різницю між найманими і самозайнятими працівниками, одним із найбільш гострих викликів цифровізації економіки в Україні стає вироблення адекватного механізму реалізації працівниками з нестандартною зайнятістю, перш за все тими, що виконують роботу за допомогою цифрових платформ, одного з фундаментальних прав – права на об'єднання для колективного захисту своїх соціально-економічних інтересів [15, с. 28]. Позбавлення такого права осіб, які фактично не перебувають у трудових відносинах, але виконують роботу чи надають послуги в межах інших форм залучення до праці, є несумісним з визнанням права на свободу об'єднання та колективні переговори як права людини, а отже його універсальним характером.

Окрім вже згаданих вище загроз, які представляє нестандартна зайнятість для реалізації основоположних принципів і прав у сфері праці, умови зайнятості значною мірою впливають і на належний доступ працівників до здорового та безпечного середовища праці, що свідчить про існування зв'язку між нестандартною зайнятістю, в тому числі з неповним робочим днем, фіксованим терміном і субпідрядом, і гіршими показниками у сфері охорони праці, включаючи рівень травматизму, погіршення фізичного здоров'я і вплив небезпечних факторів, а також гірші психосоціальні умови праці [16]. Нещодавнє дослідження, проведене у Великій Британії, перевірило

припущення, що будь-яка робота краща за відсутність роботи з точки зору наслідків для фізичного та психічного здоров'я, а також біомаркерів хронічного стресу, і виявило докази того, що на рівень стресу людей більше впливає робота низької якості, ніж безробіття [17].

**Висновки.** Розвиток цифрової економіки та поширення нестандартної зайнятості спричинили широку дискусію щодо сфери застосування трудового законодавства, водночас всебічному осмисленню того, як ці форми зайнятості впливають на реалізацію основоположних принципів і прав у сфері праці, не приділяється належна увага. Поза тим, таке осмислення є вкрай необхідним з огляду на визнання світовою спільнотою основних трудових прав як прав людини і, як наслідок, універсальний характер цих прав.

Як було доведено вище, нестандартна зайнятість, особливо в її поєднанні з нестабільністю чи прекарністю, може ускладнювати або навіть унеможливити забезпечення і реалізацію визначених МОП основоположних принципів і прав у сфері праці, зокрема, свободу об'єднання та реальне визнання права на ведення колективних переговорів; реальну заборону дитячої праці; недопущення дискримінації у сфері праці та занять; безпечне та здорове робоче середовище. Обмеження здійснення права на свободу об'єднання та права на колективні переговори є особливо відчутними для деяких нестандартних працівників, зокрема, для тимчасових працівників, працівників платформ і залежних самозайнятих (квазі-самозайнятих) працівників.

З огляду на це, належне забезпечення цих прав як прав людини вимагає системних дій з боку держави й бізнесу, спрямованих як на обмеження використання нестандартної зайнятості, так і подальшого удосконалення механізмів реалізації та захисту прав у сфері праці незалежно від статусу зайнятості.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Report of the Special Rapporteur on the rights to freedom of peaceful assembly and of association. A/71/385. 14 September 2016. URL: [http://freeassembly.net/wp-content/uploads/2016/10/A.71.385\\_E.pdf](http://freeassembly.net/wp-content/uploads/2016/10/A.71.385_E.pdf).
2. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. International Labour Office. Geneva: ILO. 2016. URL: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_534326/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang--en/index.htm).
3. Сімутіна Я. В. Вплив інформаційних технологій на поняття та зміст трудових правовідносин. Соціально-трудові права і виклики цифровізації: монографія / за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. 348 с.
4. Панов А. М. Неустойчивая занятость: концептуализация понятия и критерии оценки. *Вопросы территориального развития*. 2016. № 3 (33). С. 1–28.
5. Свічкарьова Я. В. Питання співвідношення нестандартної та нестійкої зайнятості. *Наукові записки. Серія: Право*. 2019. Вип. 6. С. 41–46.
6. From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment. International Labour Office, Bureau for Workers' Activities. Geneva: ILO, 2012.

- URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_179787.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf).
7. Work for a brighter future. Global Commission on the Future of Work International Labour Office, Geneva: ILO, 2019. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_662410.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf).
  8. Stefano V. Non-standard Work and Limits on Freedom of Association: A Human-rights Based Approach. *Industrial Law Journal*. 2017. No. 46 (2). P. 185.
  9. Stefano V. Casual Work Beyond Casual Work in the EU: The Underground Casualization of the European Workforce – And What to Do About It. *European Labour Law Journal*, 2016. 7(3). P. 421.
  10. СерEDA О., Юшко А. Нові види договорів у сфері праці: гіг-контракти, трудові договори з нефіксованим робочим часом. Соціально-трудова права і виклики цифровізації: монографія / за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. 348 с.
  11. Foundation for European Progressive Studies (FEPS), Work in the European Gig-economy. (2017).
  12. ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. ILO, 1998. URL: <https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>.
  13. Cherry M. A Taxonomy of Virtual Work. *Georgia Law Review*. 2011. No. 45(4). P. 951.
  14. Вишновецька С. Забезпечення рівності прав і можливостей працівників в умовах цифровізації. *Соціально-трудова права і виклики цифровізації*: монографія / кол. авт.; за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. 348 с.
  15. Глущенко М.П. Роль профспілок у захисті трудових прав в умовах розвитку цифрової економіки. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова*. Серія 18. Економіка і право. 2021. Випуск 36. С. 24-31. URL: <http://enpuir.npu.edu.ua/handle/123456789/36650>.
  16. Quinlan M. The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety; International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. Geneva: ILO, 2015. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_443266.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443266.pdf).
  17. Chandola T. Is having any job at all better for your health and wellbeing than being unemployed? URL: <https://blog.policy.manchester.ac.uk/posts/2017/08/is-having-any-job-at-all-better-for-your-health-and-wellbeing-than-being-unemployed/>.

#### REFERENCES

1. Report of the Special Rapporteur on the rights to freedom of peaceful assembly and of association. A/71/385. 14 September 2016. Retrieved from: [http://freeassembly.net/wp-content/uploads/2016/10/A.71.385\\_E.pdf](http://freeassembly.net/wp-content/uploads/2016/10/A.71.385_E.pdf)
2. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. International Labour Office. (2016) Geneva: ILO. Retrieved from: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_534326/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang-en/index.htm).
3. Simutina, Ya.V. (2023). Impact of information technologies on concepts and content labor relations. *Socio-labor rights and challenges of digitalization*. Ya. V. Simutina & M. M. Shumylo (Eds.). Kyiv: Nika-Tsentr [in Ukrainian].
4. Panov, A.M. (2016). Unrestrained employment: conceptualization of the concept and evaluation criteria. *Voprosy territorialnogo razvitiya*, 3 (33), 1–28 [in Russian].
5. Svichkarova, Ya.V. (2019). The issues of the ratio of non-standard and unstable employment. *Naukovi zapysky. Seriya: Pravo*, 6, 41–46 [in Ukrainian].
6. From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment. International Labour Office, Bureau for Workers' Activities. (2012). Geneva: ILO. Retrieved from: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_179787.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf)
7. Work for a brighter future. Global Commission on the Future of Work International Labour Office. (2019). Geneva: ILO. Retrieved from: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_662410.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf)
8. Stefano, V. (2017). Non-standard Work and Limits on Freedom of Association: A Human-rights Based Approach. *Industrial Law Journal*, 46 (2), 185.
9. Stefano, V. (2016). Casual Work Beyond Casual Work in the EU: The Underground Casualization of the European Workforce – And What to Do About It. *European Labour Law Journal*. 7(3), 421.

10. Sereda, O. & Yushko, A. (2023). New types of contracts in the field of work: gig contracts, employment contracts with non-fixed working time. *Socio-labor rights and challenges of digitalization*. Ya. V. Simutina & M. M. Shumylo (Eds.). Kyiv: Nika-Tsentr [in Ukrainian].
11. Foundation for European Progressive Studies (FEPS), *Work in the European Gig-economy*. (2017).
12. ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. (1998). Geneva: ILO. URL: <https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>
13. Cherry, M.A. (2011). Taxonomy of Virtual Work. *Georgia Law Review*, 45 (4), 951.
14. Vyshnovetska, S. (2023). Ensuring the equality of the rights and opportunities of employees in the conditions of digitalization. *Socio-labor rights and challenges of digitalization*. Ya. V. Simutina & M. M. Shumylo (Eds.). Kyiv: Nika-Tsentr [in Ukrainian].
15. Hlushchenko, M.P. (2021). The role of trade unions in the protection of labor rights in the conditions of development of digital economy. *Naukovyi chasopys Natsionalnoho pedahohichnoho universytetu imeni M.P. Drahomanova. Ser. 18: Ekonomika i pravo*. Issue 36, 24–31. Retrieved from: <http://enpuir.npu.edu.ua/handle/123456789/36650> [in Ukrainian].
16. Quinlan, M. (2015). *The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety*. International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. Geneva: ILO. Retrieved from: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_443266.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443266.pdf).
17. Chandola, T. (2017). Is having any job at all better for your health and wellbeing than being unemployed? Retrieved from: <https://blog.policy.manchester.ac.uk/posts/2017/08/is-having-any-job-at-all-better-for-your-health-and-wellbeing-than-being-unemployed/>.

GLUSCHENKO MYKOLA

Postgraduate student at the Department of Jurisprudence and Branch Legal Disciplines  
of the Mykhailo Drahomanov Ukrainian State University

#### ENFORCEMENT OF FUNDAMENTAL PRINCIPLES AND RIGHTS AT WORK IN THE FACE OF THE SPREAD OF NON-STANDARD FORMS OF EMPLOYMENT

**Problem setting.** For many years, in Ukraine, as in many other countries, standard labour relations prevailed in the field of labour and employment, characterised by stability and duration, subordination and control of the employee to the employer, as well as the availability of social guarantees for employees. However, socio-economic changes, globalisation, the post-industrial revolution, and the development of information technologies that allow the use of labour, in particular, through digital platforms, have led to the formation and spread of non-standard labour relations characterised by instability and the lack of an adequate level of labour guarantees and working conditions, primarily in the areas of remuneration, working hours and rest periods, occupational safety and health, etc.

**Analysis of recent researches and publications.** In their studies, labour scholars have drawn attention to the need to consolidate non-standard forms of employment in Ukraine and to comprehensively reform labour legislation: S.V. Venediktov, S.V. Vyshnovetska, L.P. Garashchenko, V.P. Kokhan, Y.I. Svichkariova, O.G. Sereda, Y.V. Simutina, M.M. Shumylo, A.M. Yushko and others. In recent years, several monographic studies have been published on the problems of reforming and improving labour legislation with due regard to the need to ensure proper protection of social and labour rights in the realities of the digital era. At the same time, little or no attention has been paid to the challenges posed by the spread of such employment to the implementation and protection of fundamental labour rights proclaimed by the International Labour Organization, including freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining; the effective abolition of child labour; the elimination of discrimination in respect of employment and occupation; and a safe and healthy working environment.

**Purpose of the research is** to identify and characterise the challenges and threats of non-standard employment through the prism of basic principles and rights at work that are part of universally recognised human rights.

**Article's main body.** Despite the fact that most of the attention in the world today is probably paid to the issues of access to labour rights and guarantees for so-called gig workers engaged in online platforms, who often face the inability to enjoy these rights, the problems of implementing internationally recognised fundamental labour rights go far beyond platform employment and extend to a much wider area of work that does not fall under the category of standard indefinite

full-time employment. For example, in cases of concluding an employment contract with non-fixed working hours, the probability of employees' "voluntary" refusal to exercise their fundamental rights and respond to possible abuses by the employer is very high and significantly increases the employer's managerial powers.

One of the most acute challenges of the digitalisation of the economy in Ukraine is the development of an adequate mechanism for the exercise by precarious workers, primarily those who work through online platforms, of one of their fundamental rights – the right to associate for the collective protection of their socio-economic interests.

**Conclusions and prospects for the development.** The development of the digital economy and the rise of non-standard employment have led to a broad debate on the scope of labour law, while little attention has been paid to a comprehensive understanding of how these forms of employment affect the enjoyment of fundamental principles and rights at work. Yet, such an understanding is extremely necessary in view of the international community's recognition of fundamental labour rights as human rights.

Non-standard employment, especially when combined with precariousness or precarity, can make it difficult or even impossible to ensure and implement fundamental ILO principles and rights at work, including freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining; effective prohibition of child labour; non-discrimination in respect of employment and occupation; and a safe and healthy working environment. In view of this, proper enforcement of these rights as human rights requires systemic actions by governments and businesses aimed at both limiting the use of non-standard employment and further improving the mechanisms for the implementation and protection of labour rights regardless of employment status.

**Keywords:** fundamental principles and rights at work, human rights, non-standard forms of employment, precarious employment, unstable work, precarious work, enforcement and protection of labour rights.

**За ДСТУ 8302:2015 цю статтю слід цитувати:**

Глущенко М. П. Реалізація основних принципів та прав у сфері реалізації праці у викликах поширення нестандартних форм зайнятості. *Право та інновації*. 2023. № 3 (43). С. 75–82.