

2. Гнатенко І.А., Рубежанська В.О. Параметри та показники соціальної безпеки населення України. *Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки*. 2016. № 1. С. 242–249.

3. Данилишин Б.М., Куценко В.І. Соціальна безпека – підґрунтя сталого розвитку. *Вісник національної академії наук України*. 2010. № 1. С. 20–28.

4. Дубровський І.М. Соціальна безпека: щодо питання про концептуалізацію. *Право і безпека*. 2009. № 2. С. 182–185.

5. Іляш О.І. Системна парадигма соціальної безпеки на різних рівнях суспільної ієрархії. *Механізм регулювання економіки*. 2011. № 2. С. 23–32.

6. Онищенко В.О., Чепурний О.В. Теоретичні аспекти формування соціальної безпеки. *Економіка і регіон*. 2011. № 4. С. 3–9.

7. Помаза-Пономаренко А.Л., Домбровська С.М. Соціальна безпека – оптимальний рівень соціального розвитку макро-, мезо- і мікрорегіонів України. *Інвестиції: практика та досвід*. 2016. № 16. С. 53–57.

8. Сиченко О.О. Соціальна безпека в системі національної безпеки держави. *Наукові праці. Серія: Державне управління*. 2012. Вип. 174, Т. 186. С. 34–38.

9. Халецька А.А. Контури соціальної політики держави: соціальна безпека. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2010. № 2. С. 1–5.

10. Шахматова Т.А. Теоретичні засади визначення категорії соціальна безпека” національної економіки. *Науковий вісник Національного університету державної податкової служби України. Серія: Економіка, право*. 2013. № 3. С. 72–77.

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2023.4.9>

ГУСАРОВ О.С.

### ДО ХАРАКТЕРИСТИКИ КОНЦЕПЦІЇ ФЛЕКСІК'ЮРИТІ ПРИ ВИКОРИСТАННІ НЕТИПОВИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ

### TO CHARACTERIZE THE CONCEPT OF FLEXICURITY WHEN USING ATYPICAL FORMS OF EMPLOYMENT

Актуальність статті полягає в тому, що в останні роки нетипові форми зайнятості в Європі та Світі набувають все більшої популярності, і Україна в даному контексті не є виключенням. На сьогоднішній день в нашій державі система нормативно-правового регулювання даного інституту все ще є недосконалою та потребує комплексного покращення. Розмірковуючи про шляхи вдосконалення трудового законодавства, яке регулює нетипові форми зайнятості, варто наголосити на необхідності вироблення та офіційного закріплення концептуальних засад до використання та розвитку такого роду форм зайнятості, а також зауважували на важливості впровадження відповідних міжнародних норм і стандартів у цій сфері. Метою статті є надати характеристику концепції флексік'юриті при використанні нетипових форм зайнятості. У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів вчених, розкрито сутність концепції флексік'юриті при використанні нетипових форм зайнятості. Доведено, що відповідна концепція закладає основи збалансованого поєднання гнучкості регулювання трудових відносин із забезпеченням належного рівня соціального захисту трудового населення, що є одним із ключових пунктів

---

© ГУСАРОВ О.С. – кандидат юридичних наук, голова Печенізької ОТГ, докторант (Харківський національний університет внутрішніх справ) <https://orcid.org/0000-0001-7493-1789>

ефективного використання нетипових форм зайнятості. Наголошено, що в Україні доцільно поєднати переваги обох зазначених систем. Адже в нашій державі ідеї про посилення гнучкості в регламентуванні трудових відносин, передусім спричинили виникнення нових нетипових правовідносин, нетипових форм зайнятості, нетипових трудових договорів, однак ця нетиповість (або нестандартність) не повинна бути підставою для обмеження прав найманих працівників, які працюють за такими формами зайнятості, порівняно із працівниками, які залучені до праці у стандартних формах зайнятості. Окрім того, необхідно використати досвід реалізації датського підходу до здійснення державної політики у сфері праці, а саме забезпечити гідний рівень соціального захисту найманих працівників та безробітних, а також створити усі необхідні умови для професійного навчання людини протягом її трудового життя. Зроблено висновок, що запровадження та реалізація ідей і принципів концепції флексик'юриті, є важливим і необхідним кроком на шляху розвитку нетипових форм зайнятості в Україні. Ця концепція закладає основи збалансованого поєднання гнучкості регулювання трудових відносин із забезпеченням належного рівня соціального захисту трудового населення, що є одним із ключових пунктів ефективного використання нетипових форм зайнятості.

**Ключові слова:** концепція, флексик'юриті, нетипова зайнятість, правове регулювання, працівники.

The relevance of the article lies in the fact that in recent years atypical forms of employment in Europe and the world are gaining more and more popularity, and Ukraine in this context is no exception. To date, in our country, the system of normative and legal regulation of this institute is still imperfect and needs comprehensive improvement. Reflecting on ways to improve labor legislation that regulates atypical forms of employment, it is worth emphasizing the need to develop and officially consolidate conceptual foundations for the use and development of such forms of employment, and also noted the importance of implementing relevant international norms and standards in this area. The purpose of the article is to provide a description of the concept of flexicurity when using atypical forms of employment. The article, based on the analysis of scientific views of scientists, reveals the essence of the concept of flexicurity when using atypical forms of employment. It has been proven that the relevant concept lays the foundations for a balanced combination of flexibility in the regulation of labor relations with the provision of an appropriate level of social protection of the working population, which is one of the key points of the effective use of atypical forms of employment. It was emphasized that in Ukraine it is expedient to combine the advantages of both mentioned systems. After all, in our country, ideas about increasing flexibility in the regulation of labor relations, first of all, caused the emergence of new atypical legal relationships, atypical forms of employment, atypical labor contracts, but this atypicality (or non-standardity) should not be the basis for limiting the rights of employees who work under such forms employment, compared to employees who are engaged in work in standard forms of employment. In addition, it is necessary to use the experience of implementing the Danish approach to the implementation of state policy in the field of labor, namely to ensure a decent level of social protection for employees and the unemployed, as well as to create all the necessary conditions for professional training of a person during his working life. It was concluded that the introduction and implementation of the ideas and principles of the concept of flexicurity is an important and necessary step on the way to the development of atypical forms of employment in Ukraine. This concept lays the foundations for a balanced combination of flexibility in the regulation of labor relations with the provision of an adequate level of social protection of the working population, which is one of the key points of the effective use of atypical forms of employment.

**Key words:** concept, flexicurity, atypical employment, legal regulation, employees.

**Постановка проблеми.** В останні роки нетипові форми зайнятості в Європі та Світі набувають все більшої популярності, і Україна в даному контексті не є виключенням. Втім, на сьогоднішній день доводиться констатувати, що в нашій державі система нормативно-правового

регулювання даного інституту все ще є недосконалою та потребує комплексного покращення. Розмірковуючи про шляхи вдосконалення трудового законодавства, яке регулює нетипові форми зайнятості, варто наголосити на необхідності вироблення та офіційного закріплення концептуальних засад до використання та розвитку такого роду форм зайнятості, а також зауважували на важливості впровадження відповідних міжнародних норм і стандартів у цій сфері. Одним із можливих і досить цікавих кроків щодо вирішення означених питань є концепція флексік'юриті. Система ідей і підходів до організації, забезпечення функціонування та розвитку ринку праці, викладених у цій концепції орієнтовані на формування гнучкої та соціально орієнтованої моделі ринку праці.

**Стан дослідження.** Окремі проблемні питання, пов'язані із запровадженням концепції флексік'юриті у своїх наукових працях розглядали: Н.А. Азьмук, Л.П. Гук, І.В. Заюков, О.Л. Мусієнко, М. І. Небава, О.С. Погорієлова, Є.А. Полянська, О.В. Таможанський, Ю.І. Ціжма, А.В. Шестакова, Т.В. Шлапко та багато інших. Втім, незважаючи на чималу кількість теоретичних здобутків, на сьогоднішній день в науковій літературі концепція флексік'юриті при використанні нетипових форм зайнятості .

Саме тому **метою статті** є: надати характеристику концепції флексік'юриті при використанні нетипових форм зайнятості.

**Виклад основного матеріалу.** Починаючи наукове дослідження варто звернути увагу на наукові позиції вчених, які у своїх працях звертали увагу на концепцію флексік'юриті. Так, Т.В. Шлапко, Є.А. Полянська у своїх дослідженнях, наголошуючи на проблематиці законодавчого регулювання нетипової зайнятості, акцентують увагу на тому, що одним з інструментів вирішення наявних у цій сфері проблеми виступає реалізація концепції флексік'юриті (flexicurity), яка є найбільш популярною концепцією політики зайнятості в країнах Європейського Союзу (ЄС) [1, с. 4]. Ця концепція, підкреслюють дослідники, спрямована на оптимальне поєднання нестандартної зайнятості в умовах гнучкого ринку праці (flexibility) та поліпшення соціального забезпечення працівників, які залучені до роботи в нестандартних умовах (socialsecurity), в результаті з'являється концепція флексік'юриті (flexibility + security) або гнучкої захищеності [2]. Н.А. Азьмук, аналізуючи сучасні виклики ринку праці та шляхи протистояння цим викликам, зазначає, що концепція «флексік'юриті» спрямована на формування соціально орієнтованої моделі ринку праці. Основними її компонентами є гнучкість та соціальний захист. Названі компоненти підтримують одна одну та забезпечують гармонійний розвиток суспільства за умови активної державної підтримки та реалізації концепції навчання протягом всього життя. Така модель дозволяє формувати, розвивати та утримувати трудовий потенціал на національному ринку. Процеси глобалізації, розвиток цифрових технологій з одночасними процесами економічної та політичної нестабільності, зuboжінням населення в нашій країні зумовили появу нових викликів у соціально-трудої сфері. Українці стали частиною глобальних процесів трудової міграції, відповідно, є невіддільною складовою сукупної пропозиції на глобальному ринку праці, де вони конкурують за позиції з гідною оплатою та умовами праці на рівні з фахівцями з інших країн. Відтік трудового потенціалу посилюється низьким рівнем соціального захисту працівників, проблемами в системі охорони здоров'я та освіти, збільшенням нерівності доходів як в середині країни, так і у порівнянні з країнами – сусідами [3, с. 6]. Імплементация концепції ринку праці «флексік'юриті», стверджує Н.А. Азьмук, може стати засобом згладжування сучасних викликів в соціально-трудої сфері національного ринку праці, допоможе оптимізувати його гнучкість та підвищити соціальний захист працівників [3, с. 6].

Л.П. Гук, аналізуючи державне регулювання нестандартних форм зайнятості, відмічає, що особливий інтерес викликає «скандинавська модель флексік'юриті», яку урядовці багатьох європейських країн вважають ефективною і використовують її як зразок для діяльності. Найважливішими елементами цієї моделі, зауважує дослідниця, виступають свобода роботодавців у сфері найму-звільнення працівників, система страхування у випадку безробіття та активне державне регулювання нестандартної зайнятості, яка ґрунтується на заходах професійного перенавчання та підвищення кваліфікації працівників. При використанні моделі гнучкої захищеності використовуються системи колективних переговорів та соціального діалогу між роботодавцями та представниками працівників – профспілками. Фахівці Єврофонду наголошують, що потреба підприємців в гнучкості повинна бути збалансована потребою працівників у соціальному захисті [4, с. 41]. На думку А.В. Шестакової, в умовах становлення та ефективного функціонування політики зайнятості сільського населення України головним ресурсом соціально-економічного розвитку стає трудовий потенціал. Його масштабне накопичення та доцільне використання забезпечує

конкурентні переваги держави на міжнародному рівні. Проте, наголошує А.В. Шестакова, в межах сучасної моделі розвитку вітчизняної економіки не створено умов для відтворення трудового потенціалу населення. Виходячи з цього, виникли серйозні проблеми у процесі регулювання зайнятості населення зокрема у сільській місцевості – неефективна зайнятість та наростаюче структурне безробіття, низький рівень конкурентоспроможності робочих місць, знецінення людського капіталу, значна асиметрія соціально-трудових відносин, неналежне сприяння розвитку альтернативних видів зайнятості, серед яких чинне місце займають місцеві промисли [5, с. 198].

М.І. Небава, О.Л. Мусієнко, І.В. Заюков аналізуючи розвиток гнучких форм зайнятості в аспекті соціалізації та євроінтеграції, зазначають, що сучасний стан справ в українській сфері праці характеризується низьким рівнем соціального захисту працівників, потребою підвищення гнучкості ринку праці та необхідністю імплементації трудового законодавства України до вимог, які закладені в Угоді про асоціацію між Україною та ЄС, яка вже два роки діє в Україні в повному обсязі [6]. Основними детермінантами концепції «флексік'юріті», на думку науковців, є: забезпечення можливості більш вільно або гнучкіше проводити політику щодо найму та звільнення працівників (Кодекс Законів про працю України досить жорстко регламентує ці процеси, а, отже – і обмежує свободу роботодавців щодо кадрової політики, зміни чисельності працюючих, розміру заробітної плати, гнучких режимів праці і відпочинку та ін.); реалізація ефективної системи соціального страхування на випадок безробіття, від нещасного випадку та професійного захворювання, від тимчасової втрати працездатності та регулювання гнучких форм зайнятості (в країнах ЄС ця політика базується на раціональній системі проведення політики «безперервної освіти»); запровадження системи соціальної відповідальності, соціального діалогу, що ґрунтується на принципах трипартизму тощо [6].

Як видно із наведених дослідницьких позицій, концепція флексік'юріті є доволі перспективним інструментом поліпшення стану справ у сфері зайнятості в Україні. Разом із тим, слід відмітити, що можливості та переваги впровадження цієї концепції в нашій державі розглядаються переважно у контексті економічної теорії та практики, у той час як організаційно-правові аспекти реалізації цього напрямку удосконалення державного регулювання сфери зайнятості, зокрема її нетипових (нестандартних) форм, отримують хіба що фрагментарне, уривчасте висвітлення.

У 2011 році фахівці Європейського фонду освіти (ЄФО) започаткували проект «Концепція «флексік'юріті» (flexicurity) на ринках праці та роль неперервної освіти в країнах із перехідною економікою та в країнах, що розвиваються», на підставі якої був розроблений проект «Концепція «флексік'юріті» (flexicurity) і роль навчання протягом життя в Україні». У цьому проекті зазначалося, що країни з перехідною економікою стикаються з проблемою запровадження структурних реформ, які сприятимуть переходу до ринкової економіки. Зокрема політика у сфері праці в цих країнах не передбачає створення більш гнучкого ринку праці та сприяння адаптації робочої сили до потреб, що змінюються, при створенні та забезпеченні системи соціального захисту для осіб, які тимчасово або постійно без роботи, а також, що дуже важливо, не орієнтована на забезпечення рівних можливостей у всіх сферах. Так звана гнучка безпека, наголошують автори проекту, є наріжним каменем Європейської стратегії зайнятості [7, с. 34]. На відміну від інших країн СНД (Азербайджану та Грузії) та нових членів ЄС, Україна обрала політику захисту робочих місць навіть якщо наслідками були неповна зайнятість робочої сили, низька продуктивність праці та поява сегментованого ринку праці з офіційною та неформальною зайнятістю. Структурні реформи були повільними, а процес приватизації ще не завершено. Український уряд намагався вирішити означені проблеми у сфері зайнятості, однак через проблеми горизонтальної координації (між економікою, освітою та фінансами), заплановані заходи не посилюють один одного і їх результати не були синергетичними [7, с. 34]. Окрема увагу у зазначеному проекті проект «Концепція «флексік'юріті» (flexicurity) і роль навчання протягом життя в Україні» приділяється проблематиці регулювання ринку праці, а саме порівнянню формального юридичного та реально існуючого практичного аспектів цього регулювання. Зокрема у ньому зазначається, що наслідуючи ще радянську комуністичну традицію, українська влада після проголошення незалежності продовжила політику суворого регулювання ринку праці, спрямовану захист робочих місць. Ця політика передбачала щедру вихідну допомогу для звільнених робітників, обмеження звільнення, складні процедури найму та відносно високі витрати на додаткову заробітну плату. Згодом ці нормативні акти стали несумісними з високим рівнем скорочення робочих місць, збільшенням неофіційної зайнятості та заборгованості по заробітній платі [7]. З огляду на це, відмічають розробники концепції, гнучкість трудового законодавства стала критичною проблемою. Сфера праці в Україні регулюється низкою застарілих законів та указів, зокрема Основний законодавчий документ, що

регулює ринок праці – це Кодекс законів про працю, успадкований від колишнього Радянського Союзу, який неодноразово змінювався у перехідні роки. Однак навіть за таких умов українське законодавство все ще є дуже жорстким і забезпечує мало гнучкості на ринку праці [7]. О. Бетлій наголошує, що за таких умов прийняття нового Трудового кодексу є надзвичайно важливим і нагальним кроком на шляху удосконалення законодавчих засад державного регулювання ринку праці. Цей кодекс повинен встановлювати гнучку систему гарантій для найманих працівників різних форм зайнятості, містить положення щодо встановлення мінімальної заробітної плати та обов'язкової системи соціального забезпечення працюючих. Однак даний Кодекс, попри гостру потребу у ньому, все ще залишається лише законопроектом [7]. Протягом останніх років трудове законодавство зазнало певних змін і оновлень, підкреслює О. Бетлій, втім, зауважує дослідниця, воно у значній частині все ще є застарілим, крім того, нововведення інколи суперечать старим положенням чи ідуть у розріз із ними [7].

Отже, з огляду на зазначене, вважаємо, що запровадження ідей закладених у концепції флексік'юриті мають стати основою законодавчого регулювання нестандартних форм зайнятості, адже її положення орієнтовані саме на те, щоб забезпечити високий рівень по-перше, мобільності трудових ресурсів, по-друге, гарантованості їх зайнятості, по-третє, соціальної захищеності безробітних осіб. Для цього нормативно-правове регулювання має бути гнучким. Справедливим буде відзначити той факт, що наразі питання гнучкості трудового законодавства є одним із актуальних і вельми важливих. О.С. Погорелова з цього приводу пише, що однією з нових тенденцій у правовому регулюванні трудових правовідносин, яка має бути врахована при реформуванні трудового законодавства, є посилення гнучкості, тобто можливості легко змінюватися, звільнятися від надмірної регламентації процесу праці, що пов'язує працівника численними правилами, обов'язками, нав'язуванням негнучких схем поведінки, а іноді перешкоджає повній самореалізації особистості [8, с. 71]. Дослідниця наголошує, що посилення гнучкості законодавчого регулювання трудових відносин і виникнення нестандартних форм зайнятості тісно пов'язані між собою явища [8, с. 72]. Гнучкість регулювання трудових відносин, наголошує О.С. Погорієлова, відіграє важливу роль у розвитку сучасного трудового права та постає ефективним елементом регулювання ринку праці в контексті адаптації трудових відносин до сучасних соціально-економічних і політичних умов, у зв'язку з чим при реформуванні трудового законодавства України повинні бути враховані ідеї гнучкості, які стимулювали б зростання продуктивності праці і якості продукції, в удосконаленні умов праці, режимів робочого часу, що сприяє збалансуванню інтересів працівників і роботодавців у трудових правовідносинах [8, с. 76]. О.В. Таможанький також акцентує увагу на проблематиці гнучкості правового регулювання трудових відносин. Правник відмічає, що під впливом посилення гнучкості у правовому регулюванні трудових правовідносин, роботодавці зацікавлені у встановленні атипових трудових правовідносин; в результаті чого працівники знаходяться у менш вигідному становищі, ніж працівники, які здійснюють свою трудову функцію за безстроковими договорами. Гнучкість правового регулювання трудових відносин означає укладення трудових договорів на умовах неповного робочого часу, з гнучким режимом роботи, з надомними та дистанційними працівниками та ін. [9, с. 558]. Зауважимо, що політика гнучкого регулювання трудових відносин нині активно застосовується у багатьох провідних зарубіжних країнах, втім загалом виокремлюють дві концепції зазначеної політики гнучкості – датську й голландську. Голландська передбачає значне поширення атипових гнучких форм зайнятості з одночасним наданням працівникам атипових прав, тожних з правами працівників так званих класичних трудових правовідносин. Датська модель передбачає поєднання гнучкої класичної зайнятості, так званої щедрої системи допомоги по безробіттю з активною політикою на ринку праці, спрямованою на ефективне перекваліфікування та мотивацію працевлаштування безробітних громадян [8, с. 73].

На нашу думку в Україні доцільні поєднати переваги обох зазначених систем. Адже в нашій державі ідеї про посилення гнучкості в регламентуванні трудових відносин, передусім спричинили виникнення нових нетипових правовідносин, нетипових форм зайнятості, нетипових трудових договорів, однак ця нетиповість (або нестандартність) не повинна бути підставою для обмеження прав найманих працівників, які працюють за такими формами зайнятості, порівняно із працівниками, які залучені до праці у стандартних формах зайнятості. Окрім того, необхідно використати досвід реалізації датського підходу до здійснення державної політики у сфері праці, а саме забезпечити гідний рівень соціального захисту найманих працівників та безробітних, а також створити усі необхідні умови для професійного навчання людини протягом її трудового життя.

**Висновок.** Підсумовуючи викладене у даному науковому дослідженні, можемо переконливо говорити про те, що запровадження та реалізація ідей і принципів концепції флексик'юриті, є важливим і необхідним кроком на шляху розвитку нетипових форм зайнятості в Україні. Ця концепція закладає основи збалансованого поєднання гнучкості регулювання трудових відносин із забезпеченням належного рівня соціального захисту трудового населення, що є одним із ключових пунктів ефективного використання нетипових форм зайнятості.

**Список використаних джерел:**

1. Towards Common Principles of Flexicurity: More and Better Jobsthrough flexibility and Security / European Commission. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007. 38 p. URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/towards-common-principles-flexicurity-more-and-better-jobs-through-flexibility-0>
2. Шлапко, Т.В., Полянська Є.А. Проблеми правового регулювання нетипових форм зайнятості. Вища юридична освіта: історичний досвід та перспективи розвитку: збірник тез учасників Регіонального круглого столу (м. Маріуполь, 22 лютого 2018 р.). Маріуполь: Міністерство внутрішніх справ; Донецький юридичний інститут ГУ НП в Донецькій області; Маріупольський центр первинної професійної підготовки «Академія поліції». URL: [https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/68369/4/Shlapko\\_Polianska\\_formy\\_zainiatosti.pdf;jsessionid=0F59557DFD2890F1DD152B72B32E4C76](https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/68369/4/Shlapko_Polianska_formy_zainiatosti.pdf;jsessionid=0F59557DFD2890F1DD152B72B32E4C76)
3. Азьмук Н. А., Флексик'юриті: виклики для ринку праці України / Електронне наукове фахове видання з економічних наук «Modern Economics», №15 (2019), С. 6–12. URL: <https://modecon.mnau.edu.ua/issue/15-2019/azmuk.pdf>
4. Гук Л. П. Державне регулювання нестандартної зайнятості : дис. ...канд. екон. наук : 08.00.03 економіка та упр. нац. гос-вом. Київ : ДУ «Ін-т економіки та прогнозування НАН України», 2015. 221 с.
5. Шестакова А. В. Відтворення трудового потенціалу сільського населення на основі концепції «флексик'юриті». *Вісник ЖНАЕУ*. 2015. № 2 (51), т. 2. С. 198–207.
6. Небава М.І., Мусієнко О.Л., Заюков І.В. Розвиток гнучких форм зайнятості в аспекті соціалізації і євроінтеграції. *Регіональна бізнес-економіка та управління*. 2019. № 4, ч. 1. С. 31–39.
7. Концепція «флексик'юриті» (flexicurity) і роль навчання протягом життя в Україні / Бетлій Олександра, Lizzi Feiler, Європейський фонд освіти (ЄФО), с. 87. URL: <http://www.ier.com.ua/ua/publications/articles?pid=2954>
8. Погорелова О. С. Ідеї посилення гнучкості правового регулювання трудових відносин. *Соціальне право*. 2017. № 2. С. 70–78.
9. Таможанський, О. В. (2020). Зарубіжний досвід правового регулювання запровадження гнучких форм праці. *Юридична наука*, № 2(104), С. 557–564.