



# Кухня трудових прав: нариси про важливі інгредієнти

---



# Кухня трудових прав: нариси про важливі інгредієнти

---

Київ-2021

УДК 331:340.132](477)(082)  
К95

К95 Кухня трудових прав: нариси про важливі інгредієнти:  
збірник статей.  
Київ: ВД Дакор, 2021. 147 с.  
ISBN 978-617-7679-85-0

Упорядник та головний редактор:  
Ірина Сахарук  
Редактори:  
Інна Кудінська, Георгій Сандул  
Верстка:  
Ірина Костишина

У збірнику вміщено статті вітчизняних науковців та практиків, присвячені дослідженню основних трудових прав працівників та їх захисту, сучасних новацій та перспектив правового регулювання трудових відносин.

Для фахівців, які працюють у галузі праці, профспілкових активістів, науковців, викладачів закладів вищої освіти, аспірантів і студентів.

Тексти доповідей і повідомлень друкуються мовою оригіналу в авторській редакції.  
ISBN 978-617-7679-85-0

Збірник підготовлено за підтримки та сприяння Центру Солідарності в Україні та Громадської організації «Трудові ініціативи». Публікації відображають винятково точку зору авторів, яка може не збігатися з позицією Громадської організації «Трудові ініціативи» та Центру Солідарності в Україні.

Дозволяється поширювати інформацію, зазначену в збірнику за умови обов'язкового посилання на джерело інформації та авторів збірника.



# Зміст

---

<b>Передмова</b>	<b>6</b>
<b>Список скорочень</b>	<b>8</b>
<b>Віктор Щербина</b> Нові тенденції правового регулювання праці	<b>9</b>
<b>Яна Сімутіна</b> Поняття та ознаки трудових правовідносин у контексті поширення нестандартної зайнятості	<b>16</b>
<b>Віталій Дудін</b> Протидія зловживанням гнучкими формами зайнятості: досвід ЄС	<b>23</b>
<b>Володимир Бурак</b> Трудовий договір про дистанційну роботу	<b>30</b>
<b>Світлана Кожушко</b> Прескрипції в трудовому праві	<b>39</b>
<b>Лілія Амелічева</b> Приватно-правове регулювання гідної праці	<b>44</b>
<b>Тетяна Колеснік</b> Ґендерні проблеми у сфері праці та зайнятості: шляхи подолання	<b>53</b>
<b>Аліна Магомедова</b> Ринок праці в Україні та працевлаштування осіб «елегантного» віку	<b>59</b>
<b>Оксана Микитюк</b> Функціонування ваучерної системи навчання дорослого населення в Україні	<b>65</b>

<b>Олена Костюченко</b> Мобінг в Україні. Що робити?	<b>72</b>
<b>Ірина Сахарук</b> Гідна праця: міжнародний вимір та тенденції правового регулювання в Україні	<b>79</b>
<b>Ольга Кучма</b> Дискусійні питання щодо розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця	<b>92</b>
<b>Василь Андрійв</b> Роль Міжнародної організації праці в захисті трудових прав людини	<b>98</b>
<b>Іван Яцкевич</b> Роль профспілок у захисті трудових прав та інтересів працівників	<b>106</b>
<b>Ірина Ізарова</b> Процесуальні особливості захисту трудових прав у суді	<b>114</b>
<b>Михайло Шумоло</b> Принцип співмірності при вирішенні трудових спорів: між захистом трудового права та зловживанням правом	<b>121</b>
<b>Тетяна Вахонєва</b> Кваліфікаційні вимоги до медичних працівників як суб'єктів трудового права	<b>133</b>
<b>Інна Кудінська, Георгій Сандул</b> Гіг-економіка: термінологічний вимір	<b>143</b>

Також, на перспективу необхідно переосмислити роль жінки у сім'ї, і можливо, запровадити додаткову щорічну оплачувану відпустку для виконання певного виду господарських робіт. Водночас, така відпустка як засіб спрямований на забезпечення ґендерної рівності має бути сформульована ґендерно нейтрально. Тобто право працівника на таку відпустку не прив'язувати до осіб жіночої статі. Наприклад, працівник має право на додаткову щорічну оплачувану відпустку, що надається за заявою працівника строком до 5 днів. Такою відпусткою зможе користуватися як чоловік, так і жінка. Ця цільова додаткова відпустка, якщо вона використовується жінкою має покращити її становище з огляду на виконання значної роботи по господарству.

Наведене вище є лише окремим поглядом на проблему ґендерної рівності в Україні. Видається, що розв'язання цих проблем без державної підтримки є неефективним. Держава, своєю чергою, має не лише на рівні закону визначати рівність чоловіків та жінок, зокрема й у сфері праці, а запроваджувати програми спрямовані на подолання стереотипів, що формують невірні умови для соціально-економічного розвитку чоловіка та жінки у нашому суспільстві.

# РИНОК ПРАЦІ В УКРАЇНІ ТА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ «ЕЛЕГАНТНОГО» ВІКУ

---

Аліна Магомедова<sup>1</sup>

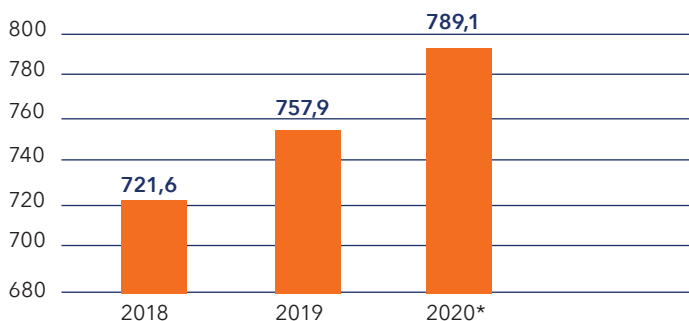
Ключові тренди розвитку ринку праці в Україні сьогодні, як і в усьому світі, спровоковані наслідками глобальної пандемії Covid-19. Основні проблеми пов'язані зі скороченням робочих місць та тінізацією зайнятості. Ці явища є закономірними з огляду на затяжні кризові явища в економіці країни.

Так, на **рис. 1** представлена динаміка безробіття в Україні за останні 3 роки. Ми спостерігаємо позитивну динаміку, та бачимо, що з кожним роком число безробітних українців тільки збільшується. При цьому, варто звернути увагу, що дані за 2020 р. представлені без врахування показників за грудень 2020 р. З огляду на те, що станом на кінець листопада 2020 р. рівень безробіття в Україні збільшився на 4, 1%, порівняно з даними 2019 р., є всі підстави стверджувати, що за підсумками 2020 р. цей показник зросте і перевищуватиме зростання безробіття у 2019 р., порівняно з 2018 р.

Коронавірусна криза та скорочення робочих місць істотно вплинули на працевлаштування найменш захищених верств населення – молоді й осіб передпенсійного та пенсійного віку. Оскільки працевлаштування молоді – це питання, яким переймається більшість стейкхолдерів ринку праці, ми не бачимо доцільності розглядати його досить детально. Що ж стосується тенденцій працевлаштування осіб передпенсійного та пенсійного віку – ця проблема на сьогодні не так часто піднімається в суспільстві, тому потребує аналізу, а також розробки дієвого механізму вирішення.

---

<sup>1</sup> Доцент кафедри економіки підприємства Київського національного університету імені Тараса Шевченка, кандидат юридичних наук



**Рис. 1. Кількість громадян, які мали статус безробітного протягом 2018-2020 рр. (тис. осіб).**

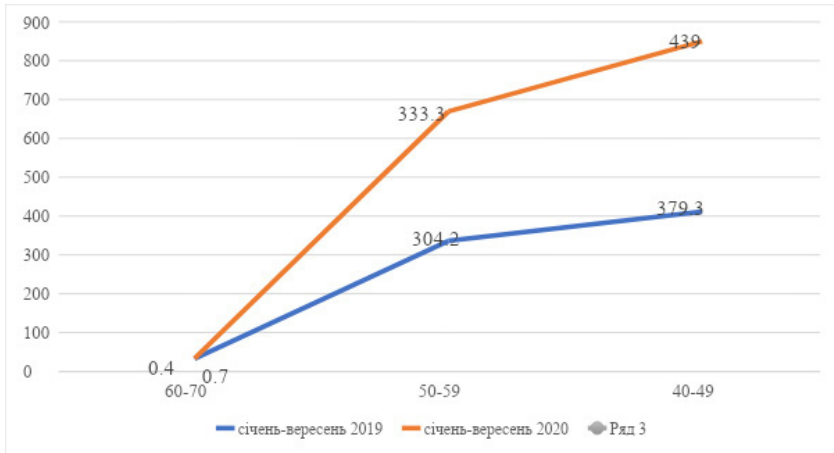
Джерело: побудовано автором за даними<sup>2</sup>, дані за 2020 за січень-листопад включно

Якщо проаналізувати Розпорядження КМУ «Про затвердження основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року»<sup>3</sup>, то ми бачимо, що Уряд вбачає проблему працевлаштування осіб старшого віку лише в рамках розвитку напрямку забезпечення розвитку інклюзивного ринку праці<sup>2</sup>. Однак, на наш погляд, на сьогодні проблема є значно масштабнішою. З огляду на активні темпи старіння нації, скорочення робочих місць працевлаштування осіб передпенсійного та пенсійного віку має стати одним з пріоритетних напрямків політики Уряду щодо вирішення ключових проблем ринку праці та в рамках боротьби з безробіттям в Україні.

Статистичні дані свідчать про зростання рівня безробіття осіб старшого віку. При чому, варто відмітити, що офіційних даних щодо безробіття осіб, старших 70 років, немає. (рис. 2).

2 Національний банк України. Макроекономічні показники. Ринок праці. Безробіття. URL: <https://bank.gov.ua/ua/statistic/macro-indicators#3>

3 Розпорядження КМУ «Про затвердження основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року» від 24.12.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1396-2019-%D1%80#Text>



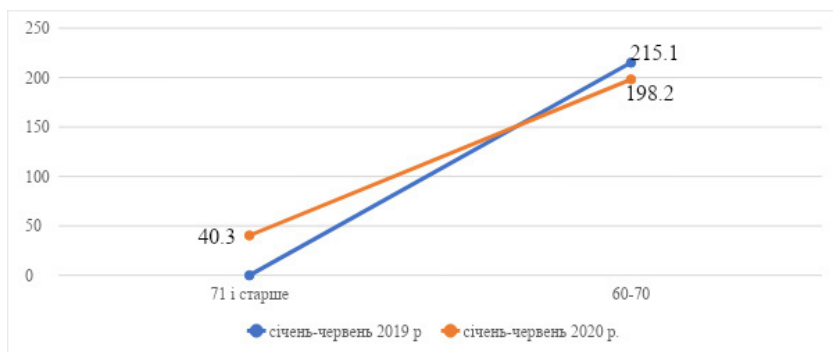
**Рис. 2. Динаміка безробіття населення (за методологією МОП) за віковими групами у січні-вересні 2019-2020 рр. (тис. осіб).**

Джерело: побудовано автором за даними<sup>4</sup>

При цьому, якщо ми подивимось на офіційні дані щодо неформального працевлаштування (рис. 3), то, незважаючи на спадну динаміку, можемо простежити наявність значної кількості осіб, старших 70 років, які працевлаштовані нелегально у січні-червні 2020 р. (дані за аналогічний період 2019 р. – відсутні).

Тож можна дійти висновку, що в Україні **працевлаштування осіб старшого віку здебільшого знаходиться в тіні**. Роботодавці мають свої зиски з таких взаємовідносин з працівниками; працівники, з в умовах ейджизму, розуміючи, що особливим попитом на ринку праці не користуються, погоджуються на будь-які умови заради отримання доходу.

4 Державна служба статистики України. Безробіття населення (за методологією МОП) за статтю, типом місцевості та віковими групами у січні-вересні 2019-2020 рр. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>



**Рис. 3. Неформально зайняте населення за віковими групами у січні-червні 2019-2020 рр. (тис. осіб).**

Джерело: побудовано автором за даними<sup>5</sup>

Звертаємо увагу, що проблема працевлаштування осіб старшого віку – тих, які готуються до виходу на пенсію або вже мають статус пенсіонера<sup>6</sup>, не є новою для України, однак загострилась саме в період пандемії Covid-19. На сьогодні труднощів з пошуком місця роботи зазнають особи, старші 50 років, а також особи похилого віку – 60 років і старші.

Також звертаємо увагу й на норми українського законодавства, а саме Закон України «Про зайнятість населення», абз. 2, ч. 2 ст. 14, у якому мова йде про те, що для працевлаштування осіб, яким до настання права на пенсію за віком залишилося 10 і менше років, підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників від 8 до 20 осіб встановлюється **квота** у розмірі не менше однієї особи у середньообліковій чисельності

5 Державна служба статистики України. Неформально зайняте населення за статтю, типом місцевості та віковими групами у січні-червні 2019-2020 рр.

URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

6 Наказ Міністерства соціальної політики України «Про впровадження соціально-педагогічної послуги «Університет третього віку» від 25.08.2011 р.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0326739-11#Text>

штатних працівників<sup>7</sup>. Тобто, за таким формулюванням роботодавці автоматично розглядають 45-літніх українців як неконкурентоспроможних на ринку праці, яким урядовці забезпечили підтримку у вигляді квот. На нашу думку, державна підтримка має бути направлена на формування у роботодавців стимулів офіційно працевлаштовувати осіб передпенсійного та пенсійного віку, а не розглядати перспективними лише працівників у віці до 45 років.

Наявність проблеми працевлаштування осіб старшого віку пов'язана не лише з поведінкою роботодавців, які віддають перевагу співпраці з молоддю, але й поведінкою безробітних старшого («елегантного») віку.

**Ключовими бар'єрами розвитку взаємовідносин роботодавців та найманих працівників «елегантного» віку є:** стереотипи у суспільстві, дискримінаційні дії роботодавців; відсутність віри у себе та «самодискримінація» безробітних. Дві останні проблеми мають психологічне підґрунтя, над вирішенням яких також потрібно працювати систематично із залученням кола відповідних фахівців з метою зміни ситуації на краще. На сьогодні працевлаштування осіб «елегантного» (золотого) віку більше пов'язано з волонтерством – зі створенням відповідних проектів небайдужих людей з метою пошуку робочих місць для старших осіб.

Ми вважаємо, що **проблема працевлаштування осіб старшого віку має полягати в реалізації таких основних кроків:**

**1.** Популяризація проблеми у суспільстві з метою привернення уваги до її вирішення абсолютно всіх верств населення, незалежно від віку та статті. Виховна функція держави, – сформувати у молоді гідне ставлення, шану і повагу до осіб старшого і похилого віку.

**2.** Викорінення у суспільстві соціальних та психологічних проблем. Чим міцнішою та різновекторною є підтримка – уряду та бізнесу – тим, впевненіше себе почувають особи старшого віку, тим охочіше вони продовжують пошук місця роботи.

**3.** Взаємодія бізнесу, держави та громадських ініціатив. На ринку праці трапляються непоодинокі випадки прагнення роботодавців працювати саме зі старшими особами, як більш досвідченими та більш відповідальними, порівняно з молоддю.

---

7 Про зайнятість населення: Закон України в редакції від 20.12.2020.

URL: <http://bit.ly/3on34W1>