

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ**

*На правах рукопису*

**ОСТАПЕНКО Юлія Олександрівна**

УДК 349.2

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ  
САМОЗАЙНЯТИХ ОСІБ В УКРАЇНІ**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право і  
право соціального забезпечення

Дисертація на здобуття наукового ступеня  
кандидата юридичних наук

Науковий керівник –  
доктор юридичних наук, професор  
**Андрій Василь Михайлович**

**Сєвєродонецьк – 2017**

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>3</b>
<b>РОЗДІЛ 1 СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВА ПРИРОДА САМОЗАЙНЯТИХ ОСІБ В УКРАЇНІ.....</b>	<b>11</b>
1.1 Генезис самостійної зайнятості та її соціальне значення.....	11
1.2 Поняття, роль та особливості трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні.....	18
1.3 Сучасний стан правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні.....	42
Висновок до розділу 1.....	68
<b>РОЗДІЛ 2 ПРИНЦИПИ ТА ГАРАНТІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ САМОЗАЙНЯТИХ ОСІБ В УКРАЇНІ.....</b>	<b>71</b>
2.1 Система принципів трудової діяльності самозайнятих осіб.....	71
2.2 Гарантії трудової діяльності самозайнятих осіб.....	104
Висновок до розділу 2.....	121
<b>РОЗДІЛ 3 ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ САМОЗАЙНЯТИХ ОСІБ В УКРАЇНІ.....</b>	<b>123</b>
3.1 Проблеми правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб та пропозиції щодо їх вирішення.....	123
3.2 Зарубіжний досвід правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб.....	151
Висновок до розділу 3.....	169
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>171</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>175</b>

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Проголошення незалежності України, курс на побудову демократичної, правової та соціальної держави, утвердження принципу верховенства права, захист прав, свобод та законних інтересів людини і громадянина, соціально-економічні зрушення, перебудова економіки на ринкових засадах, орієнтація на міжнародні стандарти і європейські цінності та багато інших факторів мають значний вплив на розвиток усіх сфер суспільного життя нашої держави, починаючи з кінця ХХ століття. Не є винятком у здійсненні відповідних процесів і галузь зайнятості населення, де зміни набули революційного характеру та мають яскраве вираження, зокрема, виникнення нових видів та форм зайнятості працівників.

Аналіз чинного законодавства України в частині правового регулювання зайнятості працівників свідчить, що наразі воно не відповідає реаліям сучасності та потребам сьогодення. За такого стану речей складається ситуація, коли відповідні суспільні відносини виникають, змінюються, припиняються в об'єктивній дійсності, однак залишаються поза увагою держави внаслідок відсутності нормативної регламентації. Тобто, численні нормативно-правові акти різного ієрархічного рівня, якими регулюються трудові відносини в Україні, не забезпечують будь-якого правового впливу на діяльність самозайнятих осіб, не говорячи вже про повноту і всебічність врегулювання. Результатом відсутності нормативної регламентації є неможливість встановити певні мінімальні стандарти у відповідній сфері суспільного життя, забезпечити практичну реалізацію самозайнятими особами права на працю та інших трудових прав, захищати права і законні інтереси таких осіб у разі їх порушення, створити умови для дотримання відповідними особами норм про охорону праці, надання різноманітних пільг та гарантій, здійснення державного нагляду і контролю та багато іншого. Поява та швидке поширення самозайнятості осіб, як окремого виду зайнятості населення в Україні, обумовлює нагальну потребу

в адекватній реакції з боку держави у вигляді реформування вітчизняного законодавства з метою врегулювання суспільних відносин у частині діяльності самозайнятих осіб.

Вищенаведене обумовлює надзвичайну актуальність досліджуваної проблематики особливо з огляду на зростання числа самозайнятих осіб, збільшення їх питомої ваги у загальній зайнятості населення держави, значення для розвитку соціально-економічного добробуту країни, впливу на ринкові відносини, конкуренцію та інші аспекти життя суспільства. Таким чином, питання оптимізації чинного законодавства України в частині правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб є дуже важливим та потребує негайного вирішення з метою подолання наявних прогалин і недоліків, а також забезпечення можливості реалізації ними своїх трудових прав.

Питання нормативно-правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб, вивчення та аналізу різноманітних проблем, які виникають у нормативній регламентації праці відповідної категорії осіб, визначення шляхів їх подолання та оптимізації тощо завжди привертала значну увагу вчених-правників та практикуючих юристів. У різні часи у тій чи іншій мірі досліджувану тематику вивчали вітчизняні та зарубіжні науковці-правники, а саме: М.Г. Александров, В.М. Андрійв, Н.Б. Болотіна, О.В. Бігняк, Л.Ю. Бугров, С.Я. Вавженчук, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, С.В. Вишновецька, Ю.М. Гришина, Г.М. Жарков, Д.О. Жоравович, Т.А. Занфірова, М.І. Іншин, Р.Л. Капченко, М.М. Клемпарський, Д.Є. Кутоманов, В.В. Лазор, Р.З. Лівшиць, С.В. Лозовой, С.С. Лукаш, М.В. Лушнікова, А.Р. Мацюк, М.О. Мішук, Н.О. Мельничук, О.М. Обушенко, М.В. Панченко, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, В.І. Прокопенко, Т.Д. Ромащенко, Н.О. Саніахметова, В.М. Толкунова, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, С.М. Черноус, Р.І. Шабанов, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та багато інших.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.**

Дисертаційна робота виконана у Східноукраїнському національному університеті імені В. Даля відповідно до теми кафедри правознавства юридичного факультету «Проблеми розвитку вітчизняного законодавства та імплементації в Україні норм міжнародного та європейського права», затвердженої на період з 1 січня 2013 року по 31 грудня 2016 року, Переліку перспективних напрямів кандидатських і докторських дисертацій за юридичними спеціальностями, затвердженого постановою Президії Національної академії правових наук України від 18 жовтня 2013 року за № 86/11, а також Пріоритетних напрямів розвитку правової науки на 2011–2015 роки, затверджених постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 24 вересня 2010 року за № 14.

**Мета і задачі дослідження.** *Метою* дисертаційного дослідження є розробка теоретико-практичних пропозицій та рекомендацій щодо вирішення проблем правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб.

Для досягнення поставленої мети у дисертації необхідно, насамперед, виконати наступні *задачі*:

- надати характеристику генезису самостійної зайнятості та визначити її соціальне значення;
- визначити поняття та особливості трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні;
- охарактеризувати сучасний стан правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб;
- з'ясувати систему принципів трудової діяльності самозайнятих осіб;
- розкрити та конкретизувати зміст гарантій трудової діяльності самозайнятих осіб;
- виокремити теоретико-практичні проблеми правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб;

– визначити перспективи запозичення позитивного зарубіжного досвіду у сфері правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб.

*Об'єктом дослідження* є система суспільних відносин у сфері трудової діяльності.

*Предметом дослідження* є правове регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні.

**Методи дослідження.** При дослідженні застосовувалися як загальнонаукові методи пізнання об'єктивної дійсності, так і спеціальні, що забезпечило об'єктивність і повноту отриманих результатів. Діалектичний метод дозволив вивчити зміст самозайнятих осіб в Україні. За допомогою історичного методу проаналізовано розвиток і зміни чинного законодавства та погляди науковців щодо трудової діяльності самозайнятих осіб (підрозділи 1.2, 1.3). Порівняльно-правовий метод було використано для окреслення специфіки регулювання даного питання, що дозволило зробити узагальнення та визначити напрями вдосконалення регулювання даного питання в нашій державі (підрозділи 3.1, 3.2). Абстрагування та узагальнення застосовувалось у процесі вивчення наявних доробок та при розробці власних наукових дефініцій щодо різних правових питань і категорій (самозайнята особа, принципи трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні, гарантії трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні) (підрозділи 2.1, 2.2). Формально-юридичний став підґрунтям внесення пропозицій, спрямованих на вдосконалення чинного та розробку нового законодавства щодо трудової діяльності самозайнятих осіб (підрозділ 3.1). За допомогою методу раціональної критики проаналізовано національні та зарубіжні нормативні акти, проекти законів і виявлено їх переваги та недоліки (підрозділи 3.1, 3.2).

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в тому, що дана дисертаційна робота є першим у вітчизняній науці трудового права самостійним комплексним теоретичним дослідженням проблем правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні за сучасних

умов господарювання, у якому визначені й теоретично обґрунтовані інноваційні шляхи реформування у цій сфері. За результатами дисертаційного дослідження сформульовано авторські основні положення, які виносяться на захист і містять елементи наукової новизни. Основними з них є такі:

*вперше:*

– узагальнено критерії визначення самозайнятості як виду трудової діяльності, до яких належить: 1) самостійність; 2) самоорганізованість, тобто самостійний пошук, визначення та організація виду трудової діяльності; 3) заснованість на особистій праці із можливістю залучення праці найманих працівників; 4) комерційний характер; 5) трудовий характер винагороди; 6) основою є власне майно чи грошові кошти зайнятої особи та інші;

– визначено характерні особливості здійснення трудової діяльності самозайнятих осіб, якими є: 1) обумовлена правом на вільно обрану зайнятість; 2) має особистий характер та пов'язана з професійними і освітніми якостями особи; 3) має різні форми; 4) підлягає обліку; 5) обумовлює самостійність способу обрання умов трудової діяльності; 6) матеріально-технічне забезпечення діяльності здійснюється самостійно; 7) має ризикований характер; 8) у випадках, визначених законом, пов'язана з отриманням окремих дозвільних документів; 9) може передбачати обмеження щодо суміщення видів незалежної професійної діяльності;

– визначено особливості реалізації фізичною особою права на вільно обрану зайнятість шляхом одночасної праці за наймом на умовах трудового договору, здійснення підприємницької та незалежної професійної діяльності;

– сформульовано поняття та ознаки суміщення видів незалежної професійної діяльності та обґрунтовано доцільність визначення основного місця роботи самозайнятою особою на її власний розсуд за критерієм внесення основного запису до трудової книжки при здійсненні, поряд із підприємницькою та/або професійною діяльністю, ще й трудової діяльності як найманого працівника;

*удосконалено:*

- періодизацію розвитку самостійного забезпечення особами своєї зайнятості, яка охоплює три історичні періоди;
- визначення понять «самозайнята особа» та «трудова діяльність самозайнятої особи»;
- види принципів трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні, які класифіковано за наступними критеріями: 1) за рівнем закріплення принципів; 2) за межами правового впливу; 3) за ознакою нормативного закріплення; 4) за сферою впливу;
- класифікацію гарантій трудової діяльності самозайнятих осіб: 1) за рівнем нормативного закріплення; 2) за сферою дії відповідних гарантій; 3) за суб'єктом, до якого застосовуються гарантії прав самозайнятих осіб; 4) залежно від виконуваних функцій юридичних гарантій прав самозайнятих осіб;
- перелік напрямів запозичення позитивного зарубіжного досвіду правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб у законодавство України, серед яких виокремлено наступні: 1) закріпити критерії, які свідчили б про необхідність отримання особою статусу самозайнятої (врахувавши досвід Угорщини); 2) запровадити в законодавство України інститут «залежних самозайнятих осіб» як осіб, які мають тісний постійний юридичний та фактичний зв'язок з роботодавцем-замовником та, відповідно, частково залежні від нього (врахувавши досвід Іспанії); 3) встановити критерії щодо розмежування трудової діяльності найманого працівника і самозайнятої особи та відповідні додаткові гарантії в залежності від статусу (врахувавши досвід Ірландії); 4) закріпити порядок та підстави проведення перевірок на предмет «удаваної самозайнятості» (врахувавши досвід Ірландії);

*дістали подальшого розвитку:*

– визначення та співвідношення понять «принципи трудової діяльності самозайнятих осіб» та «гарантії трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні»;

– узагальнення проблем правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб, до яких віднесено наступні: 1) необхідність удосконалення та закріплення видів самостійної зайнятості, враховуючи їх різноманітність; 2) невизнання розвитку самозайнятості як пріоритетного напрямку державної політики зайнятості; 3) доцільність нормативного визначення переліку загальних та спеціальних гарантій трудової діяльності самозайнятих осіб; 4) фактичне існування інституту «залежних самозайнятих осіб» без його нормативного закріплення; 5) відсутність єдиних засад здійснення державного контролю та нагляду за діяльністю самозайнятих осіб; 6) низький рівень ефективності та розпорошеність норм, які сьогодні регулюють сферу відповідних суспільних відносин, та необхідність прийняття єдиного акта у цій сфері.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що викладені в дисертації висновки і пропозиції можуть бути використані:

– у науково-дослідній сфері – для подальших загальних і спеціальних наукових досліджень, теоретичних та практичних проблем правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб;

– у правотворчості – для розробки нових та внесення змін і доповнень у діючі нормативно-правові акти, зокрема при доопрацюванні проекту Трудового кодексу України та внесенні змін до КЗпП України;

– у правозастосовній діяльності – з метою вдосконалення практики використання положень трудового законодавства та регулювання відносин у сфері трудової діяльності самозайнятих осіб;

– у навчальному процесі – тези, положення, висновки, пропозиції, зроблені в дисертації, можуть бути використані в ході наукових конференцій та диспутів, під час вивчення таких наукових дисциплін як «Трудове право»,

«Право соціального забезпечення» у вищих юридичних закладах освіти, при підготовці лекційних та семінарських занять, у науково-дослідній роботі студентів, слухачів та курсантів, при розробці методичних рекомендацій, в процесі підготовки робочих програм та планів, підручників, навчальної та прикладної літератури.

**Апробація результатів дисертації.** Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки доповідалися дисертантом на засіданнях кафедри правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, а також були оприлюднені на всеукраїнських та міжнародних конференціях: «Пріоритетні проблеми юридичної науки: сучасний стан та перспективи вдосконалення» (м. Київ, 18–19 червня 2015 р.), «Актуальні проблеми сучасного правознавства» (м. Київ, 28–29 січня 2016 р.).

**Публікації.** Основні результати дисертації, висновки та пропозиції знайшли відображення у чотирьох статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України, одній статті – у науковому виданні іншої держави, а також у двох тезах доповідей і повідомлень на науково-практичних конференціях.

# РОЗДІЛ 1

## СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВА ПРИРОДА САМОЗАЙНЯТИХ ОСІБ В УКРАЇНІ

### 1.1 Генезис самостійної зайнятості та її соціальне значення

Трудова діяльність самозайнятих осіб являє собою невід'ємну складову соціально-економічного розвитку кожної держави. Громадяни, які здійснюють трудову або іншу суспільно корисну діяльність, забезпечують державу трудовими ресурсами, необхідними для розвитку економіки країни, збільшення внутрішнього валового продукту, підвищення рівня економічного зростання держави в цілому. Самозайняті особи також спроможні задовольнити власні соціально-побутові потреби, не вдаючись до використання державних коштів, призначених на різноманітні соціальні заходи. Самозайняте населення становить велику цінність для будь-якої держави, оскільки воно також є джерелом поповнення бюджету, державних, пенсійних і соціальних фондів за рахунок сплати податків, соціальних внесків та інших обов'язкових платежів. Так як самозайнятість населення відіграє надзвичайно важливу роль у функціонуванні ринку праці загалом, необхідно дослідити історичний генезис становлення та розвитку самозайнятих осіб у трудовому праві. На кожному історичному етапі держава або була зацікавлена у самозайнятості свого населення, всіяко сприяла цьому, що, у свою чергу, потребувало державного регулювання та закріплення на законодавчому рівні, або ж держава забороняла таку діяльність. Повного обґрунтованого дослідження саме самозайнятості вченими не проводилося, тому вважаємо за доцільне розглядати історичний розвиток самозайнятості через призму такого поняття як «зайнятість».

У науковій літературі історичний генезис розвитку зайнятості, в тому числі і самозайнятості, досліджували вчені, як-от: Н.А. Анішина,

С.І. Бандур, Д.П. Богиня, І.К. Бондар, В.І. Герасимчук, О.А. Грішнова, С.І. Дорогунцов, М.І. Долішній, Б.М. Данилишин, Т.А. Заяць, С.М. Злупко, М.І. Іншин, А.М. Колот, В.І. Куценко, Е.М. Лібанова, О.В. Макарова, В.В. Онікієнко, С.І. Пирожков, І.Л. Петрова, М.М. Паламарчук, М.Д. Пістун, В.А. Поповкін, В.К. Симоненко, А.В. Степаненко, І.Г. Ткачук, М.І. Фащевський, А.М. Федорищева, Л.Г. Чернюк, М.Г. Чумаченко та багато інших.

Метою дослідження є визначення історико-правових закономірностей розвитку самозайнятості населення у трудовому праві. Для досягнення поставленої мети слід вирішити такі завдання: дослідити основні історичні періоди розвитку та становлення самозайнятості; виявити особливості кожного історичного періоду, надати власний аналіз та запропонувати власну найбільш вдалу класифікацію періодів історичного розвитку самозайнятості.

Вивчення історичного розвитку становлення самозайнятості у трудовому праві є надзвичайно важливим, адже наукова думка повинна правильно відображати об'єктивний світ. А зробити це неможливо, не проаналізувавши та засвоївши все те, що було досягнуто попередніми поколіннями.

З початку ХХ ст., протягом майже 100 років, існував певний стандарт зайнятості – за наймом у штат організації на постійній основі на повний робочий день. Саме стабільна зайнятість, гарантований дохід, соціальні гарантії та постійне робоче місце відповідали вимогам і умовам, що склалися на ринку праці. До кінця ХХ ст. ринок праці став гнучкішим, але постійна зайнятість залишалася нормою [1, с. 27].

На сучасному етапі розвитку економіки самозайнятість набуває все більших обертів, але не слід забувати й про те, що це поняття тісно пов'язане із поняттям зайнятості. Самозайнятість – це специфічна форма економічної діяльності. Її сутність полягає у тому, що громадянин сам знаходить для себе

джерело доходу, що буде забезпечувати йому належне існування у результаті його економічної діяльності [2, с. 12].

Отже, розглядати етапи розвитку самозайнятості окремо від зайнятості буде не зовсім доречно, оскільки ці явища є нерозривними в історичному розвитку та функціонуванні.

Як вважає С.В. Вишневецька, початком розвитку самозайнятості є етап становлення трудових відносин вже у Стародавньому Римі. В умовах рабської форми ведення господарства праця була виділена як самостійна майнова і духовна цінність, що складала особливий об'єкт цивільного обігу [3, с. 57].

Трудове право існувало у досить примітивній формі, оскільки не було потреби в детальному регулюванні цих відносин. Усі питання, що виникали відносно праці, в основному регулювалися цивільним правом, яке у Римі вважалося розвиненим на високому рівні. Трудова спроможність населення розглядалася як сукупність особистих майнових прав, а не як право кожного на задоволення своїх особистих потреб.

Наступним етапом розвитку самозайнятості є період феодалізму. На відміну від римського права, яке розглядало працю як самостійну майнову цінність, для феодального суспільства характерне поглинання здатності до праці особою працівника, тобто об'єктом договору ставала не здатність людини до праці, а сама людина, яка передавала себе під владу господаря-феодала [4, с. 22].

Самозайнятість, як така, була відсутня у феодальній системі. Особа, що працює, не мала права вибору місця, часу, способу та форми своєї зайнятості. Феодально залежна людина виражала зайнятість у безпосередній праці, що приносила їй певний результат.

З розвитком капіталістичного способу виробництва виникає не лише товарний ринок, а й залежний від нього вторинний ринок факторів виробництва, у тому числі і ринок робочої сили. Тому, як і у часи Стародавнього Риму, здатність до праці знову стає самостійною майновою

цінністю, яка є предметом особливого договору – договору трудового найму [3, с. 59].

Отже, самозайнятість виступає, насамперед, результатом переходу до капіталістичних відносин. Існування трудових відносин у сучасному вигляді спричинило появу великої кількості населення, незадоволеного умовами праці, що їм пропонувалися. Внаслідок цього почала формуватись ідеологія створення умов для задоволення власних потреб, яка передбачала заняття такою діяльністю, що давала б можливість самому обирати спосіб та форму своєї праці.

У науці існує позиція, відповідно до якої першою формою зайнятості була самозайнятість, яка забезпечувала необхідним рівнем життя переважну більшість працездатного вільного населення. Зокрема в період існування Київської Русі все вільне населення працювало тільки на своїх землях, розвивало ремісництво, торгівлю тощо залежно від свого соціального статусу. Невільне населення працювало на свого феодала, який забезпечував його житлом і харчами, навіть виплачував якусь платню. Єдиною формою найманої праці для вільного населення Київської Русі було перебування на державній службі – військовій службі, дипломатичній службі тощо [5, с. 237].

Отже, в період Київської Русі самозайнятість відіграла велику роль у розвитку держави. Більшість населення зосереджувалося в селах і займалося так званим «особистим селянським господарством». Селяни самостійно обирали спосіб виробництва, самі створювали для себе усі необхідні умови для свого існування, і, відповідно, сплачували податки, що встановлювалися за користування землею.

Існування такого явища з кінця IX до середини XIII століття свідчить про те, що зайнятість в основному виражалася у вигляді самозайнятості як способу задоволення своїх життєвих потреб.

Наступним етапом, як вважає А. І. Алімпієв, є період XII-XIII століть. Він ознаменувався первісним нагромадженням капіталу, під яким К. Маркс

розумів історичний процес відокремлення виробника від засобів виробництва, зосередження засобів виробництва у руках небагатьох і перетворення їх у капітал [6, с. 412].

Самозайнятість у такому середовищі не мала можливості повноцінно розвиватися, оскільки великі землевласники зосереджували в своїх руках практично всі землі, які були основним засобом виробництва для працездатної частини населення. При цьому вони встановлювали свої правила та умови, які ставили у безвихідне становище працюючих, оскільки не давали їм права на вибір способу праці.

Подальшим історично переломним етапом розвитку зайнятості населення і державного сприяння в цій сфері стало проведення селянської реформи і скасування кріпосного права. Більшість селян опинилися без засобів до існування і змушені були переїжджати в міста, де наймалися на заводи і фабрики [7, с. 239].

Внаслідок такого селянського руху промислове виробництво почало розвиватися швидкими темпами. І вже до 1861 року 54 відсотки всього населення території України складали робітники (1925 року ця цифра становила 25 відсотків) [7, с. 27].

Отже, колишні самозайняті селяни, втративши свої землі як засіб виробництва, змушені були переїжджати в міста і працювати як наймані працівники. При цьому самозайнятість виражалася у тому, що під час існування кріпосного права, відповідальність за отримання засобів існування для селян лежала на феодалові, а у містах працюючі селяни особисто відповідали за себе, тобто самостійно реалізовували своє, так би мовити, право на працю шляхом вибору сфери своєї зайнятості.

Таким чином, самозайнятість – це явище, яке спостерігається з початком існування людини як розумної істоти. Навіть найперші поселення первісних людей існували завдяки їх праці. Праця забезпечувала людей житлом, їжею, захистом від тварин тощо. Тому самозайнятість виникає разом з появою першої людини на Землі.

Періодизація розвитку само зайнятості, базуючись на марксистській науці, в основі якої були способи виробництва, може мати наступний вигляд.

Перший етап: від появи людини – до початку формування цивілізації (8 тис. р. до н.е.).

Самозайнятість, як уже зазначалось, полягала у забезпеченні себе та членів свого племені чи общини усіма найнеобхіднішими засобами для існування. Тобто праця у вигляді самозайнятості була джерелом для задоволення усіх потреб, що виникали у тогочасної людини. Можна виокремити деякі ознаки, які притаманні «самозайнятості», що існувала в ті часи. Зокрема, це самостійність у виборі сфери діяльності, самостійність у виборі місця здійснення певної діяльності, особиста відповідальність за наслідки, що можуть настати у разі невиконання певних обов'язків.

Другий етап: від появи цивілізації – до Англійської буржуазної революції (XVII ст.). Даний етап характеризується існуванням праці людини як певного матеріального блага, яке можна купити чи продати. Самозайнятість на цьому етапі практично була відсутня. Рабовласницький і феодальний режим не давав жодних особистих прав у сфері, що стосується вибору способу та форми задоволення своїх особистих потреб.

Третій етап: від Англійської буржуазної революції – до сьогодення. Він являє собою найяскравіший прояв самозайнятості як невід'ємний елемент існування суспільства та економіки. Сучасний етап розвитку самозайнятості пов'язаний з регулюванням самозайнятості саме на законодавчому рівні. Першим кроком у цьому напрямку було прийняття Закону УРСР «Про зайнятість населення» від 01.03.1991 № 803-ХІІ, який до зайнятого населення України відносить громадян, які не тільки працюють за наймом, а ще й громадян, які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи до самозайнятих і підприємців і тих, хто займається індивідуальною трудовою чи творчою діяльністю [8, с. 191].

Після проголошення незалежності наша держава обрала курс на вільну конкуренцію на ринку праці, свободу вибору видів діяльності та прийняття міжнародних стандартів у цій галузі.

Так, Конституцією України гарантується право кожної людини на вільний та всебічний розвиток своєї особистості, право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, право заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає, право на підприємницьку діяльність, яка не заборонена законом, кожен має право на результати своєї інтелектуальної та творчої діяльності, держава забезпечує захист прав усіх суб'єктів права власності і господарювання [9].

Конституція гарантує право кожного займатися будь-якою діяльністю, не забороненою законом.

У новому Законі України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI, який набрав чинності з 01.01.2013, міститься інше визначення поняття «самозайняті особи»: «Особи, які забезпечують себе роботою самостійно та мають доходи від такої зайнятості» [10].

Визначення самозайнятих осіб міститься і у Законі України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності». Ними вважаються особи, що займаються адвокатською, нотаріальною, творчою та іншою діяльністю, пов'язаною з отриманням доходу безпосередньо від цієї діяльності, члени особистого селянського господарства, якщо вони не є найманими працівниками [8, с. 191].

Крім зазначених нормативно-правових актів, поняття самозайнятої особи містить Податковий кодекс України, який самозайнятою особою визначає, в першу чергу, платника податку, що є фізичною особою-підприємцем або провадить незалежну професійну діяльність за умови, що така особа не є працівником в межах такої підприємницької чи незалежної діяльності [11].

А.С. Барсученко стверджує, що в останні п'ять-шість років досить швидкими темпами розвивається нове явище – фріланс, тобто особливий вид самозайнятості. А.С. Барсученко визначає поняття «фріланс» як вид трудової діяльності на ринку товарів і послуг, що характеризується самостійністю вибору форми та місця її реалізації і низькою мірою залежності від роботодавця. Найпростіше ідентифікувати фріланс за режимом роботи, оскільки мається на увазі спрямованість на результат, а не на відпрацьований час [2, с. 11].

Таким чином, розвиток самозайнятості породжує нові її форми прояву, які користуються попитом у суспільстві.

Аналіз показників самостійної зайнятості говорить про те, що сьогодні цей сегмент на ринку праці є досить значним. За часи незалежності держава на законодавчому рівні закріпила поняття «самозайнятість», всіляко підтримує самозайнятих осіб, надаючи їм певні пільги, гарантуючи право на самостійну діяльність.

## **1.2 Поняття, роль та особливості трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні**

Підтримка певного рівня зайнятості населення – складна проблема для будь-якої країни, навіть для тієї, в якій існують багатотисячолетні ринкові традиції. Вважається, що у сфері зайнятості ринок не може автоматично впливати на процес саморегулювання. Тому у всіх країнах ринкової економіки проводиться політика регулювання зайнятості на основі застосування постійних, гнучких за формами і засобами заходів впливу на сферу зайнятості. Забезпечення більш повної та ефективної зайнятості населення є одним з найважливіших завдань будь-якого демократичного суспільства, так як одним із видів зайнятості, який постійно присутній у системі національної економіки, виступає самостійна зайнятість населення, яка динамічно

розвивається під впливом певних умов та в залежності від часу. Так, у радянській час трудова діяльність самозайнятих осіб була присутня в економіці країни, але законодавчо не визнавалася, більше того, вона була карною, але з розвитком ринкових відносин, визнання приватної власності, було визнано і правовий статус самозайнятих осіб та його значення для трудового права. На даний момент діяльність самозайнятих осіб регулюється національним законодавством у сфері праці.

Трудова діяльність самозайнятих осіб являє собою багатоаспектне явище, яке постійно розвивається, тому потребує постійного вивчення. Різноманітні аспекти сутності трудової діяльності самозайнятих осіб висвітлюють такі вітчизняні вчені як Н.М. Бондаренко, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, С.М. Прилипко, О.І. Іващенко, В.В. Онікієнко, Е.М. Лібанова, Є.В. Ткаченко, та інші. Визнаючи беззаперечні досягнення вищезгаданих науковців, зазначимо, що слід звернути увагу на те, що праця самозайнятих осіб є об'єктом переважно фрагментарних досліджень, що й обумовлює актуальність проведення комплексного ґрунтовного наукового аналізу проблематики.

В умовах ринкової економіки відбувається поглиблення розбалансованості між попитом і пропозицією робочої сили. Частина населення відстороняється від трудової діяльності і не має можливості знайти собі роботу. Безробіття призводить до соціальної напруги у суспільстві, а тому у правовій, соціальній державі питанням зайнятості приділяється велика увага. Державне регулювання забезпечення зайнятості і працевлаштування є не тільки захистом для безробітних, а й одним із засобів регулювання ринку праці. Громадяни мають право на безоплатне сприяння державної служби зайнятості у працевлаштуванні. Функціонування ринку праці вимагає здійснення заходів, спрямованих на створення умов для мінімізації негативного впливу кризових явищ на стан економічної активності населення, підтримання зайнятості населення та запобігання масовому звільненню працівників і зростанню рівня безробіття [12, с. 112].

Забезпечення зайнятості є одним із важливих завдань держави, адже ефективність ринку праці впливає на економічну ситуацію в країні загалом.

У сучасних умовах розвитку економіки особливого значення набувають проблеми ефективної зайнятості населення України, створення ринку робочої сили і запобігання масовому безробіттю. Ринок праці посідає центральне місце серед інших ринків. Кон'юнктура цього ринку формується під впливом стану економіки, способу господарювання і структурних змін, технічного і організаційного рівня підприємництва, кількісно-якісної збалансованості засобів виробництва і робочої сили. Представлений людським фактором виробництва ринок праці здатний не тільки діяти в межах певних завдань, а й самостійно створювати умови для їх вирішення. Відповідно до Конституції України одними з найважливіших прав людини виступають соціально-економічні права. Серед них центральне місце посідає право на працю та, як його об'єктивна передумова, право на працевлаштування. Окремим питанням правового впорядкування забезпечення зайнятості населення і працевлаштування приділяли увагу такі правники: В. Андрійв, М. Александров, Н. Болотіна, Л. Гінзбург, В. Жернаков, М. Іншин, О. Лаврів, А. Мацюк, О. Процевський, С. Прилипко, П. Пилипенко, В. Ротань, О. Смирнов, В. Толкунова, Г. Чанишева, Н. Хуторян. Щодо тематики самозайнятості, зазначимо, що в останні роки окремі дослідження проводили Н. Вишневська [13], О. Грабовецька [14], У. Делас [15], Й. Звонар [16], О. Іващенко [17], Ю. Івчук [18], С. Коваль [19], Д. Крисанов [20], О. Музиченко [21], Н. Павлішина [22], Т. Притворова [23], В. Святоцька [24], Л. Черчик [25] та ін.

Так як однією з найскладніших соціально-економічних проблем є формування національного ринку праці, то найбільш гострою серед соціально-економічних проблем в Україні є проблема безробіття. Воно у нашій країні набуло масового характеру і складає реальну загрозу для державного та суспільного благополуччя, відбувається зростання напруги на ринку праці, рівня та тривалості безробіття, поширюється розвиток

вимушеної неповної та неформальної зайнятості, нелегальної трудової міграції тощо. Отже, проблема соціальної захищеності та зайнятості населення є вкрай актуальною на сьогоднішній день.

З огляду на значне погіршення соціально-економічних показників, особливої актуальності в Україні набуває розробка нової концепції вирішення проблеми зайнятості. Найбільш гострим питанням у цій сфері є формування цивілізованого ринку праці, заснованого на плюралізмі форм власності, свободі підприємницької діяльності, трудової активності й свободі праці. Основні проблеми ринку праці у нашій державі пов'язані із зростанням тривалості періоду безробіття, збільшенням кількості громадян, які шукають роботу, а також існуванням труднощів щодо працевлаштування соціально незахищених верств населення, які не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, а тому потребують захисту з боку держави [26, с. 119].

Ринок праці являє собою основний регулятор зайнятості населення, ефективність якої забезпечується саме через нього. Необхідні передумови цієї ефективності закладені у трудовому законодавстві держави. Зокрема Закон України «Про зайнятість населення» визначає правові, економічні та організаційні засади зайнятості населення України, його захист від безробіття, а також соціальні гарантії з боку держави в реалізації громадянами права на працю [26, с. 120].

Громадяни України вільно обирають види трудової діяльності, не заборонені законодавством, у тому числі, не пов'язані з виконанням оплачуваної роботи, а також професію, місце роботи відповідно до своїх здібностей.

Закон України «Про зайнятість населення» визначає зайнятість як діяльність громадян, пов'язану із задоволенням особистих та суспільних потреб, яка, як правило, приносить їм дохід у грошовій чи іншій формі [10].

Законом передбачено категорії громадян, які віднесені до зайнятого населення. До них належать:

а) працюючі за наймом на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форм власності, у міжнародних та іноземних організаціях в Україні і за кордоном, у фізичних осіб;

б) громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю, членів кооперативів, фермерів та членів їх сімей, що беруть участь у виробництві, а також членів особистих селянських господарств, діяльність яких здійснюється відповідно до Закону України «Про особисте селянське господарство»;

в) обрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду в органах державної влади, управління та громадські об'єднання;

г) які проходять службу у Збройних Силах України, Службі безпеки України, Державній прикордонній службі України, військах внутрішньої та конвойної охорони і Цивільної оборони України, органах внутрішніх справ України, інших військових формуваннях, створених відповідно до законодавства України, альтернативну (невійськову) службу;

г) які проходять професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації з відривом від виробництва, навчаються у денних загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах;

д) працюючі громадяни інших країн, які тимчасово перебувають в Україні і виконують функції, не пов'язані із забезпеченням діяльності посольств і місій [10].

Негативною тенденцією стало постійне зменшення питомої ваги найманих працівників та збільшення частки працюючих у секторі самостійної зайнятості. Враховуючи, що поширення самозайнятості тісно пов'язане із розширенням зайнятості в особистих селянських господарствах та низькопродуктивних секторах (у сфері торгівлі та наданні послуг з ремонту, готельно-ресторанному господарстві, сфері комунальних й індивідуальних послуг, будівництві та транспорті тощо), зростання частки і

кількості самозайнятих осіб в Україні необхідно розглядати як не зовсім позитивне явище, оскільки воно, зазвичай, низькопродуктивне.

З одного боку, в Україні велика частка самозайнятих осіб на ринку праці свідчить, в першу чергу, про те, що економіка має відсталу структуру виробництва, а багато працівників зайняті на ризикованих неоплачуваних робочих місцях без жодних соціальних пільг та захисту. Українська економіка виявилась не в змозі створити достатню кількість якісних робочих місць для звільнених під час кризи працівників і тому для більшості з них самозайнятість стала швидше можливістю для виживання, ніж справжнім вибором підприємницької діяльності [26, с. 121]. Зазначена думка автора є дуже слушною. Оскільки функція держави по створенню робочих місць не приносить бажаного результату, населення самостійно змушене забезпечувати себе певним заробітком. А тому саме «самозайнятість» виступає як альтернативний вихід із кризової ситуації на ринку праці.

З іншого боку, самозайнятість у ринкових умовах перетворюється в обов'язковий, об'єктивно існуючий елемент ринкових відносин. Її розвиток обумовлений дією низки економічних та соціальних факторів [27, с. 29]. Самозайнятість в Україні існувала завжди (ведення особистого підсобного господарства, підробіток під час відпусток та після закінчення основного робочого дня, репетиторство тощо). Ринок створює нові стимули до праці шляхом перетворення економічної дійсності – створення інституту власності та умов для здійснення підприємництва. Самостійна зайнятість населення завжди присутня у національній економічній системі. Головним у самозайнятості є уміння й бажання впроваджувати нові види товарів, передові технології та сучасні форми організації бізнесу.

Завдяки розвитку самостійної зайнятості, особливо в умовах трансформаційної економіки, створюються додаткові робочі місця, а також з'являється можливість проявити власну ініціативу й отримати доходи. Така форма зайнятості не потребує державних капітальних вкладень, має мобільну організаційну структуру, базується на сильній мотивації праці, орієнтується

на потреби споживача й оперативно задовольняє їх [28, с. 99]. Враховуючи усі позитивні сторони такого явища як «самозайнятість», варто не забувати і про інші сторони. Цей вид отримання доходу потребує імперативного регулювання з боку держави шляхом прийняття та запровадження низки законодавчих та інших нормативно-правових актів, функція яких полягатиме у регулюванні специфічних трудових відносин, в які вступає особа, що виявила бажання стати самозайнятою.

Для більш ефективного функціонування ринку праці для само зайнятих осіб варто детально проаналізувати усі аспекти, у яких використовується поняття «самозайнятість». Висновки дадуть змогу раціонально використовувати ресурси держави для створення сприятливих умов для самозайнятих в усіх сферах.

Існування великої кількості визначень поняття «зайнятість» свідчить про відсутність єдиного підходу та чіткого розуміння серед науковців та вчених суті даного явища.

Для всебічного розуміння досліджуваної категорії потрібно проаналізувати підхід усіх науковців до тлумачення поняття «зайнятість»  
 Так, Л. [1] розуміли «зайнятість» як відносини,  
 Д. Богиня, О. Грішнова, Н. Коваленко, Г. Климко, А. Котляр, О. Кремень,  
 В. [2] –

дзе, С. Мочер – як сукупність відносин, А.  
 Дорін, Л. Злупко – як сферу, форму відносин, Є. Рузавіна – як рух, О.  
 Кісельова, В. Костаков трактували «зайнятість» як процес, С. Злупко – як  
 поєднання, Л. Баластрик, Г. Оганян – як співвідношення, О. Волкова, Ю.  
 Кокін, К. Кривенко, Г. Оганян, Г. Пухтаєвич – як діяльність, В. Ковальчук –  
 як забезпеченість, А. Волківська – як результат взаємодії, О. Волкова – як  
 природне [3] – як угоду [29, с. 143].

Тобто самозайнятість є явищем, яке досконало не вивчене, не до кінця опрацьоване, не створено чіткого стержня, на якому б будувалася структура даного поняття. Самозайнятість є постійним динамічним процесом, який

залежить від, у першу чергу, економічної ситуації в країні, а тому це поняття потребує постійного реформування у підходах до розуміння його сутності.

Найбільш вдале визначення дає нам І.С. Пірон. На його думку, «зайнятість населення» є досить складним науковим поняттям, яке протягом тривалого часу було предметом глибоких наукових досліджень багатьох галузей науки: права, філософії, соціології, політології тощо. Базуючись на різних законах розвитку планетарного життя, природи та людського буття, науковці вивчають його з різних позицій та поглядів. У широкому розумінні зайнятість населення має досить велику різноманітність значень. По-перше, зайнятість населення є поняттям правовим, оскільки регулюється нормами права. По-друге, воно є поняттям економічним, оскільки формується на основі економічних законів. По-третє, воно є поняттям гуманітарним, так як за його допомогою працівники забезпечують собі здобуття засобів для існування. І, нарешті, воно є поняттям соціальним, оскільки за його допомогою людям забезпечуються соціальні гарантії на випадок старості, хвороби або безробіття [30, с. 51]. Дане обґрунтування є досить обширним та всебічним, оскільки розглядається через призму усіх сфер суспільних відносин. Але варто зазначити, що самозайнятість насамперед – це сукупність різноманітних відносин, що виникають між людьми у процесі праці як спосіб задоволення своїх природних та соціальних потреб. На нашу думку, називати поняття «самозайнятість» правовим, тому що воно регулюється нормами права, не зовсім доречно. Усі явища та відносини, що виникають в суспільстві, в тій чи іншій мірі регулюються нормами права, але це не означає, що усі вони правові. Правильнішим було б зазначити, що самозайнятість має безпосереднє відношення до норм права, адже за його допомогою процес самостійної зайнятості набуває статусу офіційності, законності та санкціонованості з боку держави.

Згідно із ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» зайнятість – 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 [10]. З точки зору законодавства, поняття «зайнятість» виступає як сукупність суспільно-правових відносин (відносин між працівником та роботодавцем, в яких держава відіграє роль соціального регулятора для підтримання правової поведінки як з боку роботодавця, так і з боку працівника). Тому і тлумачення даного поняття, перш за все, пов'язане із діяльністю державних органів у сфері регулювання трудових відносин.

Доречною є думка, що зайнятість – одне з найбільш важливіших соціально-економічних явищ, яке нерозривно пов'язане з розвитком економіки, виробництвом, репродуктивною поведінкою, способом життя тощо. Зайнятість – це загальна економічна категорія, існуюча в усіх економічних формаціях. З іншого боку, вона являє собою категорію специфічну, яка виступає на кожному етапі громадського розвитку у різних формах [29, с. 142]. Зайнятість нерозривно пов'язана із людиною як складовою суспільства, в якому вона своєю безпосередньою участю створює для себе сприятливі умови для існування шляхом отримання позитивного результату у вигляді певного доходу чи прибутку.

Варто погодитися із думкою Л.М. Кравчука, який визначає цю категорію складною, динамічною, соціально-економічною системою відносин з приводу залучення населення

до роботи [31, с. 212].

У цьому контексті можна сказати, що поняття зайнятості, яке розкриває його зміст, міститься в визначенні зайнятості, яке розкриває його

діяльності [32, с. 177]. Тобто поняття «зайнятість» є складовою частиною усіх нерозривних процесів, що відбуваються у суспільстві і пов'язані, насамперед, із потребою соціуму у ефективному та динамічному розвитку.

Одним із цих процесів є виробництво [33, с. 59]. Воно виступає тим предметом, навколо якого виникають відносини між людьми в процесі праці [34, с. 14]. Підтвердженням цьому є праця К. Маркса, в якій зазначається: «Вони не можуть робити, не з'єднуючись відомим чином для спільної діяльності і взаємного обміну своєю діяльністю. Щоб робити, люди вступають в певні зв'язки і стосунки і тільки у рамках цих громадських зв'язків і стосунків існує їх відношення до природи, має місце виробництво» [6, с. 509].

зайнятість населення» передбачають діяльність громадян щодо створення суспільного продукту або національного доходу і яка

зайнятість населення передбачає, перш за все, потребу працездатного населення у пра

ним природним правом людини, яке держава повинна гарантувати своєму громадянину [35, с. 150]. Таке визначення поняття «зайнятість» є результатом довготривалого формування ринку праці, який являє собою основу для економічного, соціального та правового функціонування держави. Воно також свідчить про те, що поняття «зайнятість» можливо розглядати лише комплексно.

Потребує уваги також думка Л.С. Мельничука, який вважає, що зайнятість населення – найбільш узагальнена характеристика економіки. Вона відображає досягнутий рівень економічного розвитку, внесок живої праці в досягнення виробництва. Зайнятість об'єднує виробництво і споживання, а її структура визначає характер їхніх взаємозв'язків. Соціальна

сутність зайнятості відбиває потребу людини у самовираженні, а також задоволенні матеріальних потреб через доходи, які особа отримує за свою працю [36, с. 105]. Тому «зайнятість» як економічна категорія виступає, знову ж таки, у ролі певного процесу, який приносить користь як самому працівнику, так і економіці країни в цілому. Доповненням даної концепції є визначення Н.М. Глевацької, яка вважає, що зайнятість – це головна характеристика ринку праці, саме вона визначає соціально-економічний розвиток країни [37, с. 2].

Також у літературі визначається зайнятість населення як забезпеченість всього працездатного населення роботою, працею в різних сферах і галузях суспільного виробництва або суспільно корисної діяльності [38, с. 118]. Це визначення цілком відповідає розумінню зайнятості з точки зору соціології, тобто підкреслюється забезпеченість працею усіх членів суспільства, а також наголошується на ролі держави у створенні структури зайнятості населення.

А.І. Рофе досліджує зайнятість через призму активності громадян, а саме як їх діяльність, що пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, за умови, що така діяльність не суперечить законодавству та, зазвичай, є джерелом отримання доходу [39, с. 15]. Надане визначення є вузьким, адже автор не вказує на сфери застосування, обмежує зайнятість чинним законодавством, не розглядаючи інші її види, такі як тіньова, неформальна, кримінальна.

Досліджуючи дане поняття також і з точки зору наявності роботи, тобто передбачається наявність оплачуваної роботи, при цьому враховуються різноманітні види цієї роботи: тривалість робочого періоду (повна та неповна), реєстрація (зареєстрована та незареєстрована) тощо [40, с. 45].

А.А. Нікіфорова та інші автори пропонують розглядати зайнятість населення з двох позицій: з економічних – як діяльність працездатного населення щодо створення суспільного продукту або національного доходу та з соціальних – як задоволення потреби працездатного населення в праці, яка створює національний дохід в умовах, коли участь або неучасть у

суспільній праці визначаються не тільки економічними факторами, а й пріоритетами населення у сфері зайнятості і можливостями їх реалізації [41, с. 32].

Отже, зайнятість є, насамперед, найголовнішим ресурсом функціонування будь-якого суспільства. Під зайнятістю у більшості випадків розуміють працю, яка, у свою чергу, є важливим компонентом соціально-економічного розвитку країни [42, с. 60; 43, с. 41; 44, с. 63]. Ринок праці, як відомо, завжди динамічний і залежить від науково-технічного прогресу, тому потребує постійного оновлення шляхом запровадження нових правил у відносинах між працівником і роботодавцем.

У Податковому кодексі України закріплено, що самозайнята особа – платник податку, який є фізичною особою-підприємцем або провадить незалежну професійну діяльність за умови, що така особа не є працівником в межах такої підприємницької чи незалежної професійної діяльності [11]. Тобто, у першу чергу потрібно розуміти, що під поняттям «самозайнятість» завжди виступає лише фізична особа і та, яка не вступає у жодні відносини найму. Законодавством встановлюється чіткий перелік форм, в яких може реалізовуватися особа як самозайнята, для чіткого регулювання з боку держави усіх відносин, що виникають з цього приводу.

деться про

тих, хто працює одноосібно  
пов'язаною з індивідуальною трудовою діяльністю на  
мікропідприємстві з чисельністю працюючих до п'яти осіб [45, с. 212].  
Відсутність єдиного підходу створює прогалини у соціальному регулюванні  
відносин, що виникають у процесі самозайнятості.

Найбільше колізій та суперечностей виникає, насамперед, при визначенні кола осіб, яких можна віднести до самозайнятих, а також критеріїв, за якими виокремлюють самозайнятих осіб. Так Е.М. Лібанова, А.А. Нікіфорова, А.І. Роффе, Б.Г. Збишко, В.В. Ішин беруть

но організовує свою працю за власні кошти, володіє засобами виробництва, відповідає за вироблену продукцію самостійно, але не реалізує її самостійно. Такі автори як В.В. Онікієнко, Р.П. Кузнєцова, О.В. Карнаухова, в своїх дослідженнях покладають акцент на те, що самозайняті люди не створювати робочі місця як для інших працівників.

Самозайняті індивідуально (або сімейно) трудовою діяльністю, безкоштовно працюючі члени сім'ї. Схоже формулювання зустрічаємо у дослідженнях:

«Самозайняті – це люди, які мають власну справу» [46, с. 195-196]. Існування великої кількості думок щодо тих, кого можна віднести до «самозайнятих» говорить про специфічність даної категорії, яка потребує досконального вивчення та аналізу.

Для отримання обґрунтованого визначення поняття «самозайнятість» потрібно визначити, в яких саме сферах воно використовується. Однією із форм вираження самозайнятості виступає особисте селянське господарство. Як зазначає Н.М. Бондаренко, самозайнятість – це діяльність працівників), які забезпечують себе продуктами харчування та іншими потребами сім'ї. Самозайнятість може проявлятися у різних формах [46, с. 195]. Тобто, самозайнятість виступає як процес самоорганізації певних членів сім'ї чи родини, які своєю особистою працею, обов'язково пов'язаною із землею як основним джерелом особистого селянського господарства виконують певну функцію і, відповідно, отримують певний матеріальний результат. Дана форма самозайнятості є досить специфічною, адже власникам особистих селянських господарств надається досить широкий вибір напрямів та способів діяльності. Держава зі

свого боку встановлює лише мінімальні обмеження для самозайнятих в особистому господарстві, зокрема обов'язок зареєструвати особисте селянське господарство у відповідній місцевій раді, сплачувати відповідний податок у разі виготовлення надлишкової продукції. Диспозитивність цих відносин сприяє зменшенню безробіття в сільській місцевості.

Ще одну форму реалізації самозайнятості надає нам В.Ф. Іванюта, який розглядає самозайнятість як різновид підприємницької діяльності, а саме як таку підприємницьку діяльність, що не потребує постійного та періодичного залучення найманих працівників або членів сім'ї [47, с. 4]. Самозайнятою вважається саме та особа, яка у встановленому порядку зареєстрована як фізична-особа підприємець, сплачує відповідні податки та виконує у повному обсязі трудову функцію особисто, на свій страх та ризик.

В науковій літературі надається визначення поняття «самозайнятість» на основі потреб людини в задоволенні своїх інтересів, зазначаючи, що самозайнятість є проявом діяльності самоорганізації індивідів і характеризується як стратегія вирішення проблеми безробіття та забезпечення належних умов праці [48, с. 4]. Частково дане положення є правильним. На нашу думку, проявом діяльності людини є самозайнятість, а не навпаки. І якщо в країні існує проблема безробіття, то вона стосується усіх сфер трудових відносин, включаючи самозайнятість.

Актуальним на даний момент є визначення А.С. Барсученка.

—

сутність полягає в тому, що громадянин самі знаходить для себе джерело доходу, яке

діяльності [2, с. 11]. Самозайнятість є наслідком бажання людини отримати та забезпечити належні умови для свого існування. Вона у даному випадку виступає як економічний фактор, що визначає рівень та стан забезпечення населення трудовими відносинами.

Отже, самозайнятість – це завжди специфічний трудовий процес, за допомогою якого самозайнята особа забезпечує себе всіма необхідними

умовами для отримання вигоди. Вона особисто реєструє себе (і свою трудову діяльність) в органах податкової служби, в органах Пенсійного фонду, особисто сплачує відповідні податки та збори, створює для себе належні та безпечні умови праці. Сама вирішує як і яким способом вести свою трудову діяльність. На власний ризик вчиняє ті чи інші дії, пов'язані із самозайнятістю. В усіх випадках результатом цього процесу виступатиме певний матеріальний дохід і вигода для самозайнятої особи (оплатний характер виконання ним конкретних трудових дій).

Усі інші визначення цього поняття, зокрема і ті, які охарактеризовані із економічної, соціальної і навіть філософської точок зору, є похідними і вторинними. Самозайнятість є результатом реалізації людиною свого конституційного права на достатній життєвий рівень для себе та своєї сім'ї, а також права заробляти собі на життя працею, яку вона вільно вибирає.

Таким чином, самозайняті особи – це фізичні особи, які реалізують право на вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності шляхом здійснення незалежної трудової діяльності з її реєстрацією у порядку, встановленому чинним законодавством України, в межах якої вони набувають відповідного правового статусу фізичної особи-підприємця чи особи, яка здійснює незалежну професійну діяльність.

За словами В.Ф. Іванюти, до ознак самозайнятості можна віднести наступне:

- 1) виконання робіт за винагороду, яку суб'єкт одержує за особисту праці;
  - 2) юридична незалежність суб'єкта господарювання;
  - 3) створення однією особою одного робочого місця (для себе)
- ;
- 4) проведення робіт власними зусиллями;
  - 5) фінансування всіх видатків виключно за рахунок власних коштів (у тому числі одержаних кредитів);
  - 6) використання власних (або орендованих) засобів виробництва

;

7) одноосібне розпорядження результатами праці [47].

«Самозайнятість» як категорія характеризується великою кількістю ознак, що притаманні саме цьому поняттю. На основі цих характеристик розкривається сутність «самозайнятості» як окремого явища у суспільстві та праві.

Для якомога повнішої характеристики всіх ознак досліджуваного явища варто зробити порівняльний аналіз понять «найманий працівник» та «самозайнята особа».

Юридична незалежність суб'єкта господарювання – одна із важливих ознак. Вона вказує на право самозайнятої особи на вільний вибір виду та сфери діяльності. Це право забезпечується Конституцією України, де вказується, що кожному надається право на зайняття підприємницькою діяльністю, не забороненою законом. Цей вибір має дещо обмежений характер, оскільки існують деякі не стільки застереження, скільки умови для зайняття певним видом діяльності. Так, наприклад, адвокат є самозайнятою особою. Але одного бажання для отримання свідоцтва про право на зайняття адвокатською діяльністю недостатньо. Для цього потрібно здобути вищу юридичну освіту, отримати практику в юридичній сфері не менше двох років тощо. Якщо знову ж таки повернутися до порівняння найманого працівника та самозайнятої особи, то можна сказати, що найманому працівнику теж надається своєрідна юридична незалежність у виборі професії чи сфери діяльності.

Отже, вищезгадана ознака має більш декларативний характер і надає лише часткову можливість бути юридично незалежним.

Наступною ознакою є виконання робіт за винагороду, яку суб'єкт отримує від особистої праці.

Дана ознака не зовсім вдала для характеристики поняття «самозайнятість». Працівник, який працює на умовах трудового договору чи контракту, також отримує винагороду у вигляді заробітної плати і також за

особисту працю, тобто за виконання покладеної на нього трудової функції.

Створення особою одного робочого місця є ознакою, що характеризує самозайняту особу як роботодавця. Тобто, функції роботодавця щодо створення належних та безпечних умов праці, виплати заробітної плати, забезпечення права на відпочинок, сплати податків, внесків у органи пенсійної сфери повинні виконуватися особисто самозайнятою особою.

Проведення робіт власними зусиллями, фінансування всіх видатків виключно за рахунок власних коштів і використання власних чи орендованих засобів виробництва є ознаками, що притаманні лише самозайнятим особам і тим самим відрізняють самозайнятого від найманого працівника. Дана ознака свідчить не лише про особисту працю, а й про використання особистих як фінансових, так і матеріальних ресурсів для виконання певних робіт. Якщо працівникові створюють усі належні умови праці, забезпечують усіма необхідними інструментами для виконання тієї чи іншої функції, то самозайнята особа повинна сама забезпечувати себе усім необхідним задля досягнення результату. Варто зазначити також про відповідальність за втрату чи пошкодження певних засобів виробництва. Якщо самозайнята особа завжди буде нести повну матеріальну відповідальність за втрату чи пошкодження того чи іншого засобу, то працівник, у більшості випадків, нестиме обмежену матеріальну відповідальність, тобто частково відшкодовувати завдані ним збитки, окрім випадків повної матеріальної відповідальності працівника.

Щодо одноосібного розпорядження результатами праці, знову ж таки, дана ознака характерна як для найманого працівника, так і для самозайнятої особи. Це право не може ніким і ніяким чином обмежуватися. Результати діяльності у вигляді грошових коштів чи у натуральній формі є особистою власністю працівника чи самозайнятої особи, якою вони можуть розпоряджатися на власний вибір і розсуд.

Зайнятість населення безпосередньо пов'язана з поняттям «межі виробництва», оскільки в системі національних рахунків визначено, що

зайнятими вважаються особи, що беруть участь у створенні товарів і наданні послуг у межах виробництва. Такий підхід дозволяє проводити спільний аналіз показників зайнятості й виробництва. Правовий зміст категорії зайнятості населення, на думку автора, полягає в тому, що право на працю є звичайним природним правом людини, яке кожна держава повинна гарантувати своєму громадянину [48, с. 6]. В Україні відповідно до ст. 43 Конституції України кожен громадянин має право на працю [9], а держава створює умови для того, аби громадяни могли повністю скористатися цим правом. Держава гарантує рівні можливості у виборі професії, виду трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів у відповідності з суспільними потребами [48, с. 7].

Треба погодитися з автором, адже зайнятість тісно пов'язана з виробництвом, але мова йде саме про роботу за наймом і не враховується самозайнятість, також йдеться про обов'язок держави гарантувати вільний вибір професії, виду зайнятості тощо.

Робота у виробничому приміщенні роботодавця. Для працівника, що працює за трудовим контрактом, чітко встановлюється його місце роботи. Це може бути певний офіс, приміщення чи певна робоча ділянка. Відсутність на робочому місці може тягти за собою звільнення. Тому дана ознака притаманна лише при стандартній зайнятості. Для самозайнятих осіб не характерна така риса, оскільки самозайнятий сам вирішує в якому місці проводити свою діяльність, якщо інше не передбачено законодавством.

Стандартне навантаження протягом дня, тижня, року. Воно полягає у чіткому визначенні трудовим договором, контрактом чи посадовою інструкцією сукупності функцій і повноважень, які повинен обов'язково виконувати працівник. Обсяг роботи загалом є незмінний та попередньо обумовлений. У самозайнятих осіб є самостійність і незалежність щодо вибору навантаження. Особа вправі сама вирішувати, які саме і в який час виконувати завдання, що покладені на неї.

Чітко визначений час початку та закінчення робочого дня. Роботодавець для отримання ефективного результату та підтримання дисципліни завжди встановлює тривалість робочого часу, його початок і закінчення. Порушення таких правил може призвести певного виду дисциплінарної відповідальності, включаючи звільнення. На відміну від найманого працівника, до самозайнятого не висуваються вимоги щодо встановлення часу початку та закінчення роботи, він обирає особисто, коли почати і закінчити, відповідно, свій робочий день чи тиждень.

Законодавчо встановлена тривалість робочого дня (тижня, року). Тобто, роботодавець обов'язково встановлює для кожного працівника тривалість робочого часу, спираючись на трудове законодавство, яким для різних категорій осіб встановлено максимальну тривалість робочого дня чи тижня, зокрема для вагітних жінок, неповнолітніх тощо. Самозайнята особа не зобов'язана встановлювати для себе певні обмеження щодо тривалості свого робочого дня. Вона самостійно може вирішувати, протягом якого часу виконуватиме свої трудові функції.

У вітчизняній практиці самозайнятість стала трактуватися як альтернатива зайнятості працездатної особи з самостійним створенням робочого місця задля отримання доходів від власної діяльності з метою забезпечення себе необхідними благами і задоволення власних потреб. Йдеться, наприклад, про зайнятих в особистому підсобному господарстві, які виробляють сільськогосподарську продукцію не лише для власного споживання, а й для продажу.

Робота за наймом – це вид трудової діяльності з укладанням трудового договору, що гарантує особі-виконавцю винагорода, що прямо не залежить від доходу підприємства. При цьому основні фонди й активи є власністю інших осіб. У світовій і вітчизняній економіці наймана праця стала переважаючою.

Робота на власному підприємстві, тобто самозайнятість, являє собою певну трудову діяльність, за якою винагорода прямо залежить від доходу

підприємства, а особа-власник приймає управлінські і виробничі рішення та несе відповідальність за діяльність свого підприємства. Таким чином, автор до самозайнятого населення відносить:

1) роботодавців – осіб, які постійно працюють на власному (сімейному) підприємстві та осіб, які займаються професійною діяльністю на самостійній основі і постійно використовують працю найманих робітників;

2) осіб, що працюють на індивідуальних засадах, тобто осіб, які самостійно або з партнерами (членами родини) здійснюють діяльність, що приносить дохід і не використовують найманих працівників на постійній основі;

3) членів колективних підприємств – осіб, які працюють на колективних підприємствах, є членами колективу його власників і мають рівні права при вирішенні питань виробництва, збуту та розподілі доходу підприємства;

4) неоплачуваних працівників сімейних, в тому числі сільськогосподарських, підприємств – осіб, які працюють без оплати на приватному сімейному підприємстві, власником якого є родич [49, с. 8-9].

Таким чином, економічно активне населення є трудовим ресурсом як для стандартної зайнятості, так і для самозайнятості, але при цьому воно розділяється на групи залежно від виконуваної роботи (найм чи самостійна діяльність). Якщо говорити про роботу за наймом, то дохід, який отримує особа, не залежить від доходу самого підприємства, а якщо мова йде про самозайнятість, то дохід прямо залежить від результатів власної праці. На основі розрізнення груп економічно активного населення автор здійснює класифікацію самозайнятого населення. Це говорить про те, що економічно активне населення у самозайнятості являє собою частину економічно активного населення стандартної зайнятості.

Не можна не згадати про таку ознаку як робочий час, адже будь-яка трудова діяльність робітника чи службовця відбувається протягом певного часу. А конкретна тривалість виконуваної працівником роботи вимірюється

його робочим часом. Робочий час самозайнятих осіб також залежить від виду трудової діяльності. Так робочий час осіб, які здійснюють підприємницьку діяльність, та осіб, зайнятих у сільському господарстві, буде відрізнятися.

Це ж стосується і часу відпочинку. Трудове законодавство не дає визначення поняття «час відпочинку», але воно, як і поняття «робочий час», вироблене наукою трудового права. Оскільки законодавець протиставляє час відпочинку робочому часу, то тим самим весь час, який знаходиться поза межами робочого часу, вважається часом відпочинку працівника, що перебуває у трудових відносинах. Тобто у правничій літературі він визначається як час, протягом якого працівник вільний від виконання трудових обов'язків і має право використовувати його на власний розсуд [50, с. 284].

Основними видами часу відпочинку є: перерви протягом робочого дня, щоденний відпочинок, вихідні дні, святкові і неробочі дні та щорічні відпустки. Термін «час відпочинку», що використовується законодавством за своїм значенням не відповідає фізіологічному поняттю «відпочинок», коли людина нічого не робить, а, наприклад, спить чи загорає на пляжі. Тому в юридичній літературі пропонувалося все, що лежить поза робочим часом, називати «вільний від роботи час» або «неробочий час». Однак законодавець поки що цих термінів не визнав, а тому ми користуємося поняттям «час відпочинку», розуміючи його не як фізіологічну потребу людини, а як час, вільний від виконання трудових обов'язків [50, с. 288].

Таким чином, час відпочинку також є відмінною ознакою між стандартною зайнятістю та самозайнятістю. При стандартній зайнятості час відпочинку визначений на законодавчому рівні, в залежності від виду розподіл часу відпочинку між працівниками здійснюється керівником. При самозайнятості час відпочинку встановлює особа самостійно.

Правильна організація робочого місця – це важливий аспект трудової діяльності будь-якого підрозділу підприємства. Робоче місце – зона, яка оснащена засобами праці, необхідними для виконання виробничого завдання

робітника. При організації робочого місця слід створити оптимальні умови для трудової діяльності робітника, що забезпечують високу продуктивність праці, необхідну якість, а також безпеку праці.

Для якісної і продуктивної роботи кожного працівника необхідно правильно організувати оснащення його робочого місця. Робоче місце працівника відділу кадрів потрібно забезпечити необхідним для роботи технологічним устаткуванням, оснащенням, пристосуваннями, інвентарем постійного користування, інструктивною і довідковою документацією, пристроями для створення нормальних і безпечних умов праці.

Укладення трудового договору при прийнятті на роботу є ознакою, яка відрізняє стандартну зайнятість від самозайнятості. Так, зміст трудового договору становить сукупність умов, що визначають взаємні права і обов'язки працівника та роботодавця. Юридичне значення умов трудового договору полягає у тому, що: а) вони є обов'язковими для працівника та роботодавця; б) впливають на юридичну долю договору та трудових правовідносин, що виникають на його підставі; в) їх невиконання може спричинити негативні правові наслідки [50, с. 288].

Важливою умовою трудового договору є умова про час початку дії трудового договору та його строк. Договір діє з дня, про який домовилися працівник і роботодавець та який відображено у наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу. У разі, коли день початку роботи у наказі відсутній, то таким вважається день видання наказу, а за його відсутності – день фактичного допуску до роботи. Фактичний допуск до роботи вважається укладенням трудового договору незалежно від того, було прийняття на роботу належним чином оформлене, чи ні, якщо робота проводилася за розпорядженням чи з відома роботодавця. При укладенні трудового договору сторони можуть домовитися про його строк. При цьому строковий договір укладається тільки у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках,

передбачених законодавчими актами. Умова про строк обов'язково зазначається в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу [12, с. 161].

Трудова функція є угодою сторін трудового договору щодо роду роботи, яку зобов'язується виконувати працівник. Вона визначається шляхом встановлення у трудовому договорі професії, спеціальності, кваліфікації та посади [12, с. 162].

Укладення трудового договору між роботодавцем і працівником здійснюється у сфері стандартної зайнятості, воно врегульовано трудовим законодавством. Це є гарантією захищеності працівника. У трудовому договорі зазначені необхідні умови виконання ним трудової функції, такі як: а) місце роботи (робоче місце); б) трудова функція; в) оплата праці; г) час початку дії трудового договору та його строк тощо.

При самозайнятості трудовий договір, зазвичай, не укладається, адже самозайнята особа сама забезпечує себе роботою, самостійно організовує власну працю, крім випадків, коли така особа прирівнюється до найманої особи з відповідним оподаткуванням, отриманих нею доходів як заробітної плати, якщо умови такого цивільно-правового договору передбачають надання таких послуг (робіт) протягом більше ніж одного календарного місяця за податковий рік.

Дохід самозайнятої особи прямо залежить від виконуваної нею роботи. У сфері самозайнятості оплата праці не залежить від певних встановлених законодавством України норм, таких як: тарифні ставки, оклади та інші, така залежність оплати праці існує при стандартній зайнятості. Також у стандартній самозайнятості встановлені межі оплати праці, максимальний розмір доходу особи від виконання трудової функції не обмежений, але і не може бути нижче мінімального, який встановлений державою.

Таким чином, до критеріїв визначення самозайнятості як виду трудової діяльності відносяться наступні: 1) самостійність; 2) самоорганізованість, тобто самостійний пошук, визначення та організація виду трудової діяльності; 3) заснованість на особистій праці із можливістю залучення до

праці найманих працівників; 4) комерційний характер; 5) трудовий характер винагороди; 6) основою є власне майно чи грошові кошти зайнятої особи та інші.

Отже, дослідження такого багатоаспектного явища як самостійна зайнятість населення є вкрай актуальним сьогодні, адже вона – невід’ємний, об’єктивно існуючий елемент, який присутній в трудо-ресурсній системі нашої держави. Її масштаби, розповсюдження, роль та значення, в залежності від умов та часу, можуть коливатися від мінімального до максимально рівня. Вчені, вивчаючи сутність цього поняття, виокремили негативні та позитивні наслідки існування самозайнятості в країні. Так, серед негативних вони виділяють: необхідність формування стартового капіталу; низький рівень соціального захисту; складність державного регулювання; велику ймовірність щодо тінізації операції.

До позитивних відносять: можливість проявити себе, реалізувати свої знання, здібності, навички; ведення діяльності на власний розсуд; оплачуваність власної діяльності відповідно до кількості і якості витраченої фізичної та розумової праці, комерційного ризику.

Незважаючи на наявність негативних, позитивні наслідки самостійної зайнятості є більш значними. Так, недарма Міжнародна організація праці максимально високо оцінює перспективи її розвитку і можливості існування, визначаючи при цьому як соціальний фактор, що знижує напругу у суспільстві.

На основі проведеного дослідження, резюмуємо, що характерними особливостями здійснення трудової діяльності самозайнятих осіб є такі: 1) обумовлена правом на вільно обрану зайнятість; 2) має особистий характер діяльності та пов’язана з професійними і освітніми якостями особи; 3) має різні форми; 4) підлягає обліку; 5) обумовлює самостійність способу обрання умов трудової діяльності; 6) матеріально-технічне забезпечення діяльності здійснюється самостійно; 7) має ризикований характер; 8) у випадках, визначених законом, пов’язана з отриманням окремих дозвільних

документів; 9) може передбачати обмеження щодо суміщення видів незалежної професійної діяльності.

Такий розвиток самозайнятості населення в Україні потребує особливої уваги з боку держави. По-перше, це запровадження регіональних стратегій підтримки зайнятості. По-друге, вдосконалення організаційно-економічного механізму взаємодії самозайнятих з місцевими органами влади. Реалізація зазначених заходів повинна призвести до розробки територіальних програм сприяння розвитку мікробізнесу; розробки документів нормативно-правової регламентації; оптимізації податкових платежів; конструювання системи соціального захисту та соціальних пільг для самозайнятих.

Сутність поняття «самостійна зайнятість» потребує подальшого дослідження, адже чисельність осіб у цьому секторі зайнятості буде постійно зростати у майбутньому і потребувати розуміння та ефективної гнучкої політики з боку держави.

### **1.3 Сучасний стан правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні**

Актуальність дослідження правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні полягає у його відмінному регулюванні у різних нормативно-правових актах, які у достатній мірі не були досліджені. Норми права, які врегульовують таку трудову діяльність, можна охарактеризувати як міжгалузевий інститут, а, отже, праця таких осіб підлягає регулюванню не лише в межах трудового права, а й права соціального забезпечення та податкового права. Варто зазначити, що всебічне дослідження даної категорії має не лише наукове значення, а й практично-прикладну цінність. Діяльність самозайнятих осіб є однією з форм праці, проте дане питання не врегульоване в достатній мірі саме у трудовому законодавстві.

У світі з кожним роком на ринку праці збільшується питома вага самозайнятих осіб – «фрілансерів». При цьому згідно з економічними дослідженнями такі особи є набагато продуктивнішими, для них характерний вищий коефіцієнт працездатності. Враховуючи тенденцію до розвитку такої форми організації праці та структурно якісних змін у економічній системі, не може залишатися поза увагою стан правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб. Очевидно, що дана сфера, яка починає розвиватися в Україні, потребує якісних змін правового регулювання відповідних суспільних відносин, які будуть стимулювати розвиток різних форм організації праці, збільшуючи якість та структурні характеристики загальної зайнятості населення у нашій державі. Тому дослідимо стан та якість правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні.

У тій чи іншій мірі дослідження правового регулювання цих суспільних відносин в Україні здійснювали багато науковців, зокрема до їх числа у галузі трудового права належать наступні: В.М. Андрійв, Н.О. Мельничук, О.Т. Панасюк, Л.М. Сіньова, М.І. Іншин. Серед учених-юристів інших галузей права, які досліджували дану проблематику, можна виділити таких вчених як Г.Бокань, Д.О. Жоравович, Г.М. Юрчик. Окрім того, дану проблему достатньо активно вивчали представники й інших наук, серед яких варто назвати таких як А.С. Барсученко, Я.О. Божко, Н.М. Бондаренко, Н.Т. Вишневська, У. Далас, О.І. Дем'янчук, В.І. Доленко, О. І. Іващенко, О.В. Карнаухова, О.С. Кільницька, Г.І. Кудринська, О.П. Кузнєцова, Г.І. Купалова, О.Й. Лесько, О.В. Леонтєва, В.А. Паламарчук, О.П. Пристайко, Н.К. Проценко, М.В. Судаков, Л.В. Шевченко та інші. Названими вченими здійснено важливий вклад у дослідження даного питання крізь призму правових та економічних наук. Якщо говорити про сферу права, то діяльність самозайнятих осіб досліджується у більшій мірі з точки зору господарського права. В аспекті трудового права питання правового регулювання самозайнятості в Україні не було достатньо

дослідженням. Проте, враховуючи активний розвиток цих суспільних відносин, дане питання потребує комплексного вузькогалузевого аналізу з метою пошуку шляхів вдосконалення правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні.

Термін «регулювання» походить від латинського слова «regulo» – «правило» та означає упорядкування [51, с. 247].

Як вважає Т.І. Тарахонич, «правове регулювання» – це, насамперед, комплексна наукова категорія, яка визначається як правовий вплив на суспільні відносини, що здійснюється через систему юридичних засобів, способів, форм та методів з метою приведення їх у відповідність до потреб суспільства, забезпечення у ньому порядку та стабільності [52, с. 12-13]. Дане визначення є надзвичайно ґрунтовним та унікальним. Ми тільки частково погоджуємось з думкою вищезазначеного вченого, оскільки вважаємо, що визначати правове регулювання через категорію «правовий вплив» не зовсім коректно. Коректніше вживати саме термін «вплив», оскільки термін «правовий вплив» в теорії права містить смислове навантаження відмінне від терміна «правове регулювання» і розглядається як окрема нетотожна категорія.

Правове регулювання – це здійснюване державою за допомогою права і сукупності правових засобів упорядкування суспільних відносин, їх юридичне закріплення, охорона і розвиток [53, с. 488]. Вважаємо, що наведене трактування поняття правового регулювання здійснене на належному рівні. Все ж, на нашу думку, останнє потребує певного уточнення. По-перше, категорія «право» є досить широкою і неоднозначно тлумачиться в теорії права. А тому останнє доцільно було б замінити на «нормативно-правовий акт». По-друге, охорона та розвиток суспільних відносин є скоріше за все метою правового регулювання, а тому для визначення самого поняття вживати їх недоцільно.

Як зазначає О.М. Мельник, правове регулювання – це здійснюваний всією системою юридичних засобів державно-владний вплив на суспільні

відносини з метою їх впорядкування, закріплення, охорони та розвитку [54, с. 60].

Правове регулювання – це певний процес, обумовлений об'єктивними та суб'єктивними чинниками, такими як: рівень зрілості та стійкості суспільних відносин, рівень соціальної структури суспільства, стан економічного розвитку суспільства, загальний рівень правової культури населення та інші [55, с. 316].

Правове регулювання – це цілеспрямований вплив права на суспільні відносини і поведінку осіб з метою їх впорядкування за допомогою системи спеціальних юридичних засобів [56, с. 103]. Проте в теорії права є суперечності щодо розмежування понять «правове регулювання» та «правовий вплив». Тому не досить коректно визначати одне поняття («правове регулювання») через інше («правовий вплив»).

Отже, в юридичній літературі під правовим регулюванням розуміють процес впливу на суспільні відносини чи сам процес їх упорядкування. При цьому різні вчені по-різному надають визначення правового регулювання.

Для цілей даного дослідження під правовим регулюванням варто розуміти упорядкування суспільних відносин за допомогою нормативно-правових актів з метою встановлення загальноприйнятих формально визначених правил поведінки.

У теорії права існують різні класифікації нормативно-правових актів. Зокрема класифікацію проводять за юридичною силою, за предметом правового регулювання, за структурою, за сферою дії, за терміном дії тощо.

Л.П. Грузінова, В.Г. Короткін виділяють таку класифікацію джерел (форм) трудового права.

За ступенем їх важливості та ієрархією джерела трудового права поділяються на закони та підзаконні акти трудового законодавства.

За суб'єктами, які їх приймають: Верховна Рада України, органи міжнародно-правового регулювання праці, Президент України, Кабінет

Міністрів України, міністерства, відомства, місцеві органи державної влади та органи місцевого самоврядування, соціальні партнери й інші суб'єкти.

За системою трудового права: до всіх інститутів Особливої частини трудового права належать Конституція України, КЗпП та інші нормативно-правові акти; до певних інститутів Особливої частини трудового права – Закон України «Про зайнятість населення»; до кількох інститутів Особливої частини трудового права – Закон України «Про державну службу».

За сферою їх чинності джерела трудового права поділяються на: загальнодержавні, галузеві, міжгалузеві, місцеві, локальні.

За їх формою та сферою узагальненості: кодифіковані, комплексні, наприклад, Закон України «Про зайнятість населення», і поточні.

За формою джерела трудового права поділяються на закони та підзаконні акти. Підзаконні нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції України, КЗпП, законів України і повинні відповідати їм [57, с. 30-31, 33].

Для цілей нашого дослідження будемо використовувати класифікацію за юридичною силою у взаємозв'язку з класифікацією за формою та сферою їх узагальненості. Проте деталізуємо дану класифікацію. Зокрема, спочатку розглянемо Конституцію України як акт, що має найвищу юридичну силу. Після цього дослідимо міжнародні документи, що ратифіковані Україною, а саме Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, так як останній має вищу юридичну силу, ніж закони України. Згодом дослідимо кодифіковані та комплексні джерела, до яких відноситься Податковий Кодекс України, Кодекс законів про працю України, Закон України «Про зайнятість населення». Після цього перейдемо до інших законів, які регулюють самозайнятість, принагідно досліджуючи і підзаконні нормативно-правові акти, що прийняті на основі цих законів.

Основу правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб, як і будь-яких інших суспільних відносин, становить Конституція України.

Право особи на вільний вибір діяльності та отримання заробітку можна встановити, аналізуючи норми Основного Закону.

Так, відповідно до ч. 4 ст. 13 Конституції України держава забезпечує захист прав усіх суб'єктів права власності і господарювання, соціальну спрямованість економіки. Усі суб'єкти права власності рівні перед законом [9]. Проаналізуємо зазначені положення детальніше.

З одного боку, дана норма встановлює захист прав усіх суб'єктів права власності та господарювання. Відповідно до ч. 1 ст. 318 Цивільного кодексу України суб'єктами права власності є український народ та інші учасники цивільних відносин, визначені статтею 2 Цивільного кодексу України [58]. У свою чергу, в ч. 1 ст. 2 Цивільного кодексу України учасниками цивільних правовідносин визначено фізичних та юридичних осіб. Ч. 2 ст. 55 Господарського кодексу України визначає суб'єктами господарювання, по-перше, господарські організації-юридичні особи, створені відповідно до Цивільного кодексу України, державні, комунальні та інші підприємства, створені відповідно до Господарського кодексу України, а також інші юридичні особи, які здійснюють господарську діяльність та зареєстровані в установленому законом порядку, по-друге, громадян України, іноземців та осіб без громадянства, які здійснюють господарську діяльність та зареєстровані відповідно до закону як підприємці [59]. Виходячи з вищенаведеного, можна зробити висновок, що даною статтею, зокрема, встановлено захист прав фізичних осіб, що здійснюють незалежну професійну трудову діяльність, та фізичних осіб-підприємців.

З іншого боку, дана стаття встановлює основний принцип – рівність суб'єктів перед законом. Якщо загальнопоширена форма самозайнятості – здійснення господарської діяльності фізичною особою-підприємцем, регламентована на достатньому рівні, такий суб'єкт має досить чітко встановлений у законодавстві обсяг прав та обов'язків, то права та обов'язки осіб, які здійснюють незалежну професійну діяльність, не достатньо чітко визначені, що може спричиняти певні труднощі для реалізації ними своїх

прав (про що зазначимо нижче). Проте вважаємо за необхідне вказати, що самозайняті особи, у тому числі і особи, які здійснюють незалежну професійну діяльність, не можуть бути підданими будь-яким формам економічної дискримінації. Це також стосується і прав на соціальне забезпечення, інших конституційних та трудових прав, що будуть деталізовані нижче.

Крім цього, встановлено обов'язок держави щодо розвитку соціально спрямованої економіки.

Коли вчені говорять про цей напрямок розвитку економіки, то вони або використовують тотожні терміни, або визначають поняття по-різному. Як зазначає О.С. Вишенський, проблематика процесу забезпечення соціальної спрямованості економіки та економічних відносин є надзвичайно багатогранною. Тому єдиного поняття «соціальна орієнтація економіки» немає [60]. Крім того, вчені використовують для позначення даного поняття різні терміни – тотожні чи подібні за значенням.

А.П. Бутенко у своїй праці дає наступне визначення даного поняття: «Соціально орієнтована економіка – особлива форма ринкового господарства, свідомо спрямована державою та суспільством на вирішення певних соціальних завдань» [61, с. 7]. До таких завдань можна віднести і боротьбу з безробіттям шляхом стимулювання самозайнятості.

Доцільним є визначення С.В. Мочерного, відповідно до якого соціально орієнтована економіка – народна економіка, що означає розвиток економіки в інтересах народу, а її модернізація – спосіб підвищення життєвого стандарту, передбачає використання всіх типів і форм власності, всебічний соціальний захист населення й національно-демократичне економічне планування [62, с. 388]. Отже, до розуміння соціально спрямованої економіки відносять різноманіття форм здійснення економічної діяльності.

Вважаємо, що розвиток досліджуваної форми організації праці з економіко-правової точки зору є і засобом досягнення соціально спрямованої

економіки, і її необхідним елементом, адже стан суспільних відносин, за якого кожна особа може самостійно обрати спосіб забезпечити собі гідне життя та реалізувати його, і є соціально спрямованою економікою. Крім цього, самозайнята особа не «перекладає на плечі держави» обов'язок забезпечити себе працею і, відповідно, гідним життям, а самостійно забезпечує свій добробут і, сплачуючи податки та відрахування у фонди соціального страхування, самостійно реалізує свої права.

Виходячи з аналізу даної статті, можна зробити висновок, що цитована ч. 4 ст. 13 Конституції України стосується в більшій мірі економічних прав. Тому з метою виконання її положень держава зобов'язана створити необхідне правове поле, яке дасть можливість реалізувати свої економічні права самозайнятими особам на рівні з іншими суб'єктами господарювання. Зокрема це стосується і забезпечення трудових прав самозайнятих осіб наближено до того рівня забезпечення, яким користуються працівники, що працюють за трудовим договором у роботодавців.

Таким чином, можна зробити висновок, що дана стаття встановлює конституційний принцип діяльності самозайнятих осіб – самозайнята особа користується такими ж правами, як і інші суб'єкти господарювання.

Наступною статтею Основного Закону, яка створює конституційно-правові основи для самозайнятості, є стаття 23 Конституції України. Процитуюмо її зміст: «Кожна людина має право на вільний розвиток своєї особистості, якщо при цьому не порушуються права і свободи інших людей, та має обов'язки перед суспільством, в якому забезпечується вільний і всебічний розвиток її особистості» [9]. Право на вільний розвиток особистості, на нашу думку, не може бути реалізоване без економічних засобів. Крім цього, особа реалізує своє право на розвиток особистості шляхом здійснення творчої діяльності, яка співпадає у більшості випадків з поняттям трудової діяльності у формі самозайнятості. Тому це право особа реалізує як здійснюючи творчу діяльність, так і здобуваючи засоби, необхідні

для розвитку своєї особистості, працюючи як самозайнята особа, цим самим реалізуючи своє право на продуктивну та творчу працю.

Звернімо увагу також на статтю 41 Конституції України. Відповідно до даної статті кожен має право володіти, користуватися і розпоряджатися своєю власністю, результатами своєї інтелектуальної, творчої діяльності [9]. Особливе місце, крім реалізації права власності, у регулюванні цих суспільних відносин займає право на розпорядження своєю інтелектуальною власністю, адже, зазвичай, об'єкти інтелектуальної власності створюються самозайнятими особами, які здійснюють незалежну творчу діяльність: художниками, скульпторами, інші митцями. Таким чином, права самозайнятих осіб на результати творчої діяльності гарантується Конституцією України.

Чи не основною статтею Конституції України, яка гарантує право на здійснення діяльності самозайнятих осіб, є ст. 42. Відповідно до ч. 1 ст. 42 Основного Закону кожен має право на підприємницьку діяльність, яка не заборонена законом [9]. Одна із форм підприємницької діяльності – здійснення такої діяльності фізичною особою-підприємцем, яка, як уже зазначалося, є найбільш поширеною формою організації діяльності, за якої особа забезпечує себе роботою самостійно. Крім цього, встановлений ще один принцип здійснення діяльності у такій формі організації праці – вільний вибір виду діяльності та форми, у якій така діяльність може здійснюватися, крім випадків прямої заборони певного виду діяльності та обмежень щодо форми здійснення певної діяльності, встановленої у законі.

Також до основ конституційно-правового аспекту регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб можна віднести ст. 43 Конституції України, відповідно до якої кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Згідно з ч. 2 цитованої статті держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує

програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Як стверджує О.І. Дем'янчук, самозайнятість населення є однією із форм реалізації його трудової активності [63, с. 7]. Повністю погоджуємось із цією думкою. Таким чином, приходимо до висновку, що здійснення діяльності самозайнятими особами є однією із форм праці. Крім цього, проаналізувавши положення ч. 1 ст. 43 Основного Закону, можна зробити висновок, що можливість заробляти працею на життя є елементом права на працю. Отже, трудова діяльність самозайнятих осіб виступає одним із способів реалізації особою права на працю.

Відповідно до статті 46 Конституції України громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом [9].

Таким чином, можна зробити висновок про те, що Конституція України гарантує соціальний захист також і самозайнятим особам. Крім цього, варто зазначити, що на самозайнятих осіб покладаються і відповідні обов'язки щодо сплати внесків до Фонду соціального страхування та Пенсійного фонду.

Також відзначимо, що досліджувана форма організації трудової діяльності є способом забезпечення себе та членів своєї сім'ї достатнім життєвим рівнем. Це право передбачене в статті 48 Конституції України, відповідно до якої кожен має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло.

Щодо творчої діяльності самозайнятих осіб, то в ст. 54 Конституції України встановлюються гарантії для здійснення такої діяльності та гарантії щодо використання результатів такої праці. Так, відповідно до ч. 1 даної статті громадянам гарантується свобода літературної, художньої, наукової і технічної творчості, захист інтелектуальної власності, їхніх авторських прав,

моральних і матеріальних інтересів, що виникають у зв'язку з різними видами інтелектуальної діяльності. Ч. 2 вказаної статті встановлює, що кожний громадянин має право на результати своєї інтелектуальної, творчої діяльності; ніхто не може використовувати або поширювати їх без його згоди, за винятками випадків, встановлених законом. Відповідно особа, яка працює як самозайнята особа, має гарантії щодо захисту продуктивної та творчої праці.

Отже, нами встановлено основи правового регулювання самозайнятості у Конституції України. Перейдімо до аналізу міжнародних нормативно-правових актів, які ієрархічно знаходяться нижче Конституції України, проте мають вищу юридичну силу, ніж закони України.

Важливим міжнародним актом, який встановлює основи правового регулювання само зайнятості, є Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права як частина національного законодавства, оскільки він був ратифікований Указом Президії Верховної Ради Української РСР від 19 жовтня 1973 року [64].

Так, згідно з ч. 1 ст. 6 Пакту держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право на працю, що включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується, і зроблять належні кроки до забезпечення цього права [65].

Відповідне положення відображене і в Конституції України, про що нами було зазначено вище. Лише слід зазначити, що у Конституції право особи на працю більш деталізоване та достатнє для висновку про те, що право на працю стосується не лише найманої праці, а й діяльності самозайнятих осіб.

Ч. 2 ст. 6 Пакту встановлено заходи, яких повинні вжити держави-учасниці цього Пакту з метою повного здійснення права осіб на працю. Ці заходи згідно з положеннями Пакту включають програми професійно-технічного навчання і підготовки, шляхи і методи досягнення продуктивної

зайнятості в умовах, що гарантують основні політичні і економічні свободи людини [65]. Варто зазначити, що в Україні ці наведені заходи спрямовані на стимулювання самостійної зайнятості населення, яка є центральним елементом державної політики у сфері зайнятості населення, про що зазначимо нижче.

Проаналізуємо та порівняємо розуміння самозайнятості крізь призму Законів України, які за сферою правового регулювання відносяться до різних галузей права.

Визначення «самозайнята особа» дано у Податковому кодексі України з метою оподаткування цих платників податків. Відповідно до підпункту 14.1.226, пункту 14.1, статті 14 Податкового кодексу України, самозайнята особа – платник податку, який є фізичною особою-підприємцем або провадить незалежну професійну діяльність за умови, що така особа не є працівником в межах такої підприємницької чи незалежної професійної діяльності [11].

У даному пункті дано визначення і незалежної професійної діяльності. Незалежна професійна діяльність – це участь фізичної особи у науковій, літературній, артистичній, художній, освітній або викладацькій діяльності, діяльність лікарів, приватних нотаріусів, адвокатів, арбітражних керуючих (розпорядників майна, керуючих санацією, ліквідаторів), аудиторів, бухгалтерів, оцінщиків, інженерів чи архітекторів, особи, зайнятої релігійною (місіонерською) діяльністю, іншою подібною діяльністю за умови, що така особа не є працівником або фізичною особою-підприємцем та використовує найману працю не більш як чотирьох фізичних осіб.

Правильне зауваження до даного визначення робить вчений Д.О. Жоравович і пропонує уточнити визначення поняття «незалежна професійна діяльність» шляхом доповнення останнього речення наступним положенням: «... особа, що здійснює незалежну професійну діяльність, не є працівником у межах такої діяльності» [8, с. 193]. Цілком підтримуємо пропозицію даного вченого з огляду на те, що особа може одночасно бути

найманим працівником чи фізичною особою-підприємцем в одній галузі і займатися незалежною професійною діяльністю зовсім в іншій галузі. Наприклад, особа працює юрисконсультантом на підприємстві, а у вільний від роботи час займається викладацькою діяльністю як самозайнята особа.

Таким чином, Податковий кодекс України тлумачить досліджуване поняття з точки зору податкового права. Проаналізуємо, як це визначення співвідноситься із розумінням даного терміна у сфері трудового права. Для цього дослідимо регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб іншими нормативно-правовими актами.

Основним джерелом у галузі трудового права є Кодекс законів про працю. Згідно з ч. 1 ст. 3 зазначеного Кодексу законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами [66]. З цього можна зробити висновок, що Кодекс законів про працю може регулювати відносини самозайнятих осіб лише у випадку, якщо останні виступають роботодавцями для інших осіб. Не будемо детально зупинятись на даному аспекті, оскільки останній не входить до предмета нашого дослідження.

Аналогічно, здійснивши аналіз ч. 1 ст. 2 Закону України «Про відпустки» [67], можна зробити висновок, що відповідний Закон не поширюється на самозайнятих осіб. Тому ми можемо зробити висновок, що в Україні залишаються неврегульованими питання реалізації права на відпустку та ряду інших трудових прав самозайнятих осіб.

Звернемося до інших нормативно-правових актів, які регулюють правовідносини щодо форми організації праці самозайнятих осіб. Проаналізуємо, в першу чергу, Закон України «Про зайнятність населення».

Згідно з преамбулою даний Закон визначає правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики у сфері зайнятості

населення, гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю та реалізації їхніх прав на соціальний захист від безробіття [10].

У першу чергу, в статті 1 даного Закону дано визначення зайнятості: «Зайнятість – 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» [10]. Проаналізувавши дане в Законі визначення та порівнявши його з визначенням само зайнятості, можна зробити висновок, що поняття «само зайнятість» співвідноситься з поняттям «зайнятість» як частина та ціле.

У наведеному Законі часто використовується термін «самозайнятість». Так, згідно з п. 2 ч. 1 ст. 9 цитованого Закону надання фінансової підтримки самозайнятості та реалізації підприємницької ініціативи відповідно до законодавства є шляхом реалізації права на соціальний захист у разі настання безробіття. Відповідно до п. 6 ч. 1 ст. 16 досліджуваного Закону сприяння самозайнятості населення шляхом стимулювання відкриття власного бізнесу, в тому числі в сільських населених пунктах та на депресивних територіях, є механізмом реалізації державної політики у сфері зайнятості. П. 3 ч. 2 ст. 24 Закону України «Про зайнятість населення» відносить до заходів щодо сприяння зайнятості населення створення умов для самозайнятості населення та підтримку підприємницької ініціативи. Крім цього, ст. 27 даного Закону встановлено конкретні заходи щодо стимулювання здійснення трудової діяльності самозайнятих осіб та порядок їх реалізації. Також, згідно із ст. 35 Закону професійне навчання безробітних повинно бути спрямоване, зокрема, на сприяння самозайнятості [10].

Проаналізувавши положення Закону України «Про зайнятість населення», ми зробили висновок про те, що діяльність самозайнятих осіб є вкрай важливим елементом державної політики у сфері зайнятості населення,

а тому виникає об'єктивна необхідність в якісному правовому регулюванні даного питання.

Дослідимо правове регулювання конституційного права на соціальне забезпечення самозайнятих осіб. Основні засади такого забезпечення встановлено в Основах законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування. При цьому у наведеному нормативно-правовому акті використовується термін «особи, що забезпечують себе роботою самостійно». Цей термін, на перший погляд, можна ототожнити з поняттям «особи, що здійснюють незалежну професійну діяльність». Проте таке твердження є передчасним, що нами буде доведено згодом. Згідно з ч. 3 ст. 5 та п. 2 ч. 1 ст. 7 даного Закону самозайняті особи (як фізичні особи-підприємці, так і особи, які здійснюють незалежну професійну діяльність) мають право на соціальне забезпечення та підлягають обов'язковому соціальному страхуванню [68].

Крім вищенаведеного Закону, більш детально регулюють порядок соціального забезпечення самозайнятих осіб наступні закони: Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [69], Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [70], Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [71].

Щодо пенсійного забезпечення, то, крім наведеного вище закону, що регулює порядок здійснення соціального страхування, ці правовідносини регулює також Закон України «Про пенсійне забезпечення». Згідно з положеннями останнього, зокрема п. «г» ч. 1 ст. 3, інші, відмінні від фізичної особи-підприємця, самозайняті особи мають право на трудову пенсію, оскільки підлягають державному соціальному страхуванню [72].

Проаналізувавши положення вищенаведених актів, ми встановили, що самозайняті особи як ті, що є фізичними особами-підприємцями, так і ті, що забезпечують себе роботою самостійно, у тому числі і особи, які ведуть

незалежну професійну діяльність, є платниками єдиного соціального внеску. Крім цього, кожен окремий вищенаведений Закон встановлює для даної категорії осіб такий же обсяг соціального забезпечення, як і для інших осіб, що працюють за трудовим договором чи контрактом.

Отже, питання соціального забезпечення самозайнятих осіб є врегульованим на достатньому рівні. Самозайняті особи користуються таким же обсягом соціального забезпечення, як і наймані працівники, що реалізується шляхом внесення відповідних платежів до фондів соціального страхування.

Повернімося до питання урегульованості відпусток для самозайнятих осіб. Відповідно до ч. 1 ст. 45 Конституції України кожен, хто працює, має право на відпочинок. Згідно з ч. 2 даної статті це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. Відповідно до ч. 3 наведеної статті максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом [32]. Наголосимо, що це є конституційним правом. При цьому у даній статті використовується термін «кожен, хто працює», а не термін «працівник». Отже, можна зробити висновок, що її положення поширюється також і на самозайнятих осіб.

Проте механізмів забезпечення прав самозайнятих осіб, передбачених у ст. 45 Конституції України немає. Винятком є випадок, коли відповідно до п. 295.5 ст. 295 Податкового кодексу України платники єдиного податку першої та другої груп, які не використовують працю найманих осіб, звільняються від сплати єдиного податку протягом одного календарного місяця на рік на час відпустки [11]. Хоча це і не є оплачуваною відпусткою, проте дає змогу таким самозайнятим особам реалізувати своє конституційне право.

В інших випадках питання відпочинку самозайнятих осіб не врегульовано. Незважаючи на загальноприйнятту тезу, що відпочинок – це право особи, щодо якого остання, якщо є самозайнятою особою, самостійно вирішує, використовувати це право, чи ні, є певні об’єктивні підстави для необхідності врегулювання даного питання. Річ у тому, що деякі види роботи, які можуть здійснювати самозайняті особи, пов’язані з життям та здоров’ям людей, їхньою безпекою та вимагають високої зосередженості, наприклад, медична практика. Відповідно, особа, яка сама регулює свій час роботи, з метою отримання високого прибутку, може відмовитися від достатнього для відновлення своєї працездатності відпочинку, чим самим поставити під загрозу життя та здоров’я людей, яких обслуговує.

Наведемо приклад. Відповідно до положень Закону України «Про автомобільний транспорт» допускається здійснення на комерційній основі чи за власний кошт перевезення пасажирів на таксі самозайнятими перевізниками. Згідно зі ст. 40 даного Закону водій таксі зобов’язаний дотримуватися правил надання послуг пасажирського автомобільного транспорту [73], затверджених постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Правил надання послуг пасажирського автомобільного транспорту», п. 5 ст. 150 яких зобов’язує водія таксі дотримуватися визначеного законодавством режиму праці та відпочинку [74]. Хоча період часу відпочинку водіїв регламентований наказом Міністерства транспорту та зв’язку України «Про затвердження Положення про робочий час і час відпочинку водіїв колісних транспортних засобів», проте в даному наказі певні неузгодженості та прогалини виникають через недосконалу юридичну техніку. Так, термін «робочий час водія» визначається як час, протягом якого водій зобов’язаний виконувати свої обов’язки, визначені трудовим договором і правилами внутрішнього трудового розпорядку [75]. Проте, якщо особа є самозайнятим перевізником, вона сама встановлює графік роботи, який не визначений ні трудовим договором, ні правилами внутрішнього трудового розпорядку. Таким чином, формально положення

щодо обмежень максимального робочого часу може не застосовуватися. Відповідно, складно буде і застосувати обов'язок щодо часу відпочинку, який прив'язаний, здебільшого, до терміну робочого часу. Крім цього, виходячи з положень даного наказу, виникає цілий ряд процедурних неузгоджень, наприклад, щодо обліку робочого часу, організації відпочинку тощо. Зазвичай ці неточності пов'язані із нечітко визначеними суб'єктами правовідносин у сфері транспорту.

Вони можуть позначитися і на безпеці та якості обслуговування пасажирів самозайнятими перевізниками. Проте зазначимо, що в Україні діє Європейська угода щодо роботи екіпажів транспортних засобів, які виконують міжнародні автомобільні перевезення (ЄУТР), ратифікована Законом України «Про приєднання України до Європейської угоди щодо роботи екіпажів транспортних засобів, які виконують міжнародні автомобільні перевезення (ЄУТР)», отже, остання відноситься до національного законодавства [76]. Згідно з цією Угодою також допускається виконання міжнародних автомобільних перевезень самозайнятими особами. Крім цього, нею більш чітко врегульовано порядок відпочинку таких водіїв [77], ніж у наведеному наказі.

Так як положення наказу у частині регулювання робочого часу та часу відпочинку самозайнятих осіб не відповідає наведеній Угоді, при здійсненні міжнародних перевезень будуть застосовуватися норми міжнародно-правового акта. Резюмуючи, зазначимо, що такий стан є неприпустимим, оскільки нерегульованість часу відпочину може ставити під загрозу безпеку споживачів внутрішніх послуг таксі, що надаються самозайнятими особами.

Таким чином, можна зробити висновок про неналежне регулювання часу відпочинку самозайнятих перевізників та невідповідність правового регулювання міжнародним стандартам безпеки надання послуг перевезення. Наведений приклад свідчить про те, що, іноді, відпочинок може бути не лише правом самозайнятої особи, а й її обов'язком, від виконання якого може залежати безпека споживачів послуг, що надаються такими особами. Крім

цього, на жаль, змушені констатувати, що час відпочинку не регламентований взагалі щодо самозайнятих осіб, які займаються медичною практикою, що може ставити під загрозу безпеку пацієнтів. Шляхи вирішення даної проблеми нами буде розкрито у наступному розділі.

В аспекті поширення вимоги щодо охорони праці на самозайнятих осіб виникає питання, чи зобов'язана особа сама собі забезпечити безпечні умови праці. Законом, що регулює дане питання, є Закон України «Про охорону праці». Дія цього Закону, виходячи з положення його статті 2, поширюється на всіх юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, та на всіх працюючих [78]. З цього можна зробити висновок, що обов'язок щодо охорони праці поширюється і на самозайнятих осіб, яких можна віднести до «всіх працюючих» у розумінні положень даної статті. Проте, на жаль, вимушені констатувати, що ця норма, яка повинна була б покладати на самозайнятих осіб обов'язок самим собі забезпечити безпечні умови праці, є так званою «мертвою нормою». Річ у тому, що в даному Законі усі конкретні заходи щодо охорони праці визначено як обов'язок саме роботодавця, який використовує найману працю. Отже, конкретні положення даного Закону щодо охорони праці не можуть бути застосовані до самозайнятих осіб, оскільки в одній особі одночасно поєднуються роботодавець і працівник.

Таким чином, можна зробити висновок, що здійснення охорони праці самих самозайнятих осіб не врегульовано законодавством України.

До інших важливих загальних законодавчих актів, які регулюють діяльність самозайнятих осіб, належить Цивільний кодекс України, Господарський кодекс України, Закон України «Про авторське право і суміжні права» [79], Закон України «Про охорону прав на винаходи і корисні моделі» [80]. Особливу увагу хочеться звернути на Закон України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців» [81] та Податковий кодекс України, які регулюють порядок реєстрації фізичних

осіб-підприємців та взяття на облік осіб, які здійснюють незалежну професійну діяльність відповідно.

Якщо щодо фізичних осіб-підприємців, які є суб'єктами господарювання, питання визначення їх статусу врегульовано в достатній мірі Господарським кодексом України та Законом України «Про державну реєстрацію фізичних осіб-підприємців», то питання визначення правового статусу осіб, які здійснюють незалежну професійну діяльність, та визначення особливих ознак, з наявністю яких виникає обов'язок такої особи стати на облік як особи, яка забезпечує себе роботою самостійно, залишається нерегульованим. Також не визначено ознак, які дають підстави розмежувати, яка діяльність вважається господарською діяльністю і потребує обов'язкової реєстрації особи як фізичної особи-підприємця, а яка діяльність вважається незалежною професійною діяльністю і може здійснюватись після взяття такої особи на облік. Крім цього, проблемним питанням є розмежування незалежної професійної діяльності від здійснення одноразових цивільно-правових правочинів, які вчиняються цивільними особами і не потребують будь-якої реєстрації, крім випадків, встановлених Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [69], коли виконання договору цивільно-правового характеру здійснюється у строк більший за календарний місяць.

Враховуючи законодавче визначення незалежної професійної діяльності, можна зробити висновок, що перелік видів такої діяльності не є вичерпний з огляду на формулювання «іншої подібної діяльності» [11]. Окремі види незалежної професійної діяльності регулюються окремими законами.

Так, наприклад, відповідно до ст. 3 Закону України «Про нотаріат» нотаріусом, крім уповноваженої державою фізичної особи, яка здійснює нотаріальну діяльність у державній нотаріальній конторі, або нотаріальному архіві, визначено фізичну особу, яка здійснює незалежну професійну нотаріальну діяльність, зокрема посвідчує права, а також факти, що мають

юридичне значення, та вчиняє інші нотаріальні дії, передбачені законом, з метою надання їм юридичної вірогідності, а також здійснює функції державного реєстратора прав на нерухоме майно у порядку та випадках, встановлених Законом України «Про державну реєстрацію речових прав на нерухоме майно та їх обтяжень» [82]. Інших організаційно-правових форм здійснення нотаріальної діяльності Законом не передбачено.

Аналогічно, відповідно до ч. 1 ст. 4 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом», арбітражні керуючі є суб'єктами незалежної професійної діяльності [83]. П. 2 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» встановлено, що адвокатська діяльність є незалежною професійною діяльністю адвоката щодо здійснення захисту, представництва та надання інших видів правової допомоги клієнту [84].

Крім того, наведені вище особи, які здійснюють професійну діяльність, користуються особливими професійними правами та виконують особливі обов'язки, що встановлюються для даного виду професій спеціальним законодавством [85, с. 99; 86, с. 96; 87, с. 43]. Так, окрім загальних трудових прав, наприклад, нотаріуси наділені особливими професійними правами та обов'язками, що встановлені, відповідно, ст. 4 та ст. 5 Закону України «Про нотаріат» [82], адвокати користуються особливими професійними правами, що передбачені ст. 20 Закону України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність», та виконують особливі обов'язки, передбачені ст. 21 наведеного Закону [84], права та обов'язки арбітражного керуючого встановлені ст. 98 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» [83].

Варто також вказати, що відповідним особам у зв'язку з особливим значенням здійснюваної ними діяльності на підставі закону обмежується право на вільний вибір праці та/або зайняття підприємницькою діяльністю. Так, вимоги щодо несумісності нотаріусів, встановлені ч. 4 ст. 3 Закону

України «Про нотаріат» [82], несумісності адвокатів – ч. 1 ст. 7 Закону України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» [84].

Хочеться наголосити на некоректності переліку видів незалежної професійної діяльності, що встановлені у підпункті 14.1.226. пункту 14.1, статті 14, оскільки деякі перераховані види діяльності неможливо, згідно з відповідними спеціальними законами, здійснювати у формі незалежної професійної діяльності.

Так, відповідно до статті 5 Закону України «Про оцінку майна, майнових прав та професійну оціночну діяльність в Україні» суб'єктами оціночної діяльності, крім органів державної влади є: суб'єкти господарювання – зареєстровані в установленому законодавством порядку фізичні особи-суб'єкти підприємницької діяльності, а також юридичні особи незалежно від їх організаційно-правової форми та форми власності, які здійснюють господарську діяльність, у складі яких працює хоча б один оцінювач та які отримали сертифікат суб'єкта оціночної діяльності відповідно до цього Закону [88]. Отже, оціночна діяльність не може здійснюватися у формі незалежної професійної діяльності, оскільки такі особи не вважаються суб'єктами господарювання.

Крім того, згідно з ч. 4 ст. 8 Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» для забезпечення ведення бухгалтерського обліку підприємство самостійно обирає одну з таких форм його організації:

- введення до штату підприємства посади бухгалтера або створення бухгалтерської служби на чолі з головним бухгалтером;
- користування послугами спеціаліста з бухгалтерського обліку, зареєстрованого як підприємець, який здійснює підприємницьку діяльність без створення юридичної особи;
- ведення на договірних засадах бухгалтерського обліку централізованою бухгалтерією або аудиторською фірмою; самостійне ведення бухгалтерського обліку та складання звітності безпосередньо власником або керівником підприємства [89].

Як бачимо, законодавство не передбачає такої форми організації ведення бухгалтерського обліку як залучення особи-спеціаліста, яка не є підприємцем. Тобто, залучення фізичної особи, яка здійснює незалежну професійну діяльність, не передбачено законодавством. Таким чином, остання не може здійснювати діяльність у сфері бухгалтерського обліку.

Також відповідно до ч. 2 ст. 4 Закону України «Про аудиторську діяльність» аудитор має право займатися аудиторською діяльністю як фізична особа-підприємець або у складі аудиторської фірми з дотриманням вимог цього Закону та інших нормативно-правових актів [90]. Проте особа не може здійснювати аудиторську діяльність у формі незалежної професійної діяльності, оскільки для цього необхідно зареєструватися як фізична особа-підприємець.

Таким чином, можемо зробити висновок, що у визначенні незалежної професійної діяльності неправильно взято за приклад діяльність аудиторів, бухгалтерів, арбітражних керуючих. При цьому виникає колізія загальної норми Податкового кодексу України та спеціальних норм, передбачених у трьох наведених спеціальних законах, а, отже, повинні застосовуватися спеціальні норми. З цього приводу наголосимо, що у п. 5 ч. 1 ст. 4 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», де також наведено роз'яснення поняття «незалежна професійна діяльність», аудиторська, бухгалтерська та оціночна діяльності не зазначені як незалежна професійна діяльність [69].

Особливою формою трудової діяльності самозайнятих осіб є ведення особистого селянського господарства. У ч. 1 ст. 1 Закону України «Про особисте селянське господарство» дається таке його визначення: «Особисте селянське господарство – це господарська діяльність, яка проводиться без створення юридичної особи фізичною особою індивідуально або особами, які перебувають у сімейних чи родинних відносинах і спільно проживають, з метою задоволення особистих потреб шляхом виробництва, переробки і споживання сільськогосподарської продукції, реалізації її надлишків та

надання послуг з використанням майна особистого селянського господарства, у тому числі й у сфері сільського зеленого туризму. Відповідно до ч. 3 цитованої статті, діяльність, пов'язана з веденням особистого селянського господарства, не відноситься до підприємницької діяльності» [91].

Крім цього, ч. 4 даного Закону встановлено особливий порядок обліку особистих селянських господарств, відмінний від обліку осіб, що ведуть незалежну професійну діяльність. Цей порядок затверджений наказом Державного комітету статистики України «Про затвердження Порядку обліку особистих селянських господарств сільськими, селищними та міськими радами» [92] і здійснюється відповідними радами за місцем розташування земельної ділянки [91].

Стаття 8 вказаного Закону чітко відносить членів особистого селянського господарства до зайнятого населення. Зокрема у ній зазначено: «Члени особистих селянських господарств є особами, які забезпечують себе роботою самостійно і відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» належать до зайнятого населення за умови, що робота в цьому господарстві для них є основною» [91]. Щодо соціального забезпечення членів особистого селянського господарства, то згідно з ст. 9 даного Закону члени особистих селянських господарств беруть участь у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні на добровільних засадах у порядку, встановленому законом. Також пенсійне забезпечення членів особистих селянських господарств та сплата ними страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування здійснюються відповідно до законодавства про пенсійне забезпечення та загальнообов'язкове державне пенсійне страхування. Відповідно до п. 4 ч. 1 ст. 11 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» особи, які забезпечують себе роботою самостійно, підлягають загальнообов'язковому пенсійному страхуванню [70]. При цьому, згідно з

вищенаведеним, особи, які ведуть особисте селянське господарство, відносяться до даної категорії осіб, якщо така діяльність є основною.

Відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення» члени особистих селянських господарств мають право на трудову пенсію як особи, що підлягають державному соціальному страхуванню [72]. Крім того, згідно із Законом України «Про особисте селянське господарство», окрім загальних гарантій соціального забезпечення, їм передбачений ще й особливий порядок економічної підтримки, що надається державою [91].

Згідно з доктринальним визначенням поняття «самозайняті особи» ними можна вважати осіб, що безпосередньо ведуть особисте селянське господарство. Проте, якщо тлумачити визначення самозайнятих осіб формально, то дані особи не є підприємцями, вони також не підпадають під визначення незалежної професійної діяльності, а належать до осіб, які забезпечують себе роботою самостійно.

Із вищезазначеного можна зробити наступні висновки.

По-перше, особи, що ведуть особисте селянське господарство, є особливою третьою формою організації трудової діяльності самозайнятих осіб, яка не відноситься ні до підприємців ні до осіб, що ведуть незалежну професійну діяльність.

По-друге, визначення самозайнятих осіб, встановлене у Податковому кодексу України є неповним, а тому оподаткування осіб, що ведуть особисте селянське господарство, неврегульоване.

Отже, дослідивши стан правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні, можна констатувати наступне. Ознаками правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні є: 1) трудова діяльність самозайнятих осіб базується на основних конституційних соціально-економічних правах і свободах; 2) регулюється широкою нормативною базою, у тому числі Конституцією України, Податковим кодексом України, Кодексом законів про працю України, Господарським кодексом України, законами України «Про зайнятість

населення», «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців» та іншими актами законодавства України; 3) широка диференціація нормативного регулюванням обумовлена, в тому числі, різноманітністю видів незалежної професійної діяльності як форми самозайнятості, яка включає в себе участь фізичної особи у науковій, літературній, артистичній, художній, освітній або викладацькій діяльності, діяльність лікарів, приватних нотаріусів, приватних виконавців, адвокатів, арбітражних керуючих (розпорядників майна, керуючих санацією, ліквідаторів), аудиторів, бухгалтерів, оцінщиків, інженерів чи архітекторів, особи, зайнятої релігійною (місіонерською) діяльністю, іншою подібною діяльністю; 4) відсутність єдиного підходу та наявність колізій у регулюванні самостійної зайнятості, наприклад. щодо віднесення до такої трудової діяльності у особистому селянському господарстві, фермерському господарстві тощо; 5) недостатність регулювання самозайнятості основними актами законодавства про працю, зайнятість населення, у сфері соціального забезпечення, існування можливості фактичного поєднання в одній особі статусу і роботодавця, і працівника; 6) законодавчі визначення понять «самозайняті особи», «особи, що забезпечують себе роботою самостійно», «особи, що здійснюють незалежну професійну діяльність» не є тотожними, поняття «особи, що здійснюють незалежну професійну діяльність» потребує уточнення шляхом внесення відповідних змін до законодавства.

Загалом за результатами дослідження оцінюємо стан якісної правової урегульованості трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні як незадовільний.

## **Висновки до розділу 1**

1. Самозайнятість є специфічним трудовим процесом, в якому самозайнята особа забезпечує себе всіма необхідними умовами для

отримання вигоди. Вона особисто реєструє себе (і свою трудову діяльність) в органах податкової служби, в органах Пенсійного фонду. Особисто сплачує відповідні податки та збори. Створює для себе належні та безпечні умови праці. Сама вирішує, як і яким способом вести свою трудову діяльність. На власний ризик вчиняє ті чи інші дії, пов'язані із самозайнятістю. В усіх випадках результатом цього процесу виступає певний матеріальний дохід і вигода для самозайнятого (оплатний характер виконання ним конкретних трудових дій).

2. «Самозайнятість» є результатом реалізації людиною свого конституційного права на достатній життєвий рівень для себе та своєї сім'ї, а також права заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає.

3. Створивши одне робоче місце, самозайнята особа стає роботодавцем. Тобто, вона перебирає на себе функції щодо створення належних та безпечних умов праці, виплати заробітної плати, забезпечення права на відпочинок, сплати податків, внесків у органи пенсійної сфери. Всі вищеперелічені види роботи повинні виконуватися особисто самозайнятою особою.

4. Проведення робіт власними зусиллями, фінансування всіх видатків виключно за рахунок власних коштів і використання власних чи орендованих засобів виробництва є ознаками, що притаманні лише самозайнятим особам і тим самим відрізняють самозайняту особу від найманого працівника. Дана ознака свідчить не лише про особисту працю, а й про використання особистих як фінансових, так і матеріальних ресурсів для виконання певних робіт. Якщо працівникові створюють усі належні умови праці, забезпечують усіма необхідними інструментами для виконання тієї чи іншої функції, то самозайнята особа повинна сама забезпечувати себе усім необхідним задля досягнення результату. Варто зазначити також про відповідальність за втрату чи пошкодження певних засобів виробництва. Якщо самозайнята особа завжди буде нести повну матеріальну відповідальність за втрату чи пошкодження того чи іншого засобу, то найманий працівник, у більшості

випадків, нести обмежену матеріальну відповідальність, тобто частково відшкодуватиме завдані ним збитки, окрім випадків повної матеріальної відповідальності працівника.

5. Періодизація розвитку самозайнятості має наступний вигляд:

1) перший етап: від виникнення людини – до зародження цивілізації (8 тис. р. до н.е.). Самозайнятість полягала у забезпеченні себе та членів свого племені чи общини усіма необхідними засобами для існування. Тобто, праця у вигляді самозайнятості була джерелом для задоволення усіх потреб, що виникали у тогочасної людини;

2) другий етап: від появи цивілізації – до Англійської буржуазної революції (XVII ст.). Самозайнятість на цьому етапі практично була відсутньою. Рабовласницький і феодальний режим не давав жодних особистих прав у сфері, що стосується вибору способу та форми задоволення своїх особистих потреб;

3) третій етап: від Англійської буржуазної революції – до сьогоднішнього часу. Даний етап – найяскравіший прояв діяльності самозайнятих осіб як невід'ємного елемента існування суспільства та економіки. Сучасний етап розвитку самозайнятості пов'язаний з регулюванням самозайнятості саме на законодавчому рівні. Після проголошення незалежності наша держава обрала курс на вільну конкуренцію на ринку праці, свободу вибору видів діяльності та прийняття міжнародних стандартів у цій галузі.

6. Виділено наступні ознаки правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні: 1) трудова діяльність самозайнятих осіб базується на основних конституційних соціально-економічних правах і свободах; 2) регулюється широкою нормативною базою, у тому числі Конституцією України, Податковим кодексом України, Кодексом законів про працю України, Господарським кодексом України, законами України «Про зайнятість населення», «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців» та іншими актами законодавства України; 3)

широка диференціація нормативного регулюванням обумовлена, в тому числі, різноманітністю видів незалежної професійної діяльності як форми самозайнятості, яка включає в себе участь фізичної особи у науковій, літературній, артистичній, художній, освітній або викладацькій діяльності, діяльність лікарів, приватних нотаріусів, приватних виконавців, адвокатів, арбітражних керуючих (розпорядників майна, керуючих санацією, ліквідаторів), аудиторів, бухгалтерів, оцінщиків, інженерів чи архітекторів, особи, зайнятої релігійною (місіонерською) діяльністю, іншою подібною діяльністю; 4) відсутність єдиного підходу та наявність колізій у регулюванні самостійної зайнятості, наприклад, щодо віднесення до такої трудової діяльності у особистому селянському господарстві, у фермерському господарстві тощо; 5) недостатність регулювання самозайнятості основними актами законодавства про працю, зайнятість населення, у сфері соціального забезпечення, існування можливості фактичного поєднання в одній особі статусу і роботодавця, і працівника; 6) законодавчі визначення понять «самозайняті особи», «особи, що забезпечують себе роботою самостійно», «особи, що здійснюють незалежну професійну діяльність» не є тотожними, поняття «особи, що здійснюють незалежну професійну діяльність» потребує уточнення шляхом внесення відповідних змін до законодавства.

## РОЗДІЛ 2

### ПРИНЦИПИ ТА ГАРАНТІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ САМОЗАЙНЯТИХ ОСІБ В УКРАЇНІ

#### 2.1 Система принципів трудової діяльності самозайнятих осіб

Актуальним питанням реалізації державної політики в галузі праці є забезпечення належного рівня правового регулювання зайнятості населення в Україні, яке, в свою чергу, базується на системі відповідних принципів. Важливого значення вищезазначене набуває в умовах значних суспільно-економічних перетворень, реформування більшості сфер суспільного життя, процесів глобалізації та інтеграції, застосування нових продуктивних сил, проявів диспропорції на ринку праці, появи різноманітних організаційних форм трудової діяльності, структурних розшарувань і значних ускладнень зайнятості населення тощо. Наслідком переліченого є зростання кількості самозайнятих осіб.

На сьогодні правова регламентація трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні забезпечується за допомогою численних нормативно-правових актів різного ієрархічного рівня. Проте якими б вичерпними не були відповідні джерела, вони не здатні охопити нормативним регулюванням всіх питань, які виникають у галузі праці самозайнятих осіб. За таких умов очевидною є необхідність звернення до принципів правової регламентації діяльності відповідної категорії працівників. Беручи до уваги вищезазначене, скажемо, що питання стосовно визначення місця, ролі та значення відповідних принципів у нормативно-правовому регулюванні трудової діяльності самозайнятих осіб потребує на сьогодні глибокого та повного наукового-теоретичного дослідження.

Вдосконалення нормативно-правової бази, приведення чинного законодавства України у відповідність до стандартів Європейського Союзу,

імплементация передового досвіду провідних зарубіжних країн тощо обумовлює необхідність всебічного і об'єктивного аналізу, переосмислення розуміння і обґрунтування багатьох категорій, що має базуватися на відповідних засадах щодо трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні. Ключове місце при вирішенні поставлених завдань належить принципам як основним, засадничим ідеям, оскільки вони забезпечують узагальнююче відображення сутності та змісту таких суспільних правовідносин, вказують на тенденції їх розвитку в майбутньому, виражають найважливіші закономірності даного виду зайнятості населення, спрямовують поведінку окремих суб'єктів таких правовідносин, визначають форму і зміст трудової діяльності самозайнятих осіб, спрямовують і обумовлюють правову регламентацію, створюють базис для охорони, гарантування і реалізації правових норм.

Таким чином, аналіз вищевикладеного свідчить про надзвичайну актуальність та дискусійність даної тематики, що зумовлює гостру потребу в їх науковому вивченні з метою розвитку теорії трудового права та практики його застосування. Крім того, необхідність у дослідженні відповідних питань виникає через відсутність в доктрині єдиних поглядів з цього приводу, наявність значного числа спеціальних літературних джерел, позицій науковців тощо.

Загалом питання щодо принципів права, принципів окремих галузей права, принципів юридичної науки тощо завжди знаходилися в центрі наукових досліджень та привертали увагу правників, як практикуючих юристів, так і ще більшою мірою вчених. Не є винятком і сфера зайнятості населення, зокрема в частині принципів трудової діяльності самозайнятих осіб. У різні часи у тій чи іншій мірі окремі питання, які стосувалися принципів трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні, їх системи тощо вивчалися такими науковцями-правниками як Н.Б. Болотіна, П.Ю. Буряк, В.С. Венедиктов, О.А. Грішнова, Г.М. Жарков, В.В. Жернакова, А.В. Іванченко, М.І. Іншин, В.В. Лазор, С.В. Лозовой, Є.П. Качан,

В.Л. Міненко, П.Д. Пилипенко, С.В. Попов, О.І. Процевський, В.І. Прокопенко, С.М. Прилипко, М.М. Феськов, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, С.М. Черноус, І.М. Якушева, О.М. Ярошенко та багатьма іншими.

Проте у вітчизняній спеціальній науковій літературі у галузі трудового права на сьогодні відсутні комплексні та фундаментальні науково-теоретичні дослідження стосовно проблемних питань принципів трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні, системи таких принципів, їх характерних ознак тощо. У переважній більшості доктринальні джерела присвячені висвітленню лише окремих аспектів порушеної проблематики, наприклад, принципам зайнятості працівників в Україні загалом, принципам зайнятості працівників, які закріплені в міжнародно-правових актах, принципам державної політики зайнятості, принципам окремих видів трудової діяльності самозайнятих осіб (принципам підприємницької діяльності, принципам адвокатської діяльності, принципам нотаріальної діяльності та інше). Отже, такий стан речей обумовлює необхідність у здійсненні узагальнюючого, всебічного і об'єктивного науково-теоретичного дослідження діяльності всіх видів трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні, в частині визначення принципів самозайнятості як базисної, вихідної категорії для забезпечення належного рівня правового регулювання такого виду діяльності, виявлення недоліків та прогалин, вироблення шляхів для їх подолання та удосконалення, створення системи гарантій діяльності таких осіб, захисту їх прав і законних інтересів тощо.

Розглядаючи питання принципів трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні, варто, у першу чергу, з'ясувати сутність і зміст категорії «принцип». Термін «принцип» походить від латинського слова «*principium*», що в перекладі означає – начало, основа чого-небудь. Словник іншомовних слів визначає категорію «принцип» як те, що лежить в основі певної теорії науки, внутрішнє переконання людини, основне правило поведінки [93, с. 547]. Тобто відповідне поняття є вихідним, базисним, першоосновою у

будь-якому явищі або процесі. Крім того, з наведеної дефініції випливає, що воно застосовується в усіх сферах суспільного життя – науці, побуті, мистецтві, праві тощо. Тлумачний словник В.І. Даля визначає слово «принцип» як наукове чи моральне начало, основу, правило, від якого не відступають [94, с. 431]. У наведеній дефініції також звертається увага на значущості відповідної категорії як визначальної та первинної, яка відображає ключові положення певного явища, стану, процесу тощо. Крім того, у ній акцентується увага на науковому або моральному характері таких засад. Однак, на нашу думку, з такою позицією складно погодитися, адже першооснова, базис характерний не лише для галузі моралі чи науки, але й для інших сфер життя – мистецтва, техніки, спорту, освіти тощо. Тлумачний академічний словник української мови визначає поняття «принцип» як основне вихідне положення якої-небудь наукової системи, теорії, ідеологічного напрямку тощо; основний закон якої-небудь точної науки; переконання, норма, правило, яким керується хто-небудь у житті, поведінці; особливість, покладена в основу створення або здійснення чого-небудь, спосіб створення або здійснення чогось; правило, покладене в основу діяльності якої-небудь організації, товариства та інше [95, с. 693]. Таким чином, з вищевикладеного випливає, що досліджувана категорія має багатозначний характер і застосовується у різних сферах суспільного життя – науці, техніці, побуті тощо. Однак сутність даного поняття не змінюється від того чи іншого його застосування. Отже, беручи до уваги існуючі на сьогодні доктринальні позиції та враховуючи переважне розуміння відповідної категорії, ми вважаємо, що принципи – це основоположні, вихідні твердження, які є головними, ключовими для певної галузі діяльності, системи, теорії тощо, на основі яких здійснюється побудова, систематизація, зв'язок з іншим явищами тощо, за допомогою яких відображаються провідні характеристики, риси, ознаки, визначається функціонування, шляхи удосконалення і розвитку.

Для цілей даного наукового дослідження варто більш детально зупинитися на проблематиці принципів права, адже саме останні впливають шляхом правового регулювання на трудову діяльність самозайнятих осіб. Загалом аналіз наукових джерел дає підстави стверджувати, що в юридичній науці на сьогодні відсутній єдиний погляд на проблематику принципів права, що зумовлено різними поглядами тих чи інших вчених-правників на відповідну категорію, багатоманітністю правових шкіл, які займають протилежні наукові позиції, складністю самого досліджуваного поняття тощо.

У спеціальній юридичній літературі пропонуються різні дефініції категорії «принципи права» [96, с. 189]. Вони за своєю сутністю є узагальненим відображенням об'єктивних закономірностей розвитку суспільства [97, с. 43; 98, с. 56]. Універсальність, загальна значущість, вища імперативність, що притаманні принципам права, зумовлюють їх особливу роль у структурі правової системи [99, с. 211]. З наведеного визначення випливає, що його автор дотримується природно-правових засад при визначенні сутності поняття «принципи права», що яскраво виражається в акцентуванні на таких категоріях як «узагальнені відображення», «об'єктивні закономірності» тощо. Слід зазначити, що запропонований підхід має як позитивні, так і негативні характеристики, які, в першу чергу, обумовлені ідеями природного права і, як наслідок, відповідного розуміння сутності досліджуваного явища. На думку М.І. Байтіна, принципи права – це вихідні, визначальні ідеї, положення, установки, які складають моральну й організаційну основу виникнення, розвитку та функціонування права [100, с. 4]. Автор запропонованого визначення також звертає увагу на такі категорії, які є ключовими в природно-правовій школі права: «моральна основа», «організаційна основа» тощо. Схожих думок дотримується і відомий вітчизняний науковець-правник А.М. Колодій, який вважає, що принципи права – основні ідеї, засади, які відображають сутність права й походять з ідей справедливості та свободи, відрізняються універсальністю і

загальною значимістю, відповідають об'єктивній необхідності побудови та зміцнення певного суспільного ладу [101, с. 138; 102, с. 43]. Увага до таких понять як «справедливість», «свобода» та інших також є яскравим свідченням прихильності до ідей концепції природного права. Таким чином, незважаючи на різні доктринальні дефініції, які наводяться вченими, в них чітко простежується наявність спільних рис, які підтверджують їх належність до природно-правового підходу щодо розуміння права та їх принципів. Загалом розглянуті вище наукові позиції мають значну кількість позитивних характеристик, адже в їх основі лежать такі правила, які впливають безпосередньо із законів соціальної природи, що, у свою чергу, відповідають вимогам найвищої, абсолютної справедливості.

Однак у науковій юридичній літературі пропонується і інші розуміння досліджуваного правового явища. Наприклад, принципи права визначають як такі засадничі ідеї права, які визначають зміст і спрямованість його норм та характеризуються такими рисами: системністю, взаємоузгодженістю, загальнообов'язковістю, універсальністю, стабільністю, предметною визначеністю, загальнозначущістю й регулятивністю [103, с. 42; 104, с. 108; 105, с. 328; 106, с. 76; 107, с. 26; 108, с. 79; 109, с. 47; 110, с. 17]. У першу чергу варто звернути увагу, що сутність відповідної категорії розкривається С.С. Алексєєвим через перерахунок сукупності її особливих видових ознак. Аналіз вищезазначеного свідчить про належність запропонованої дефініції до юридичного позитивізму. Такого висновку можна дійти з урахуванням яскраво підкресленої особливої ролі правових норм у праві. Запропонований вченим підхід також характеризується як позитивними, так і негативними ознаками, які загалом впливають з доктрини юридичного позитивізму. На думку С.С. Алексєєва, під принципами права слід розуміти виражені в праві вихідні нормативно-правові засади, що характеризують зміст та закріплені в ньому основи суспільного життя [111, с. 102-105]. Такий підхід також заснований на положеннях юридичного позитивізму, де провідна роль належить правовим нормам, які виражають через право відповідний

суспільний лад. Крім того, з аналізу наведеного визначення випливає, що принципи виступають тим правовим засобом, який акумулює та виражає характерні риси права, які притаманні для того чи іншого суспільного устрою. Таким чином, принципи права виражають історичні типи правових систем. Слід зауважити, що в цілому саме два останні підходи до розуміння досліджуваної категорії є характерними для вітчизняної державно-правової науки, яка в основному є відображенням доктринальних положень радянського права, а тому більш близька для нас, оскільки правова система України належить до континентальної (романо-германської) системи права, де ідеї нормативізму є видовою ознакою. Проте на сьогодні вузьке розуміння права вже не можна визнати панівним у правовій доктрині, а, отже, і принципи права не слід розглядати як явища, які існують виключно у межах права та є похідними від останнього.

З вищевикладених теоретичних положень можна зробити наступні висновки. Наукова юридична література виділяє дві найбільш поширені концепції щодо розуміння категорії «принципи права» [103, с. 40]. Так, згідно з першою концепцією розуміння принципів права, вони визначаються як керівні ідеї, об'єктивно властиві праву, відправні начала, незаперечні вимоги (позитивні зобов'язання), які ставляться до учасників суспільних правовідносин з метою гармонійного поєднання індивідуальних, групових і громадських інтересів та визначають зміст і спрямованість правового регулювання, відображають найважливіші закономірності соціально-економічної формації [103, с. 40]. Крім названих вище науковців, наведеного підходу також дотримуються такі вчені-правники: О.Ф. Скакун [53, с. 221], П.М. Рабінович [112, с. 93], В.А. Козлов [113, с. 212], К.Є. Ліванцев [113, с. 212], Ю.А. Ведерніков [114, с. 79], В.С. Грекул [114, с. 79], І.В. Василько [115, с. 63] та деякі інші. Таким чином, можна зробити висновок, що вищезазначена концепція базується на ідеї природного права, в основі якої лежать об'єктивні природні фактори, які не залежать від волі особи, суспільства, держави тощо. Ключовими категоріями такого підходу є мораль,

справедливість, добропорядність та інші, крізь призму яких і розглядається поняття «право», а отже і принципи права.

В основі другої концепції лежить наступне розуміння відповідної категорії. Так, принципи права – це ідеї, теоретичні, нормативно-керівні положення того чи іншого виду людської діяльності, які конкретизуються в змісті правових норм та об'єктивно зумовлені матеріальними умовами існування суспільства [103, с. 40]. Прихильниками наведеної позиції, крім названих вище науковців-правників, також є вчені Л.С. Явич [116, с. 67], А.М. Васильєв [117, с. 236], В.М. Ронжин [118, с. 34] та деякі інші. З аналізу положень названої концепції можна зробити висновок, що вона базується на теорії юридичного позитивізму, яка загалом є панівною в Україні, що обумовлено належністю до романо-германської (континентальної) системи права, де провідна роль належить правовій нормі (закону). Наведена позиція заслуговує на увагу і має в цілому багато позитивних рис, проте вона не позбавлена недоліків, що пов'язані з критикою юридичного позитивізму. Зокрема поза увагою залишаються такі явища: внутрішня сторона, сенс, витоки права, тобто його змістовний аспект; перебільшене значення правової норми; вузьке розуміння співвідношення держави та права тощо, що у свою чергу певним чином підміняє, викривляє сутність принципів права.

У теорії права для визначення поняття принципів права у переважній більшості випадків застосовують наступні категорії: вихідні теоретичні положення, основні, керівні засади (ідеї), загальні нормативно-керівні положення, провідні засади, закономірність, сутність, систему координат тощо [103, с. 40-41]. Таким чином, і для ідей природно-правового підходу, і для ідей юридичного позитивізму в частині розуміння сутності принципів права є характерним те, що останні виступають загальними, відправними, спрямовуючими, керівними, вихідними теоретичними положеннями держави і права.

Однак наведені вище концепції не єдині в юридичній науці [119, с. 128]. У доктрині права справедливо наголошується на необхідності

оптимального поєднання ідей природно-правової і позитивістської концепцій праворозуміння [120, с. 97], тобто визнання обов'язковості закріплених державою правил поведінки за умови їх відповідності визнаним у суспільстві цінностям справедливості, рівності, свободи і гуманізму, їх тлумачення у світлі цих цінностей, а також необхідності безпосереднього звернення до них у випадку законодавчого мовчання [121, с. 21]. Прикладом такого підходу є, на нашу думку, позиція Є.О. Харитонова, який визначає принципи права як відправні ідеї його існування, які виражають найважливіші закономірності і підвалини даного типу держави і права, є однопорядковими із сутністю права і становлять його головні риси, відрізняються універсальністю, вищою імперативністю і загальною значимістю, відповідають об'єктивній необхідності побудови і зміцнення певного суспільного ладу [122, с. 7]. З аналізу даної дефініції випливає, що вона носить компромісний характер, оскільки у ній акцентується увага як на ідеї позитивізму, так і природного права щодо розуміння принципів права. На наше переконання, в сучасних умовах саме така позиція має бути панівною, адже вона враховує найкращі риси двох ключових підходів – визначення сутності принципів права, виходячи з ідей найвищої справедливості та розуміння їх загальнообов'язковості як правової норми.

Беручи до уваги наведене вище, ми вважаємо, що принципами права є основоположні, керівні, засадничі положення, які відображають сутність державно-правових явищ, виходячи з ідей справедливості, розумності, добропорядності, моральності тощо, виражають об'єктивні закономірності розвитку відповідного суспільного ладу на певному його етапі та характеризуються універсальністю, загальністю, імперативністю завдяки закріпленню у правових нормах.

Варто зазначити, що принципи права не є простою, хаотичною сукупністю певних категорій. Вони становлять собою взаємоузгоджену, взаємопов'язану сукупність, тобто систему, яка має свої правила побудови, структурну ієрархію, завдання та інше. Сутність такої системи полягає в

тому, що кожен її елемент (принцип) має самостійне значення, характеризує певний аспект категорії, яку він виражає (державно-правове явище), проте між кожним з таких елементів існує нерозривний і тісний взаємний зв'язок, що обумовлено спільністю завдань, цілей тощо. Таким чином, дія одного принципу права зумовлює і дію іншого (інших) принципів права, а за таких умов кожен окремих принцип права розкривається через інші принципи права, що визначає такі елементи як єдину систему принципів права.

Характеристику принципів трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні варто розпочинати з правових приписів основного нормативно-правового акта держави – Конституції України. В ст. 23 Конституції України передбачено, що кожна людина має право на вільний розвиток своєї особистості, якщо при цьому не порушуються права і свободи інших людей, та має обов'язки перед суспільством, в якому забезпечується вільний і всебічний розвиток її особистості [9]. Таким чином, під названим конституційним правом на вільний розвиток особистості слід розуміти здатність використання індивідом гарантованих Конституцією правових можливостей для здійснення своїх інтересів задля реалізації внутрішнього потенціалу особи, її творчої самореалізації. Право на вільний розвиток особистості хоча й є конкретним конституційним правом, проте має складний інтегральний характер: як універсальний вираз свободи, воно комплексно виражає сутність усіх інших конституційних прав і свобод та водночас реалізується через інші конституційні права і свободи людини. Воно також поєднує в собі властивості як негативних прав (тобто передбачає невтручання держави і суспільства у реалізацію життєвого шляху індивіда), так і прав позитивних (тобто вимагає створення економічних, соціальних, політичних, культурних та інших необхідних умов своєї реалізації) [123, с. 163-164]. Отже, право на вільний розвиток своєї особистості є визначальним для трудової діяльності самозайнятих осіб (артистів, архітекторів, оцінювачів, лікарів, адвокатів, митців тощо), адже надає їм можливість займатися не лише обраним видом трудової діяльності, а також і

самоосвітою, саморозвитком, самовдосконаленням з метою набуття і вдосконалення своїх професійних, наукових, творчих, інтелектуальних та інших навичок і вмінь.

У ст. 48 Конституції України закріплено, що кожен має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло [9]. У даному контексті важливо звернути особливу увагу на категорію «достатній життєвий рівень». Чинним законодавством України назване поняття не визначено, не встановлено також, яким є співвідношення достатнього життєвого рівня з прожитковим мінімумом. Достатній життєвий рівень не є усталеною величиною, тому що змінюється залежно від соціально-економічних та інших чинників. Рівень життя – багатогранна і складна категорія, що характеризує сукупність реальних соціально-економічних умов життєдіяльності людей, насамперед у сфері споживання, а тому є найважливішою характеристикою соціального процесу. Передумови для підвищення рівня життя населення країни створюються відповідним економічним розвитком, що є ресурсоутворюючим фактором для реалізації соціальних програм. У цьому виявляється тісний взаємозв'язок між економічним зростанням і соціальним прогресом [123, с. 365-366]. Таким чином, гарантуючи кожній людині право на достатній життєвий рівень, Конституція України вимагає від держави створити належні умови для кожної людини, яка могла б своєю працею забезпечити гідну матеріальну основу для власного існування та забезпечення своєї родини. Тобто, на державні інституції Основним Законом покладено обов'язок усіма правомірними способами сприяти тому, щоб кожна людина могла, в тому числі і шляхом самостійної трудової діяльності, забезпечувати своє існування.

Конституція України на найвищому рівні закріплює правові приписи, відповідно до яких кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами

права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом (ст. 43) [42]. З правової точки зору свободу праці можна визначити як свободу від примусу до праці, можливість особи без зовнішнього впливу вирішувати питання – займатися чи не займатися працею, а якщо займатися, то де і якою саме [123, с. 318]. Наведений конституційний припис тісно пов'язаний з розглянутою вище нормою ст. 23 Конституції України, оскільки свобода праці базується на свободі кожного у своєму розвитку, а не лише у відносинах з використання праці. Таким чином, право на працю не варто звужувати виключно до права вільно розпоряджатися робочою силою як економічною категорією, певним майном. Крім того, з викладеного слідує, що кожен має виключне право самостійно розпоряджатися власними здібностями і уміннями до праці, а також може вільно обирати будь-який вид та форму діяльності – роботу за трудовим договором, підприємницьку діяльність, роботу у власному господарстві тощо або взагалі відмовитися від праці. Тобто право на працю слід розуміти у широкому значенні як правомочність будь-яким трудовим процесом, в тому числі і шляхом самозайнятості, заробляти собі на життя.

Наступний конституційний принцип трудової діяльності самозайнятих осіб впливає із ст. 42 Конституції України, яка визначає, що кожний громадянин має право на підприємницьку діяльність, яка не заборонена законом [9]. У спеціальній науковій юридичній літературі справедливо зазначається, що фіксація у Конституції України права людини і громадянина на підприємницьку діяльність для українського законодавства та суспільного життя має історичне інституційне значення, незважаючи на те, що у світовому досвіді конституційного правотворення та міжнародно-правовій практиці фіксації стандартів прав людини право на підприємницьку діяльність давно набуло значення обов'язкового елемента блоку економічних

прав і свобод людини. Однак також акцентується увага на тому, що Основним Законом України скоріше забезпечено право громадянина на підприємницьку діяльність в її декларативному значенні, ніж практична реалізація принципів такої діяльності, як, наприклад, самостійної, ініціативної, систематичної, на власний ризик господарської діяльності, що здійснюється суб'єктами господарювання (підприємцями) з метою досягнення економічних та соціальних результатів та одержання прибутку, що власне і дозволяють зробити підприємництво об'єктом правового регулювання та правової охорони в межах усіх шаблів ієрархії національної системи законодавства [123, с. 308-310]. З викладеного можна дійти наступних висновків: конституційні положення щодо свободи підприємницької діяльності як виду діяльності самозайнятих осіб мають загальний характер і дістають свій розвиток у інших нормативно-правових актах, які належать до інших галузей права України – цивільного, господарського та інших. Проте значення приписів Конституції України в частині закріплення свободи підприємницької діяльності не слід недооцінювати з огляду на пряму дію норм Основного Закону, а також з урахуванням значущості підприємництва для самозайнятих осіб.

Досліджуючи питання трудової діяльності самозайнятих осіб, варто також звернути увагу на конституційні норми, які закріплені в ст.ст. 41 та 54 Конституції України. Так, в ст. 41 названого нормативно-правового акта визначено, що кожен має право володіти, користуватися і розпоряджатися своєю власністю, результатами своєї інтелектуальної, творчої діяльності, а в ст. 54 громадянам гарантується свобода літературної, художньої, наукової і технічної творчості, захист інтелектуальної власності, їхніх авторських прав, моральних і матеріальних інтересів, що виникають у зв'язку з різними видами інтелектуальної діяльності. Кожний громадянин має право на результати своєї інтелектуальної, творчої діяльності; ніхто не може використовувати або поширювати їх без його згоди, за винятками, встановленими законом [9]. Зазначені конституційні положення мають

важливе значення для трудової діяльності самозайнятих осіб, які займаються розумовою і творчою діяльністю. Слід зазначити, що відповідні нормативні приписи обумовлені суспільною необхідністю у діяльності творчих, інтелектуальних працівників, оскільки їх праця лежить в основі здобутків людства у різних сферах суспільного життя. Крім того, дані положення спрямовані на виконання подвійних завдань: 1) сприяння розвитку нових технологій, удосконалення вже існуючих та інших дій щодо створення нового інтелектуального продукту; 2) досягнення економічної і соціальної мети самозайнятими особами (отримання прибутку тощо).

Отже, беручи до уваги наведені вище законодавчі приписи та доктринальні положення, на нашу думку, можна сформулювати наступні конституційні принципи трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні:

- 1) свобода вільного розвитку особистості;
- 2) гарантування забезпечення достатнього життєвого рівня;
- 3) свобода зайняття самозайнятою діяльністю;
- 4) свобода літературної, художньої, творчої, наукової, технічної та іншої діяльності.

Розглядаючи принципи трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні, варто також звернути увагу на принципи політики зайнятості загалом. Так, у ст. 15 Закону України «Про зайнятість населення» від 05 липня 2012 року визначено, що державна політика зайнятості населення базується на принципах:

- 1) пріоритетності забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості у процесі реалізації активної соціально-економічної політики держави;
- 2) відповідальності держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення;
- 3) забезпечення рівних можливостей населення у реалізації конституційного права на працю;

4) сприяння ефективному використанню трудового потенціалу та забезпечення соціального захисту населення від безробіття [10].

Аналіз наведених вище законодавчих приписів свідчить, що вони в переважній більшості стосуються зайнятості найманих працівників і мало сприяють зайнятості самозайнятих осіб в Україні. Крім того, ці приписи хоч і відображають загалом конституційні засади, але не розвивають їх. Дані правові норми гарантують принцип рівності всіх суб'єктів, в тому числі і самозайнятих осіб, в частині реалізації права на працю, зокрема і права на зайняття самозайнятими формами трудової діяльності – підприємницькою, адвокатською, приватною нотаріальною, приватною лікарською та іншими. Зазначений принцип впливає з більш загального конституційного принципу рівності людини і громадянина. У ст. 24 Конституції України визначено, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям [9]. Таким чином, реалізація права на свободу праці включає і свободу на зайняття самостійною трудовою діяльністю, що також несумісно ні з проявами дискримінації, ні з будь-якими іншими проявами нерівності у сфері праці. Даний принцип впливає із загальноправових установлень щодо рівності людини і громадянина перед законом, а також відповідного принципу трудового права – рівності працівників.

Крім того, закон закріплює принцип пріоритетності забезпечення вільнообраної особою діяльності, зокрема і її самозайнятими видами. Названа засада самозайнятості осіб відображає більш загальний конституційний принцип – свободи праці, який передбачає, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [9]. Даний принцип носить міжгалузевий характер і належать до конституційного, трудового, цивільного, адміністративного права в тій частині, де вони пов'язані зі здійсненням процесу праці, тобто в тому числі стосується і трудової діяльності самозайнятих осіб.

Також законодавчий акт передбачає принцип відповідальності держави за реалізацію політики зайнятості, в тому числі і у галузі самозайнятості. Відповідний принцип впливає з конституційної засади, згідно з якою держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності [9]. Таким чином, на наше переконання, з наведених положень нормативно-правового акта можна визначити такі принципи трудової діяльності самозайнятих осіб:

- 1) принцип забезпечення пріоритетності самозайнятої діяльності працівників;
- 2) принцип відповідальності держави за формування та реалізацію державної політики в галузі самозайнятих осіб;
- 3) принцип рівності працівників у сфері здійснення самозайнятої діяльності;
- 4) принцип соціального забезпечення самозайнятих осіб.

У попередній редакції Закону України «Про зайнятість населення» від 01 березня 1991 року містилися дещо інші підходи до розуміння відповідних принципів. Так, у ст. 3 названого законодавчого акта було закріплено, що державна політика зайнятості населення в Україні базується на таких принципах:

1) забезпечення рівних можливостей усім громадянам, незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, віку, політичних переконань, ставлення до релігії, в реалізації права на вільний вибір виду діяльності відповідно до здібностей та професійної підготовки з урахуванням особистих інтересів і суспільних потреб;

2) сприяння забезпеченню ефективної зайнятості, запобіганню безробіттю, створенню нових робочих місць та умов для розвитку підприємництва;

3) координації діяльності у сфері зайнятості з іншими напрямками економічної і соціальної політики на основі державної та регіональних програм зайнятості;

4) співробітництва професійних спілок, асоціацій підприємців, власників підприємств, установ, організацій або уповноважених ними органів у взаємодії з органами державного управління в розробці, реалізації та контролі за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості населення;

5) міжнародного співробітництва у вирішенні проблем зайнятості населення, включаючи працю громадян України за кордоном та іноземних громадян в Україні [124].

Порівняльна характеристика наведених вище законодавчих положень свідчить, що новий нормативно-правовий акт більш лаконічно і точно відображає засади державної політики у відповідній сфері, що можна визначити як позитивний крок, оскільки формулювання принципів має бути конкретним, чітким та точним. З характеристики даних принципів можна зробити висновок, що вони розвивають конституційні положення у сфері зайнятості та праці населення. Перелічені засади державної політики зайнятості в Україні відповідають як Конституції України, так і міжнародно-правовим нормам, зокрема встановленим Міжнародною організацією праці. Слід також зауважити, що у них дістає своє вираження державне регулювання зайнятості, яке є елементом взаємовідносин державних органів

влади з суб'єктами соціально-трудомих інтересів. Тобто саме вони виступають основою, базисом для практичного вирішення багатьох соціально-економічних проблем і не тільки тих, які стосуються ринку праці, зайнятості і безробіття, оскільки такі взаємовідносини віддзеркалюють майже всі напрями життєдіяльності суспільства і зайвий раз підкреслюють комплексність проблеми зайнятості та її регулювання, у тому числі і в аспекті трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні.

Однак принципи державної політики зайнятості не можуть у повній мірі відобразити принципи трудової діяльності самозайнятих осіб, що обумовлено надзвичайною складністю, багатоманітністю, різносторонністю діяльності таких осіб. За таких обставин слід більш детально розглянути принципи діяльності відповідних категорій самозайнятих осіб.

Як уже зазначалося вище, одним з видів самозайнятих осіб в Україні є фізичні особи-підприємці. Беручи до уваги ту обставину, що діяльність самозайнятих осіб має комплексний характер і регламентується значною кількістю нормативно-правових актів, які належать до різних галузей права, т необхідно звернутися до них для аналізу в частині закріплення принципів трудової діяльності відповідної категорії працівників. Чинне законодавство на законодавчому рівні не визначає принципів підприємництва в Україні. Однак у ст. 6 Господарського кодексу України закріплено такі загальні принципи господарювання:

- 1) забезпечення економічної багатоманітності та рівний захист державою усіх суб'єктів господарювання;
- 2) свобода підприємницької діяльності у межах, визначених законом;
- 3) вільний рух капіталів, товарів та послуг на території України;
- 4) обмеження державного регулювання економічних процесів у зв'язку з необхідністю забезпечення соціальної спрямованості економіки, добросовісної конкуренції у підприємстві, екологічного захисту населення, захисту прав споживачів та безпеки спільства і держави;
- 5) захист національного товаровиробника;

б) заборона незаконного втручання органів державної влади та місцевого самоврядування, їх посадових осіб у господарські відносини [59].

Проте варто зауважити, що названі вище принципи повністю не відображають сутність підприємницької діяльності як різновиду праці самозайнятих осіб, а також частина з них більше носить економічний характер, зокрема така засада як захист національного товаровиробника. За таких умов варто детальніше зупинитися саме на тих принципах, які характеризують працю відповідної категорії самозайнятих осіб та розглядати їх з точки зору трудового права. У першу чергу, доцільно з'ясувати зміст категорії «підприємництво», яку слід розглядати як самостійну, ініціативну, систематичну, на власний розсуд діяльність з виготовлення продукції, виконання робіт, здійснення послуг з метою отримання прибутку [125]. З наведеного визначення випливає ціла низка ключових рис, які відрізняють підприємництво як форму самозайнятої діяльності працівників від роботи по найму: наявність власного волевиявлення до здійснення такої діяльності, її постійний (триваючий) характер, здійснення незалежно від інших суб'єктів, тобто без ієрархічного підпорядкування, наявність окремої мети відповідної діяльності – отримання прибутку.

У спеціальній науковій літературі до принципів здійснення досліджуваного виду самозайнятої діяльності працівників відносять:

- 1) свободу вибору напрямків, сфер діяльності та методів їх здійснення;
- 2) відсутність керування зверху підприємницькою діяльністю;
- 3) присутність завжди при створенні та функціонуванні підприємства фактора ризику, який необхідно прораховувати та враховувати;
- 4) персональну та майнову відповідальність за прийняття рішень та їх наслідки;
- 5) орієнтування на досягнення комерційного успіху;
- 6) інноваційний характер підприємницької діяльності, бажання винайти та зробити щось нове або вдосконалити існуюче [125].

Вивчення перелічених засадничих положень свідчить, що в цілому дані принципи відповідної форми трудової діяльності самозайнятих осіб обумовлені конституційними і законодавчими приписами щодо праці і зайнятості працівників в Україні. Наприклад, свобода вибору напрямків, сфер діяльності та методів їх здійснення впливає з більш загальних принципів – свободи праці та свободи підприємницької діяльності в Україні. Засада орієнтування на досягнення комерційного успіху обумовлена конституційними приписами щодо розпоряджання своєю власністю, результатами своєї інтелектуальної, творчої діяльності, тобто, здійснюючи трудову діяльність на власний розсуд, самозайнята особа розраховує отримати винагороду як результат власних дій у процесі виконання трудової діяльності, а саме – отримати прибуток, яким вона має право розпоряджатися вільно на власний розсуд. Принцип інноваційного характеру підприємницької діяльності, бажання винайти та зробити щось нове або вдосконалити існуюче впливає з конституційного принципу свободи літературної, художньої, наукової і технічної творчості. Загалом, наведені вище положення відображають зміст підприємницької діяльності як форми праці самозайнятих осіб крізь призму керівних конституційних приписів у сфері зайнятості населення. Однак, на наше переконання, відповідні принципи сформульовано занадто широко, внаслідок чого втрачається їх лаконічність, чіткість, конкретність тощо. Наприклад, ми вважаємо, що вищенаведені принципи можна було б сформулювати наступним чином:

- 1) свобода в обранні форми самозайнятої діяльності;
- 2) незалежність і самостійність здійснення обраної форми самозайнятої діяльності;
- 3) ризикований характер самозайнятої діяльності;
- 4) спрямування самозайнятої діяльності на отримання прибутку;
- 5) ініціативність та творчий характер у здійсненні самозайнятої діяльності.

У літературі пропонуються й інші підходи до розуміння принципів досліджуваної форми самозайнятої діяльності працівників. Наприклад, на думку Ю.І. Гудзевича, суб'єкти такої діяльності можуть:

- 1) вільно обирати напрям, форму та вид діяльності;
- 2) розробляти програму розвитку;
- 3) залучати та використовувати ресурси, співпрацювати з постачальниками та споживачами;
- 4) наймати працівників відповідно до потреби;
- 5) на власний розсуд розпоряджатися прибутком;
- 6) самостійно здійснювати зовнішньоекономічну діяльність [126, с. 10].

Автор визначає названі принципи як правові засади, окрім яких, пропонує виділяти ще економічні: ведення комерційного розрахунку та врахування власного комерційного ризику – принципи економічної етимології, закріплені нормативно. Важливими рисами комерційного розрахунку є отримання прибутку від створення товарів та послуг, необхідних споживачеві, та економічна відповідальність за результати господарювання, дотримання взятих на себе зобов'язань, підтримання ділової репутації, використання конкурентного середовища з максимальною вигодою для підприємства [126, с. 10-11]. Таким чином, принцип економічного розрахунку є похідним для економічних принципів самозайнятої діяльності, а саме: самокупності, самофінансування, самозабезпечення, матеріальної зацікавленості, самостійності в межах чинного законодавства. Крім правових та економічних засад, О.І. Гудзевич пропонує виділяти і соціальні принципи самозайнятої діяльності. Вони проявляються в ході провадження відповідної форми діяльності в орієнтації на людину як головну цінність, створенні й підтримці культурного середовища, дотриманні етичних норм поведінки, наданні можливості професійного росту, запровадженні системи мотивації працівників, підтриманні творчого клімату в колективі [126, с. 11]. Запропонований вище автором підхід заслуговує на увагу, оскільки різносторонньо розкриває

досліджувану форму самозайнятої діяльності з урахуванням усіх її аспектів. Однак з даного приводу слід зазначити, що якщо закріплені на законодавчому рівні засади відповідна категорія самозайнятих працівників повинна виконувати в обов'язковому порядку, у процесі здійснення своєї діяльності у правовому полі, а дотримання економічних принципів обумовлено вимогами ринкової економіки, конкуренції тощо, то підтримка соціальних засад більшою мірою залежить виключно від самої самозайнятої особи. З цього випливає, що на сучасному етапі розвитку і становлення даної форми самостійної трудової діяльності в Україні не характерне остаточно сформоване розуміння необхідності та важливості дотримання соціальних принципів. З даного приводу варто зазначити про значущість для соціального розвитку всіх видів зайнятості працівників соціально-економічного становища у державі, адже несприятливе економічне середовище, діяльність підприємств тощо у режимі високого адміністративного та податкового тиску та інше унеможливує дотримання соціальних принципів, і, навпаки, наслідком позитивних соціальних тенденцій у державі стане формування сприятливого соціально-психологічного середовища у секторі зайнятості населення.

Таким чином, з урахуванням розглянутих вище теоретичних положень та законодавчих норм, на наше переконання, можна виділити наступні принципи самозайнятої діяльності працівників у сфері підприємництва в Україні:

- 1) свобода здійснення такої діяльності;
- 2) незалежність і самостійність у веденні відповідної діяльності;
- 3) ризиковий характер;
- 4) спрямування на отримання прибутку і вільне розпорядження ним;
- 5) ініціативність та творчий характер діяльності;
- 6) вільне наймання працівників;
- 7) комерційний розрахунок;

8) визнання соціальної цінності людини, її прав, свобод і законних інтересів та інших соціальних засад у здійсненні підприємницької діяльності.

Для повної характеристики засад трудової діяльності самозайнятих осіб слід також дослідити принципи діяльності осіб, які здійснюють незалежну професійну діяльність в Україні. Беручи до уваги ту обставину, що чинне вітчизняне законодавство передбачає значну кількість відповідних осіб, діяльність яких належить до найрізноманітніших професійних сфер, галузей господарства, доцільно звернутися до якогось одного виду, наприклад адвокатської діяльності, як однієї з форм самозайнятості. Закон України «Про адвокатуру і адвокатську діяльність» від 05 липня 2012 року в ст. 4 визначає на законодавчому рівні такі принципи адвокатської діяльності:

1) адвокатська діяльність здійснюється на принципах верховенства права, законності, незалежності, конфіденційності та уникнення конфлікту інтересів;

2) адвокат України здійснює адвокатську діяльність на всій території України та за її межами, якщо інше не передбачено міжнародним договором, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, або законодавством іноземної держави;

3) адвокат може здійснювати адвокатську діяльність індивідуально або в організаційно-правових формах адвокатського бюро чи адвокатського об'єднання (організаційні форми адвокатської діяльності);

4) адвокат іноземної держави здійснює адвокатську діяльність на території України відповідно до цього Закону, якщо інше не передбачено міжнародним договором, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України [84].

Із вищевикладених законодавчих положень можна дійти висновку, що у них сформульовано дві групи принципів діяльності самозайнятих осіб, які здійснюють адвокатську діяльність, зокрема: 1) загальні принципи, які стосуються всіх працівників, – принцип законності, верховенства права, конфіденційності тощо; 2) спеціальні принципи – такі, що стосуються

певного виду діяльності самозайнятих осіб, в даному випадку здійснення адвокатської діяльності. Такий стан речей обумовлений особливими завданнями і функціями, які покладено на адвокатуру як на недержавну інституцію в галузі захисту прав і свобод людини і громадянина, утвердження верховенства права, законності, правопорядку тощо. Варто також вказати, що такі самозайняті особи як адвокати у своїй діяльності керуються й іншими засадами, зокрема соціальними, тобто визнання пріоритетності прав, свобод і законних інтересів людини економічними, оскільки адвокат здійснює свою діяльність на засадах самоокупності тощо.

Беручи до уваги розглянуті вище положення чинного законодавства України та доктринальні джерела, вважаємо можливим визначити наступні принципи трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні.

За рівнем закріплення принципів трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні їх можна поділити на:

1) міжнародні – принципи, які містять закріплення у міжнародно-правових документах, але з урахуванням приписів діючого законодавства України, чинність в державі мають лише ті відповідні акти, які ратифіковані Верховною Радою України, тобто діють лише ті принципи, які закріплені в ратифікованих правових документах. Названі засади містяться як в міжнародно-нормативних документах загального характеру – Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права тощо, так і у спеціальних міжнародно-правових документах – актах Міжнародної організації праці. У переважній більшості ці принципи отримали закріплення і в законодавстві України – принцип свободи підприємницької діяльності, принцип свободи зайняття розумовою, творчою, технічною та іншою інтелектуальною діяльністю тощо;

2) конституційні – принципи, які дістають своє закріплення на найвищому рівні – в Конституції України. До них, зокрема, можна віднести наступні: принцип свободи вільного розвитку особистості, принцип

гарантування забезпечення достатнього життєвого рівня, принцип свободи зайняття самозайнятою діяльністю, принцип свободи літературної, художньої, творчої, наукової, технічної та іншої діяльності тощо;

3) законодавчі – принципи, які дістають своє закріплення на рівні законів України. До них, зокрема, можна віднести наступні: принцип пріоритетності забезпечення самозайнятої діяльності працівників, принцип відповідальності держави за формування та реалізацію державної політики в галузі трудової діяльності самозайнятих осіб, принцип соціального забезпечення самозайнятих осіб тощо.

За широтою правового впливу всі принципи трудової діяльності самозайнятих осіб можна поділити на такі групи:

1) загальноправові принципи – вони характерні для всіх галузей правового регулювання, а отже регламентують в тому числі і діяльність усіх категорій самозайнятих осіб в Україні. До даної групи принципів слід віднести наступні:

1.1) принцип законності, який впливає з положень Конституції України та визнається одним з найважливіших у доктрині права. Так, Основний Закон України закріплює, що ніхто не може бути примушений робити те, що не передбачено законодавством. Органи державної влади, органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачений Конституцією та законами України (ст. 19); громадяни зобов'язані неухильно додержуватись Конституції та законів України (ст. 68) та інше [9]. У теорії права існують різні підходи до розуміння відповідного принципу, наприклад, на думку В.В. Копейчикова, принцип законності – здійснення всіх правових форм діяльності держави, функціонування громадського суспільства, громадян на основі й у відповідності з нормами права, природними правами та обов'язками людини [127, с. 135]. Інший відомий вітчизняний вчений-правник М.П. Рабинович вважає, що законність – це режим відповідності суспільних відносин законам, підзаконним нормативно-правовим актам

держави, який утворюється в результаті їх неухильного здійснення всіма суб'єктами права [128, с. 104]. З вищенаведеного можна зробити висновок, що категорія «законність» по-різному тлумачиться науковцями, залежно від належності до тієї чи іншої правової школи. Так, з дефініції, запропонованої В.В. Копейчиковим, випливає, що він дотримується природно-правової концепції права, натомість М.П. Рабинович, надаючи визначення, виходить з концепції юридичного позитивізму (нормативізму). Беручи до уваги сказане, ми переконані, що принцип законності у трудовій діяльності самозайнятих осіб – це режим діяльності самозайнятих осіб, органів державної влади, місцевого самоврядування, їх посадових і службових осіб та інших суб'єктів, які є учасниками відносин у сфері діяльності самозайнятих осіб, за якого здійснення прав, виконання обов'язків відбувається у суворій відповідності до приписів правових норм та з урахуванням природних прав, свобод і обов'язків людини і громадянина;

1.2) принцип демократизму, який також впливає з норм Конституції України і є притаманним для всіх правовідносин, які виникають у державі. Конституційна засада демократизму насамперед визначає взаємовідносини держави і суспільства, держави і особи, згідно з цим Конституція України найдетальніше закріпила соціальну функцію державного ладу України (статті 1, 3, 13, 24, 43, 46, 49 і ін.), визначаючи в ст. 3 людину, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпеку найвищою соціальною цінністю і проголошуючи визначальними щодо змісту і спрямованості своєї діяльності права і свободи людини та їх гарантії [9]. На наше переконання, принцип законності в діяльності самозайнятих осіб варто розуміти як такий режим функціонування всіх інституцій в самозайнятій діяльності, який заснований на верховенстві права, забезпечує додержання основних прав і свобод людини і громадянина, виконання їх обов'язків, забезпечує законність і правопорядок у відповідності з основними вимогами природного права – науковою обґрунтованістю, справедливістю, рівністю, гуманізмом тощо;

1.3) принцип верховенства права також має конституційне закріплення. Крім того, у Рішенні Конституційного Суду України від 02 листопада 2004 року у справі № 15-рп/2004 визначено, що верховенство права – це панування права в суспільстві. Верховенство права вимагає від держави його втілення у правотворчу та правозастосовну діяльність, зокрема у закони, які за своїм змістом мають бути проникнуті передусім ідеями соціальної справедливості, свободи, рівності тощо. Одним з проявів верховенства права є те, що право не обмежується лише законодавством як однією з його форм, а включає й інші соціальні регулятори, зокрема норми моралі, традиції, звичаї тощо, які легітимовані суспільством і зумовлені історично досягнутим культурним рівнем суспільства. Всі ці елементи права об'єднуються якістю, що відповідає ідеології справедливості, ідеї права, яка значною мірою дістала відображення в Конституції України [129];

1.4) принцип справедливості, як й інші загальноправові засади, базується на конституційних положеннях, які визначають Україну як соціальну державу. Тобто, правові основи забезпечення можливості людей жити краще, відповідно до рівня економічного розвитку країни, їх вкладу в створення національних багатств тощо, мають бути встановлені і гарантовані державою. Крім того, ч. 4 ст. 13 Конституції України декларує соціальну спрямованість економіки нашої країни. Дана засада тісно пов'язана з іншими – принцип гарантування забезпечення достатнього життєвого рівня, принцип досягнення економічної мети, отримання прибутку тощо. Названі принципи базуються на тому, що кожен має право заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає;

1.5) принцип гуманізму заснований на особливому ставленні до людини, проявах турботи про її благо, повазі до її честі і гідності тощо. Так ч. 1 ст. 21 Конституції України закріплює, що усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах [9]. Тобто засади гуманізму, будучи загальними для всіх правовідносин, які виникають у державі, мають свої особливості у кожній галузі, зокрема і в діяльності самозайнятих осіб: особливе ставлення до

людини як до особистості, а не до засобу виробництва; неприпустимість зневаги до людської гідності; неприпустимість будь-якої дискримінації особи; гарантована можливість розвитку особистості людини шляхом зайняття трудовою діяльністю самостійно; гендерна рівність самозайнятих осіб; державний соціальний захист окремих категорій самозайнятих осіб та інше;

2) спеціальні принципи – це такі засади, які стосуються діяльності всіх категорій самозайнятих осіб в Україні, зокрема:

2.1) принцип свободи самозайнятої діяльності, який базується на положеннях Конституції України. Відповідно до ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Крім того, ст. 42 Конституції України закріплює, що кожен має право на підприємницьку діяльність, яка не заборонена законом [9]. З викладеного робимо висновок, що будь-яка особа має право займатися трудовою діяльністю або не займатися нею. У разі, якщо особа вирішує реалізувати своє право на працю, то його не слід розуміти у вузькому значенні, тобто набувати статусу найманого працівника за підставі трудового договору. На сьогодні чинне законодавство України, яке відображає основні загальноправові принципи права – свободи, демократизму, гуманізму, верховенства права тощо, дозволяє людині займатися трудовою діяльністю поза межею трудових правовідносин «працівник – роботодавець». Така правомочність може реалізуватися у формі зайняття самозайнятою діяльністю, тобто зайняття підприємницькою діяльністю або незалежною професійною діяльністю, яку людина самостійно обирає на власний розсуд, може у будь-який час припинити її, змінити форму, спосіб діяльності та інше. Такий стан речей виражає ключові засади концепції природно-правового підходу у праві, коли людина, її цінність, особистість тощо має найважливіше значення для держави, і остання робить все можливе для

здійнення кожним усіх своїх можливостей, в тому числі і в трудовій діяльності;

2.2) принцип ризикованості виходить з того, що особа здійснює свою трудову діяльність у вигляді самозайнятості на власний ризик, вона одночасно виступає роботодавцем і працівником, самостійно має захищати свої права, в тому числі і в трудовій сфері, нести відповідальність за виконання своєї роботи тощо. Таким чином, держава не гарантує самозайнятим особам виплати грошової винагороди за працю, оскільки такі працівники мають власною діяльністю отримувати винагороду, нести всі витрати, збитки тощо. Принцип ризикованості має розкриватися і через інші гарантії найманих працівників: захист трудових прав професійними спілками, мінімальний розмір заробітної плати, право на відпустку (в тому числі на основну і додаткові), обмеження тривалості робочого часу, право на перерви під час роботи, забезпечення прав окремих категорій працівників (вагітних жінок, інвалідів, неповнолітніх тощо). Натомість самозайняті особи не забезпечуються з боку держави відповідними гарантіями, а мають самостійно створювати для себе сприятливі і належні умови праці;

2.3) принцип комерційного розрахунку, який тісно пов'язаний з засадою ризикованості трудової діяльності самозайнятих осіб, базується на тому, що самозайнята особа, як роботодавець, має забезпечувати себе самостійно, тобто створювати для себе робоче місце, здійснювати заходи щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці, у випадку використання найманої праці, забезпечувати найманим працівникам мінімум трудових гарантій – виплату заробітної плати, компенсацій, надання відпустки та інше. Все вищенаведене змушує самозайняту особу за власний кошт покривати відповідні витрати, а у випадку порушення прав, свобод і законних інтересів інших осіб, а також приписів чинного в Україні законодавства – нести встановлену законом відповідальність;

2.4) принцип свободи літературної, художньої, творчої, наукової, технічної та іншої діяльності. Закріплення в Конституції України та законах

України названої засади має особливо важливе значення для трудової діяльності самозайнятих осіб, є основою для реалізації ними права на працю поза трудовою діяльністю на підставі трудового договору з роботодавцем. Відповідні свободи випливають з природи людини і є відображенням рис природно-правової концепції у праві, де людина, її значущість як окремої особистості визнається найбільшою цінністю для держави та суспільства загалом. Право вільно обрати собі відповідний вид самозайнятої діяльності як основу своєї праці, а отже, і можливість заробляти собі на життя, утримувати родину, забезпечувати себе і сім'ю належним і достатнім життєвим рівнем є основою соціальної політики держави і визначає її спрямованість. Таким чином, названий принцип є одним з ключових для самозайнятих осіб – приватних підприємців та осіб, які здійснюють незалежну професійну діяльність (артисти, архітектори, приватні лікарі, інженери та інші самозайняті особи), оскільки створює можливості для здійснення кожною людиною однієї зі своїх ключових правомочностей – права на працю;

3) специфічні принципи – такі засади, які стосуються трудової діяльності окремих категорій самозайнятих осіб та обумовлені специфікою роду їх трудової діяльності – приватних підприємців, приватних нотаріусів, адвокатів, приватних оцінювачів, приватних лікарів тощо. З урахуванням вищенаведених положень, доцільно розглянути відповідну групу принципів на прикладі такого виду самозайнятих осіб як адвокати, зокрема:

3.1) принцип адвокатської справедливості. Дана засада тісно пов'язана з іншими засадами – верховенства права, справедливості, законності тощо. Специфіка трудової діяльності адвоката обумовлює збалансування інтересів окремого клієнта з інтересами суспільства в цілому. Однак з даного приводу адвокат має дотримуватися засади примату (домінантності) інтересів клієнта над інтересами держави, суспільства тощо. Адвокат незалежно від особистого ставлення до клієнта чи його вчинків має вжити всіх передбачених законом засобів для максимальної реалізації прав та інтересів

клієнта, незважаючи навіть на той факт, що це може порушувати принцип справедливості по відношенню до інших осіб. Таким чином, засада справедливості, верховенства права, законності тощо у професійній діяльності адвоката, як самозайнятої особи, має специфіку, оскільки обмежується інтересами клієнта, однак не може порушувати чинного законодавства, принижувати честь або гідність особи;

3.2) принцип уникнення конфлікту інтересів. Названа засада передбачає випадки обмеження правомочності адвоката здійснювати самозайняту діяльність, оскільки у випадку суперечності між особистими інтересами адвоката та його професійними правами і обов'язками перед клієнтом, що може вплинути на об'єктивність або неупередженість під час виконання адвокатом його професійних обов'язків, а також на вчинення чи не вчинення ним дій під час здійснення адвокатської діяльності, надання адвокатських послуг, має бути припинена, крім випадків можливості згоди клієнта. Таким чином, можливість адвоката реалізовувати самостійно свою трудову діяльність не є абсолютною та може обмежуватися з огляду на важливість інституту адвокатури та фідучіарний характер відносин між адвокатом і його клієнтами, внаслідок чого можна дійти висновку, що свобода самозайнятої діяльності, зокрема щодо вільного укладення адвокатом з клієнтом відповідних угод, не має абсолютного характеру;

3.3) принцип конфіденційності. Однією з ключових засад діяльності адвоката, яка дає можливість реалізовувати йому свою трудову діяльність, є забезпечення конфіденційності, що впливає з довірчих відносин між адвокатом, як самозайнятою особою, і клієнтом, без яких неможливе належне надання правової допомоги. Тому збереження конфіденційності будь-якої інформації, отриманої адвокатом від клієнта, а також про клієнта або інших осіб у процесі здійснення адвокатської діяльності, є правом адвоката у відносинах з усіма суб'єктами права, які можуть вимагати розголошення такої інформації, та обов'язком щодо клієнта і тих осіб, кого ця інформація стосується;

3.4) принцип компетентності та добросовісності діяльності адвоката. Відповідна засада також обумовлена функціями і завданнями, які покладаються на адвокатуру, а також характером відносин між адвокатом і клієнтом. Адвокат повинен надавати правову допомогу клієнтам компетентно і добросовісно, що передбачає знання відповідних норм права, наявність необхідного досвіду їх застосування тощо. У процесі виконання професійних обов'язків, а, отже, і здійснення діяльності як самозайнятої особи до адвоката висувуються підвищені вимоги стосовно навичок і умінь у професійній сфері, що постійно змушує його працювати над вдосконаленням своїх знань і професійної майстерності, володіти достатньою інформацією про зміни у чинному законодавстві;

3.5) принцип гуманізму і соціального призначення інституту адвокатури. Даний принцип зумовлює надання адвокатом, як самозайнятою особою, послуги на безоплатній основі малозабезпеченим громадянам. Адвокат повинен усвідомлювати, що його професія має важливе соціальне значення, є своєрідним проявом людяності. Тому випадки надання ним відповідних послуг на безоплатній основі мають важливе значення для держави і суспільства загалом.

За ознакою нормативного закріплення принципи трудової діяльності самозайнятих осіб можна поділити на такі, що:

1) мають нормативне закріплення – передбачені в чинних нормативно-правових актах. До таких принципів трудової діяльності самозайнятих осіб можна віднести наступні: свободу здійснення самозайнятої діяльності; свободу наукової, творчої, літературної, технічної, розумової, інтелектуальної діяльності; рівності самозайнятих осіб; законності у діяльності самозайнятих осіб; пріоритетності діяльності самозайнятих осіб та інші;

2) не мають нормативного закріплення – не передбачені в чинних нормативно-правових актах. До даної групи можна віднести: принцип справедливості, принцип добросовісності, принцип верховенства права,

принцип ризикованості, принцип комерційного розрахунку тощо. Зазначені засади трудової діяльності самозайнятих осіб не дістають безпосереднього закріплення в нормативно-правових актах, але їх дія обумовлена правовою природою таких правовідносин, їх змістом і сутністю, характером трудової діяльності самозайнятих осіб тощо.

За характером принципів трудової діяльності самозайнятих осіб:

1) юридичні – забезпечують правову основу трудової діяльності самозайнятих осіб. Тобто, дана група засад створює юридичні можливості і гарантії для реалізації права людини на працю без вступу у трудові правовідносини з роботодавцем – принцип свободи самозайнятої діяльності, принцип свободи обрання форм, методів, способів відповідної діяльності;

2) економічні – забезпечують економічну основу діяльності самозайнятих осіб – спрямованість на отримання винагороди (прибутку, гонорару тощо), принцип економічного розрахунку самозайнятої діяльності;

3) соціальні – забезпечують соціальну основу трудової діяльності самозайнятих осіб – гуманізм і соціальні напрями у трудовій діяльності самозайнятих осіб, гарантування соціального захисту самозайнятих осіб тощо.

Отже, принципами трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні є сукупність основоположних, керівних, засадничих положень, які відображають сутність самозайнятих осіб як правового явища, виходячи з ідей справедливості, розумності, добропорядності, моральності тощо, які виражають об'єктивні закономірності розвитку відповідної форми трудової діяльності працівників, характеризуються універсальністю, єдністю, загальністю та імперативністю в частині правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб.

Принципи трудової діяльності самозайнятих осіб виражають правову природу правових норм, які регламентують відповідну сферу суспільних відносин, належать до різних груп і видів таких правовідносин, але у своїй сукупності становлять цілісну і єдину систему принципів правового

регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні, складові елементи якої взаємопов'язані та взаємозалежні. Відповідні засади мають універсальний і загальний характер, є стабільними та цілеспрямованими, забезпечують регулюючий вплив на певну галузь суспільних відносин, виражаючи зміст і сутність правових норм.

## **2.2. Гарантії трудової діяльності самозайнятих осіб**

Конституція України гарантує кожному громадянину право на працю, яке включає можливість заробляти на життя працею, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується; право на належні, безпечні й здорові умови праці; право на соціальний захист у випадку безробіття з об'єктивних обставин, що гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення [9]. Формування соціально орієнтованої економіки в Україні потребує державного гарантування зайнятості населення, в тому числі і в аспекті трудової діяльності самозайнятих осіб. Закони України «Про зайнятість населення» [10], «Про загальнообов'язкове державне страхування на випадок безробіття» [71] визначають правові, економічні та організаційні засади зайнятості населення, захист його від безробіття, а також соціальні гарантії з боку держави щодо реалізації громадянами права на працю.

В Україні на законодавчому рівні зайнятість населення забезпечується шляхом проведенням активної соціально-економічної політики, спрямованої на реалізацію кожною людиною права на добровільний вибір діяльності, стимулювання створення нових робочих місць та розвиток різноманітних форм трудової діяльності самозайнятих осіб (підприємництва тощо). На сьогодні одним із стратегічних напрямів подолання проблем зайнятості України є забезпечення працездатним верствам населення умов для

самостійного розв'язання проблем ефективного використання дозволених законодавством способів задоволення життєвих потреб, збалансування попиту і пропозиції на ринку праці, запобігання безробіттю.

Таким чином, важливим напрямом реалізації державної політики зайнятості в Україні є забезпечення шляхів для розвитку і формування трудової діяльності самозайнятих осіб. У даному випадку важливим питанням є забезпечення гарантій трудової діяльності самозайнятих осіб з метою захисту їх прав, свобод та законних інтересів, сприяння розвитку діяльності, стимулювання ініціативності, залучення більшого числа осіб тощо. Юридичні гарантії у сфері трудової діяльності самозайнятих осіб не повинні обмежувати права, свободи та законні інтереси інших суб'єктів суспільних правовідносин, інтереси держави тощо. Побудова системи юридичних гарантій трудових прав самозайнятих осіб має базуватися на засадах гармонійного поєднання інтересів усіх учасників відповідних суспільних правовідносин.

У різні часи в тій чи іншій мірі питання щодо гарантій трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні вивчали такі науковці-правники: М.Й. Бару, Н.Б. Болотіна, В.Я. Бурак, В.С. Венедиктов, Г.М. Жарков, М.І. Іншин, В.В. Лазор, П.Д. Пилипенко, С.В. Попов, О.І. Процевський, В.І. Прокопенко, С.М. Прилипко, В.Г. Ротань, М.М. Феськов, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, С.М. Черноус, В.І. Щербина, І.М. Якушева, О.М. Ярошенко та багато інших.

Однак на сьогодні ні на законодавчому рівні, ні в доктрині не приділяється достатня увага проблематиці гарантій трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні, їх теоретичного дослідження, обґрунтування тощо. Такий стан речей послаблює захист трудових прав самозайнятих осіб, не сприяє розвитку такої діяльності, зацікавленості у ній працівників тощо. Тому виникає практична і теоретична потреба у більш глибокому науково-теоретичному вивченні порушеного питання.

Розглядаючи проблематику гарантій трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні, у першу чергу, потрібно встановити сутність категорії «гарантія». Термін «гарантія» (від французького – «*garantie*») означає поруку, забезпечення (чого-небудь) [130, с. 173]. Тобто дана категорія - це соціальне явище, спрямоване на забезпечення досягнення конкретного результату, створення умов для функціонування певних суспільних відносин тощо. Тлумачний академічний словник української мови розкриває поняття «гарантія» як порука в чомусь, забезпечення чого-небудь; умови, що забезпечують успіх чого-небудь [131, с. 29]

У чинному законодавстві України наявні різні дефініції досліджуваного поняття. Відповідно до однієї з них, гарантія – грошова застава або гарантія банку [132]. З даної дефініції випливає, що гарантія є забезпеченням грошима або банком. Гарантія – сума коштів у розмірі десяти відсотків початкової ціни об'єкта приватизації, зазначена в інформаційному повідомленні, яка вноситься учасником аукціону, конкурсу на рахунок державного органу приватизації [133]. Таким чином, гарантія і в цьому випадку розглядається як спосіб забезпечення чого-небудь з боку тієї чи іншої особи. Гарантія – це спосіб забезпечення виконання зобов'язань, відповідно до якого банк-гарант приймає на себе грошове зобов'язання перед бенефіціаром (оформлене в письмовій формі або у формі повідомлення) сплатити кошти за принципала в разі невиконання останнім своїх зобов'язань у повному обсязі або їх частину у разі пред'явлення бенефіціаром вимоги та дотримання всіх вимог, передбачених умовами гарантії. Зобов'язання банку-гаранта перед бенефіціаром не залежить від основного зобов'язання принципала (його припинення або недійсності), зокрема і тоді, коли посилення на таке зобов'язання безпосередньо міститься в тексті гарантії [134]. Наведене визначення є найбільш повним з тих, які закріплені у чинному законодавстві України, однак слід взяти до уваги, що воно розкриває лише один з аспектів поняття – спосіб забезпечення того чи іншого зобов'язання. Отже, вищевикладене свідчить, що загалом відповідне поняття

має дуже широке значення. Так, існують фінансові гарантії, банківські гарантії, державні гарантії, соціальні гарантії тощо. Тому для цілей нашого дослідження слід більш детально розглянути категорію юридичних гарантій.

Щодо визначення відповідного поняття в юридичній науці, то слід зазначити наступне. Єдиного поняття юридичних гарантій у правовій науці ще не вироблено і вчені по-різному підходять до розуміння сутності й змісту юридичних гарантій [135, с. 168; 136, с. 77; 137, с. 81; 138, с. 74; 139, с. 85]. На думку В.Ф. Сіренко, гарантії прав – це сукупність об'єктивних і суб'єктивних факторів, спрямованих на забезпечення фактичної реалізації прав громадян, на усунення можливих причин і перешкод їх неповного чи неналежного здійснення, захист прав від будь-яких порушень [140, с. 52]. Однак з даного приводу у науковій спеціальній літературі міститься обґрунтована критика такої позиції. Так, Е.Є. Регушевський [141, с. 19] та К.Г. Волинка [142, с. 95] вважають, що коли йдеться про юридичні гарантії, то замість категорії «фактори» більш доцільно застосовувати термін «умови», адже термін «фактор» вказує на певну випадковість і у переважній більшості відображає перехідний характер явищ та чинників. В окремих наукових працях визначення гарантій розкривається не через зміст цього поняття, а шляхом перераховування його видів. Так, гарантії розуміють як систему соціально-економічних, політичних, моральних, юридичних та організаційних передумов, умов, засобів і способів, які створюють рівні можливості особистості для здійснення своїх прав, свобод та інтересів [143, с. 122]. О.А. Ситницька визначає поняття юридичних гарантій у трудовому праві як систему правових норм, передбачених трудовим законодавством, які спрямовані на забезпечення безперешкодної реалізації та захисту трудових прав [144, с. 178-179]. У спеціальній юридичній літературі юридичні гарантії також розуміють як специфічні правові засоби забезпечення, реалізації, охорони та захисту прав людини та громадянина, які набувають першочергового значення при практичній реалізації суб'єктивних прав громадянина. Тобто юридичні гарантії – це передбачені законом спеціальні

(специфічні) засоби практичного забезпечення прав та свобод людини і громадянина [145]. З даного визначення також впливають ключові характеристики юридичних гарантій:

- 1) це юридичний засіб;
- 2) визначаються на законодавчому рівні;
- 3) спрямовані на забезпечення практичної реалізації правових норм.

У юридичній літературі існують і інші доктринальні положення щодо юридичних гарантій. Наприклад, М.І. Іншин вказує, що до юридичних гарантій прав і свобод людини та громадянина належать правові процедури їх реалізації, право знати свої права і обов'язки, право на юридичну допомогу, в тому числі і безкоштовну, на судовий захист, на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, місцевого самоврядування, посадових та службових осіб, на відшкодування за рахунок держави чи органів самоврядування матеріальної та моральної шкоди, завданої їм незаконними рішеннями, діяльністю чи бездіяльністю, встановлення юридичної відповідальності за порушення або обмеження прав людини. Водночас юридичними гарантіями прав і свобод людини та громадянина є і система таких специфічних юридичних конструкцій як презумпція невинуватості, неможливість зворотної дії закону, що встановлює або посилює юридичну відповідальність за правопорушення, неможливість бути двічі притягнутим до юридичної відповідальності за одне й те саме правопорушення. Отже, юридичні гарантії – це система визначених у нормах права форм, умов, засобів та способів, покликаних забезпечити безперешкодну реалізацію, охорону й захист прав, свобод та законних інтересів учасників суспільних відносин [146, с. 85]. З наведеного визначення можна виокремити ще такі важливі ознаки юридичних гарантій:

- 1) це не проста сукупність юридичних засобів, а система, тобто взаємоузгоджена і взаємопов'язана сукупність відповідних елементів;
- 2) до складу таких юридичних засобів, які утворюють систему, входять юридичні форми, умови, засоби та способи.

На думку Д.А. Карпенка, якщо виходити з термінологічного значення слова гарантія, то це слово означає «забезпечення»; у правовому ж сенсі під гарантіями слід розуміти умови, способи і засоби, за допомогою яких забезпечується реальне здійснення наданих громадянам демократичних прав і свобод [147, с. 6]. М.С. Строгович вважає, що правові гарантії свободи особистості, прав громадян – це ті встановлені законом, нормами права засоби, способи, якими охороняються і захищаються права громадян, припиняються та усуваються їх порушення, відновлюються порушені права [148, с. 180]. Дані дефініції виходять із загального розуміння категорії юридичних гарантій. Загалом можна дійти висновку, що в доктрині права відсутні значні розбіжності у розумінні поняття «юридичні гарантії», проте кожне визначення все ж має свої особливості, які обумовлені позицією того чи іншого науковця-правника. Поняття юридичних гарантій є одним з ключових не лише в теорії права, але й у галузевих науках, про що свідчать численні публікації з даної тематики. Такий стан речей обумовлений тим, що ефективність реалізації громадянами та їх об'єднаннями, юридичними особами своїх прав, свобод і законних інтересів залежить від відповідних гарантій, а саме від можливості таких юридичних засобів сприяти реальній реалізації прав, свобод і законних інтересів, що потребує значного їх науково-теоретичного обґрунтування та законодавчого закріплення, а також застосування на практиці. Отже, на нашу думку, юридичні гарантії – це визначена правовими нормами система різноманітних правових форм, умов, засобів та способів, які спрямовані на забезпечення практичної реалізації юридичних приписів з метою забезпечення прав, свобод та законних інтересів фізичних і юридичних осіб, а також інтересів держави.

У доктрині виділяють ознаки юридичних гарантій для відокремлення цього поняття від суміжних категорій та визначення його характерних рис і властивостей. Теорії права до ознак юридичних гарантій відносить:

- 1) нормативність – передбачає визначення гарантій лише в текстах нормативно-правових актів;

2) системність, яка полягає в тому, що всі юридичні гарантії знаходяться в тісному нерозривному зв'язку, є взаємозалежними і взаємопов'язаними, тобто утворюють певну систему;

3) комплексність, яка впливає з попередньої ознаки та полягає в тому, що у реальному житті юридичні гарантії діють комплексно (системно), підкріплюють і взаємно посилюють одна одну;

4) постійний характер – гарантії прав не припиняють свою дію і не виникають епізодично, а є постійними;

5) юридичну надійність, яка відображає, з одного боку, зв'язок гарантії із соціальною ситуацією, а з іншого – стабільність її соціального змісту (питання про причини ненадійності тих чи інших юридичних гарантії заслуговує спеціального розгляду; вона може, зокрема, бути зумовлена невдалою конструкцією правового регулювання, відсутністю конкретних санкцій);

б) реальність, яка полягає в тому, що юридичні гарантії завжди у кінцевому рахунку повинні забезпечити особі реальне користування благами, наданими Конституцією і законами [144, с. 179-180].

Першочерговим видом нормативних гарантії є норми-принципи, зокрема ті, які забезпечують права та свободи людини і громадянина, насамперед, щодо невідчужуваності, непорушності, невичерпності, рівності, необмеженості конституційних прав та свобод людини і громадянина, рівності громадян, презумпції невинуватості особи, принципу неприпустимості зворотної дії закону або нормативно-правового акта в часі, крім випадків, коли вони пом'якшують або скасовують відповідальність особи. Іншим видом юридичних гарантії є організаційно-правові гарантії прав та свобод людини і громадянина, а саме діяльність державних органів та громадських організацій щодо забезпечення, реалізації та охорони прав і свобод людини і громадянина [149, с. 15]. Таким чином, лише системний підхід до юридичних гарантії дозволяє правильно визначити їхнє місце в правовій доктрині та юридичній практиці.

Говорячи про гарантії трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні, слід розглянути гарантії зайнятості загалом. Так, у ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення» від 05 липня 2012 року закріплено, що держава гарантує у сфері зайнятості:

- 1) вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності, вільний вибір або зміну професії;
- 2) одержання заробітної плати (винагороди) відповідно до законодавства;
- 3) професійну орієнтацію з метою самовизначення та реалізації здатності особи до праці;
- 4) професійне навчання відповідно до здібностей та з урахуванням потреб ринку праці;
- 5) підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями;
- 6) безоплатне сприяння у працевлаштуванні, обранні підходящої роботи та одержанні інформації про ситуацію на ринку праці і перспективи його розвитку;
- 7) соціальний захист у разі настання безробіття;
- 8) захист від дискримінації у сфері зайнятості, необґрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення;
- 9) додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян [10].

З викладеного випливає, що лише окремі із законодавчо визначених гарантій мають відношення до діяльності самозайнятих осіб. Зокрема, це гарантування вільного обрання місця застосування праці та виду діяльності. Дана гарантія виходить з приписів Конституції України, де передбачено, що:

- а) кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової

діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб; б) кожен громадянин має право на підприємницьку діяльність, яка не заборонена законом [9].

Також гарантіями трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні є соціальний захист у разі настання безробіття; захист від дискримінації у сфері зайнятості; одержання інформації про ситуацію на ринку праці та перспективи його розвитку тощо. Отже, з викладеного слідує, що загальні положення трудового законодавства про зайнятість населення лише частково стосуються самозайнятих осіб, оскільки за характером їх впливу більшість гарантій міститься в інших актах законодавства. Наприклад, у ст. 47 Господарського кодексу України законодавчо закріплені загальні гарантії прав підприємців, до яких віднесено наступні:

1) держава гарантує усім підприємцям, незалежно від обраних ними організаційних форм підприємницької діяльності, рівні права та рівні можливості для залучення і використання матеріально-технічних, фінансових, трудових, інформаційних, природних та інших ресурсів;

2) держава гарантує забезпечення підприємців матеріально-технічними та іншими ресурсами, що централізовано розподіляються державою з метою виконання підприємцями поставок, робіт чи послуг для пріоритетних державних потреб;

3) держава гарантує недоторканність майна і забезпечує захист майнових прав підприємця. Вилучення державою або органами місцевого самоврядування у підприємця основних і оборотних фондів, іншого майна допускається відповідно до статті 41 Конституції України на підставах і в порядку, передбачених законом;

4) збитки, завдані підприємцю внаслідок порушення громадянами чи юридичними особами, органами державної влади чи органами місцевого самоврядування його майнових прав, відшкодовуються підприємцю відповідно до цього Кодексу та інших законів;

5) підприємець або громадянин, який працює у підприємця за наймом, у передбачених законом випадках може бути залучений до виконання в робочий час державних або громадських обов'язків з відшкодуванням підприємцю відповідних збитків органом, який приймає таке рішення. Спори про відшкодування збитків вирішуються судом [59].

Стосовно гарантій діяльності осіб, які здійснюють незалежну професійну діяльність, то варто зазначити, що значна кількість таких осіб, різноманітний характер їх діяльності має наслідком велику кількість відповідних гарантій. Наприклад, розглянемо гарантії діяльності адвокатів в Україні.

Відповідно до Закону України «Про адвокатуру і адвокатську діяльність» від 05 липня 2012 року (ст. 23) закріплені наступні гарантії адвокатської діяльності:

1) забороняються будь-які втручання і перешкоди здійсненню адвокатської діяльності;

2) забороняється вимагати від адвоката, його помічника, стажиста, особи, яка перебуває у трудових відносинах з адвокатом, адвокатським бюро, адвокатським об'єднанням, а також від особи, стосовно якої припинено або зупинено право на заняття адвокатською діяльністю, надання відомостей, що є адвокатською таємницею. З цих питань зазначені особи не можуть бути допитані, крім випадків, якщо особа, яка довірила відповідні відомості, звільнила цих осіб від обов'язку зберігати таємницю в порядку, передбаченому законом;

3) проведення стосовно адвоката оперативно-розшукових заходів чи слідчих дій, що можуть проводитися виключно з дозволу суду, здійснюватися на підставі судового рішення, ухваленого за клопотанням Генерального прокурора України, його заступників, прокурора Автономної Республіки Крим, області, міста Києва та міста Севастополя;

4) забороняється проведення огляду, розголошення, витребування чи вилучення документів, пов'язаних із здійсненням адвокатської діяльності;

5) адвокату гарантується рівність прав з іншими учасниками провадження, дотримання засад змагальності і свободи в наданні доказів та доведенні їх переконливості;

6) життя, здоров'я, честь і гідність адвоката та членів його сім'ї, їх майно перебуває під охороною держави, а посягання на них тягнуть за собою відповідальність, передбачену законом;

7) адвокату гарантується право на забезпечення безпеки під час участі у кримінальному судочинстві в порядку, встановленому законом;

8) забороняється залучати адвоката до конфіденційного співробітництва під час проведення оперативно-розшукових заходів чи слідчих дій, якщо таке співробітництво буде пов'язане або може призвести до розкриття адвокатської таємниці;

9) забороняється втручання у приватне спілкування адвоката з клієнтом;

10) забороняється внесення подання слідчим, прокурором, а також винесення окремої ухвали (постанови) суду щодо правової позиції адвоката у справі;

11) забороняється втручання у правову позицію адвоката;

12) орган або посадові особи, які затримали адвоката або застосували до нього запобіжний захід, зобов'язані негайно повідомити про це відповідну раду адвокатів регіону;

13) повідомлення про підозру адвоката у вчиненні кримінального правопорушення може бути здійснене виключно Генеральним прокурором України, його заступником, прокурором Автономної Республіки Крим, області, міста Києва та міста Севастополя;

14) забороняється притягати до кримінальної чи іншої відповідальності адвоката (особу, стосовно якої припинено або зупинено право на заняття адвокатською діяльністю) або погрожувати застосуванням відповідальності у зв'язку із здійсненням ним адвокатської діяльності згідно із законом;

15) не можуть бути підставою для притягнення адвоката до відповідальності його висловлювання у справі, у тому числі ті, що відображають позицію клієнта, заяви у засобах масової інформації, якщо при цьому не порушуються професійні обов'язки адвоката;

16) забороняється ототожнення адвоката з клієнтом;

17) дисциплінарне провадження стосовно адвоката здійснюється в особливому порядку [84].

Крім того, законодавство передбачає, що у разі проведення обшуку чи огляду житла, іншого володіння адвоката, приміщень, де він здійснює адвокатську діяльність, тимчасового доступу до речей і документів адвоката слідчий суддя, суд у своєму рішенні в обов'язковому порядку зазначає перелік речей, документів, що планується відшукати, виявити чи вилучити під час проведення слідчої дії чи застосування заходу забезпечення кримінального провадження, а також враховує вимоги пунктів 2-4 частини першої цієї статті. Під час проведення обшуку чи огляду житла, іншого володіння адвоката, приміщень, де він здійснює адвокатську діяльність, тимчасового доступу до речей і документів адвоката має бути присутній представник ради адвокатів регіону, крім випадків, передбачених абзацом четвертим цієї частини. Для забезпечення його участі службова особа, яка буде проводити відповідну слідчу дію чи застосовувати захід забезпечення кримінального провадження, завчасно повідомляє про це раду адвокатів регіону за місцем проведення такої процесуальної дії [84].

З метою забезпечення дотримання вимог цього Закону щодо адвокатської таємниці під час проведення зазначених процесуальних дій представнику ради адвокатів регіону надається право ставити запитання, подавати свої зауваження та заперечення щодо порядку проведення процесуальних дій, що зазначаються у протоколі. Неявка представника ради адвокатів регіону за умови завчасного повідомлення ради адвокатів регіону не перешкоджає проведенню відповідної процесуальної дії [84].

З викладеного випливає, що вищезазначені гарантії спрямовані на забезпечення виконання професійних прав адвоката при здійсненні відповідної діяльності з метою вирішення тих завдань і цілей, які ставляться перед адвокатурою як правозахистним інститутом держави. Такий стан речей можна відзначити як досить позитивний крок як для інституту адвокатури, так і для суспільства загалом. Проте на сьогодні існують окремі проблеми в практичній реалізації відповідних гарантій, що обумовлено суперечністю законодавства, низькою правовою культурою і рівнем правового виховання, відсутністю правової освіти населення, специфікою діяльності правоохоронних органів тощо. Таким чином, можна дійти висновку, що наразі існують проблеми у практичному застосуванні відповідних норм-гарантій.

Слід також звернути увагу на гарантії нотаріальної діяльності в Україні. У ст. 8-1 Закону України «Про нотаріат» від 02 вересня 1993 року визначено, що держава гарантує і забезпечує рівні умови доступу громадянам до зайняття нотаріальною діяльністю та рівні можливості нотаріусам в організації та здійсненні ними нотаріальної діяльності. Будь-яке втручання в діяльність нотаріуса, зокрема з метою перешкоджання виконанню ним своїх обов'язків або спонукання до вчинення неправомірних дій, у тому числі вимагання від нього, його помічника, інших працівників, які знаходяться у трудових відносинах з нотаріусом, відомостей, що становлять нотаріальну таємницю, забороняється і тягне за собою відповідальність відповідно до законодавства. Обшук, виїмка, огляд робочого місця (контори) провадяться на підставі та в порядку, встановленому законом. Вилучення (виїмка) реєстрів нотаріальних дій та документів, що передані нотаріусу на зберігання в порядку, передбаченому цим Законом, а також печатки нотаріуса не допускається. Такі реєстри нотаріальних дій, документи чи печатка нотаріуса можуть бути надані суду за його мотивованою постановою тільки для огляду і повинні бути повернуті судом негайно після огляду [82].

Таким чином, гарантії нотаріальної діяльності представляють собою закріплені у нормах нотаріального законодавства комплекс заходів та засобів, що покликані забезпечити усім особливого суб'єкта – носія публічної влади і, одночасно, незалежного арбітра та юридичного радника сторін. Гарантії нотаріальної діяльності однаково важливі для всіх учасників нотаріальних правовідносин, оскільки повинні забезпечити дотримання і виключити можливість порушення їх прав. Вони спрямовані на те, щоб забезпечити дотримання прав заінтересованих осіб, а також відповідний статус нотаріуса в межах нотаріальних процесуальних правовідносин як суб'єкта-носія публічної влади і, одночасно, як незалежного арбітра, юридичного радника сторін. Отже, гарантії нотаріальної діяльності можна визначити як сукупність вимог до здійснення нотаріальної діяльності, які забезпечують виконання її завдань і відображають її сутність.

З урахуванням вищевикладених нормативних і теоретичних положень можна зробити наступні висновки. Гарантії самозайнятих осіб в Україні становить система загальних і спеціальних гарантій. Загальні гарантії стосуються усіх без винятку самозайнятих осіб, наприклад, гарантії вільного вибору виду діяльності, соціальні гарантії, гарантії вільної конкуренції, розпорядження заробітком (доходом) та інші.

Стосовно спеціальних гарантій, то для кожного виду діяльності самозайнятих осіб вони різні, що обумовлено характером відповідної діяльності. Так, гарантії адвокатської діяльності можна поділити на такі підгрупи:

- 1) загальні гарантії адвокатської діяльності;
- 2) гарантії адвокатської таємниці;
- 3) процесуальні гарантії адвоката;
- 4) процесуальні гарантії адвоката-захисника;
- 5) гарантії при притягненні до юридичної відповідальності;
- 6) гарантії при оскарженні рішень, дій або бездіяльності.

За юридичною силою закріплення гарантії трудової діяльності самозайнятих осіб поділяються на:

1) міжнародні – гарантії, які закріплені в міжнародно-правових документах загального характеру (Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про громадянські права, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права та інші) та спеціального характеру (акти Міжнародної організації праці). До таких гарантії можна віднести: право на свободу праці, в тому числі на зайняття самозайнятістю; право на зайняття підприємницькою діяльністю як різновидом самозайнятості особи; право на вільний розвиток своєї особистості; право на зайняття літературною, художньою, науковою, творчою діяльністю та інші гарантії. Слід зазначити, що в переважній більшості наведені гарантії імплементовані до Конституції України та законів України;

2) конституційні – гарантії, які закріплені у Конституції України як Основному Законі держави. В основному це гарантії, які запозичені з міжнародно-правових документів, тобто право на свободу праці, в тому числі на самозайнятість; право на зайняття підприємницькою діяльністю як різновидом самозайнятості особи; право на вільний розвиток своєї особистості; право на зайняття літературною, художньою, науковою, творчою діяльністю та інші гарантії;

3) законодавчі – такі гарантії, які дістають своє закріплення в законах України. У більшості випадків – це спеціальні гарантії прав самозайнятих осіб, які стосуються трудової діяльності окремої категорії самозайнятих осіб. Наприклад, гарантії діяльності адвоката можна поділити на такі: загальні гарантії діяльності адвоката як самозайнятої особи; гарантії притягнення адвоката до юридичної відповідальності; процесуальні гарантії адвоката, які забезпечують даній категорії самозайнятих осіб реалізовувати якісно своє право на працю тощо.

За сферою дії юридичні гарантії прав самозайнятих осіб поділяються на:

1) загальні – це гарантії, які стосуються всіх прав самозайнятих осіб у сфері їх трудової діяльності. Це гарантії, які забезпечують права особи на достатній життєвий рівень, на працю, на вільний розвиток особистості, на зайняття підприємницькою діяльністю, на власність, на винагороду (прибуток, гонорар), на соціальний захист у разі безробіття, на захист своїх прав тощо;

2) спеціальні – це гарантії, які стосуються здійснення окремих прав окремих категорій самозайнятих осіб у сфері їх трудової діяльності. Наприклад, до діяльності такої категорії самозайнятих осіб як адвокати можна віднести наступні гарантії: гарантії невтручання і здійснення перешкод у здійснення трудової діяльності адвокатом – надання адвокатських послуг; гарантії дотримання адвокатської таємниці; гарантії невтручання у відносини адвоката і клієнта; гарантії дотримання процедури притягнення адвоката до юридичної відповідальності тощо.

За критерієм суб'єкта, до якого застосовуються гарантії прав самозайнятих осіб:

1) гарантії, які застосовуються до приватних підприємців. Дана група гарантій носить загальний характер і стосується всіх самозайнятих осіб, які мають статус фізичної особи-підприємця, наприклад: свобода підприємницької діяльності, вільний вибір форм, методів діяльності, контрагентів; гарантування вільного розпорядження прибутком; гарантування використання найманої праці тощо;

2) гарантії, які застосовуються до осіб, які здійснюють незалежну професійну діяльність. Дана група гарантій залежить від характеру здійснення трудової діяльності конкретною категорією самозайнятих осіб (адвокатів, приватних інженерів, оцінювачів, лікарів тощо). Відповідні гарантії у галузі праці відповідних самозайнятих осіб закріплюються у спеціальних нормативних актах, що дає можливість їм реалізовувати своє право на працю шляхом самозайнятості.

Залежно від виконуваних функцій юридичні гарантії прав самозайнятих осіб поділяються на:

1) забезпечувальні – гарантії, які забезпечують реалізацію прав самозайнятих осіб у галузі праці: право вільно обирати вид самозайнятої діяльності, в будь-який час припинити займатися самозайнятою діяльністю, обирати форми, види, методи самозайнятої діяльності тощо;

2) охоронні – гарантії, які покликані забезпечити захист прав самозайнятих осіб у галузі праці у разі притягнення до відповідальності. З даного приводу варто зазначити, що такі гарантії застосовуються не до всіх категорій самозайнятих осіб, а лише до окремих з них – адвокатів, нотаріусів, оцінювачів та деяких інших. Стосовно інших, то відповідальності за порушення у галузі праці для них не передбачено, зокрема щодо приватних підприємців.

Слід зазначити, що в сучасних соціально-економічних умовах, при реформуванні трудового законодавства тощо норми трудового права України мають створити дієвий механізм юридичних гарантій забезпечення для самозайнятих осіб ефективної можливості користуватися своїми трудовими правами. Кожен вид самозайнятої діяльності, а саме: підприємницької, приватної лікарської практики, приватної нотаріальної діяльності, приватної оціночної діяльності тощо – має цілу низку власних гарантій, які обумовлені завданнями, цілями і характером відповідного виду діяльності. Таким чином, на наше переконання, гарантії самозайнятих осіб в Україні – це сукупність різноманітних економічних, соціальних, правових та інших засобів, які дістають нормативно-правове закріплення або впливають безпосередньо з ідей природного права, спрямовані на забезпечення дієвого механізму реалізації прав самозайнятих осіб у галузі праці, захисту таких прав та законних інтересів, через які відображається зміст і сутність відповідних суб'єктивних прав.

Отже, чинне законодавство України поряд з принципами трудової діяльності самозайнятих осіб закріплює категорію гарантій їх діяльності. За

допомогою останніх досягається практична реалізація відповідних законодавчих приписів, у тому числі і норм-принципів самозайнятих осіб, створюється можливість для дієвого правозастосування та правоохорони прав і законних інтересів названих працівників. Особливістю їх трудової діяльності є наявність значно меншого кола правових трудових гарантій, ніж у найманих працівників, однак відповідний мінімум здатен створити надійні і сприятливі умови для розвитку, становлення і охорони інституту самозайнятих осіб в Україні. Крім того, значна кількість таких гарантій дає можливість їх певним чином систематизувати шляхом поділу на класифікаційні групи для виконання наукових і практичних завдань.

## **Висновки до розділу 2**

1. Надано доктринальну дефініцію категорії принципів трудової діяльності самозайнятих осіб, яку визначено як сукупність основоположних, керівних, засадничих положень, які відображають сутність самозайнятості працівників як правового явища, виходячи з ідей справедливості, розумності, добропорядності, моральності тощо, які виражають об'єктивні закономірності розвитку відповідної форми трудової діяльності працівників, характеризуються універсальністю, єдністю, загальністю та імперативністю в частині правового регулювання відносин самозайнятості.

2. Проведено класифікацію принципів трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні. Так за рівнем закріплення принципів самозайнятих осіб в Україні їх можна поділити на: 1) міжнародні; 2) конституційні та 3) законодавчі. За широтою правового впливу всі принципи трудової діяльності самозайнятих осіб можна поділити на такі групи: 1) загальноправові принципи; 2) спеціальні принципи; та 3) специфічні принципи. За ознакою нормативного закріплення принципи трудової діяльності самозайнятих осіб можна поділити на ті, які: 1) мають нормативне закріплення; 2) не мають

нормативного закріплення. За характером принципів трудової діяльності самозайнятих осіб: 1) юридичні; 2) економічні та 3) соціальні.

3. Надано доктринальну дефініцію категорії гарантій трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні, яку визначено як сукупність різноманітних економічних, соціальних, правових та інших засобів, які дістають нормативно-правове закріплення або впливають безпосередньо з ідей природного права, спрямовані на забезпечення дієвого механізму реалізації прав самозайнятих осіб у галузі праці, захисту таких прав та законних інтересів, через які відображається зміст і сутність відповідних суб'єктивних прав.

4. Проведено класифікацію гарантій трудової діяльності самозайнятих осіб. За характером правового регулювання, їх поділено на: 1) за юридичною силою закріплення: а) міжнародні, б) конституційні та в) законодавчі; 2) за сферою дії: а) загальні, б) спеціальні; 3) за критерієм суб'єкта, до якого застосовуються гарантії прав самозайнятих осіб: а) гарантії, які застосовуються до приватних підприємців, б) гарантії, які застосовуються до осіб, що здійснюють незалежну професійну діяльність.

Залежно від виконуваних функцій юридичні гарантії прав самозайнятих осіб поділяються на: 1) забезпечувальні; 2) охоронні.

## РОЗДІЛ 3

### ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ САМОЗАЙНЯТИХ ОСІБ В УКРАЇНІ

#### **3.1 Проблеми правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб та пропозиції щодо їх вирішення**

Проголошення незалежності України, курс на побудову демократичної, правової та соціальної держави, утвердження принципу верховенства права, захист прав, свобод та законних інтересів людини і громадянина, соціально-економічні зрушення, перебудова економіки на ринкових засадах, орієнтація на міжнародні стандарти і європейські цінності та багато інших факторів мають значний вплив на розвиток всіх сфер суспільного життя нашої держави, починаючи з кінця ХХ століття. Не є винятком у здійсненні відповідних процесів і галузь зайнятості населення, де зміни дістали революційного характеру та мають яскраве вираження, прикладом чого може бути, зокрема, поява нових видів та форм зайнятості працівників.

Так, паралельно з класичною повною зайнятістю працівників, внаслідок науково-технічного прогресу, зростання значення науки та знань у трудовій діяльності, застосування комп'ютерної техніки та різноманітних інформаційних систем, підвищення вимог до освіти і кваліфікації працівників, реорганізації засад функціонування економіки, поширення приватно-правових начал на більшість сфер суспільного життя, посилення конкуренції та глобалізації тощо з'являється самозайнятість як окремий вид зайнятості населення в Україні.

Проте аналіз чинного законодавства України в частині правового регулювання зайнятості працівників свідчить, що на сьогодні воно не відповідає реаліям та потребам сучасності. За такого стану речей складається ситуація, коли відповідні суспільні відносини виникають, змінюються,

припиняються в об'єктивній дійсності, однак залишаються поза увагою держави, внаслідок відсутності нормативної регламентації. Тобто численні нормативно-правові акти різного ієрархічного рівня, якими регулюються трудові відносини в Україні, не забезпечують будь-якого правового впливу на трудову діяльність самозайнятих осіб, не говорячи вже про повноту і всебічність врегулювання. Результатом відсутності нормативної регламентації є неможливість встановити певні мінімальні стандарти у відповідній сфері суспільного життя, забезпечити практичну реалізацію самозайнятими особами права на працю та інших трудових прав, захищати права і законні інтереси таких працівників у разі їх порушення, створити умови для дотримання відповідними працівниками норм про охорону праці, праці молоді, праці жінок, надання різноманітних пільг та гарантій, вирішення трудових спорів, здійснення державного нагляду і контролю та багато іншого.

За таких обставин поява та швидке поширення самозайнятості працівників як окремого виду зайнятості населення в Україні обумовлює нагальну потребу в адекватній реакції з боку держави у вигляді реформування вітчизняного законодавства з метою врегулювання суспільних відносин в частині трудової діяльності самозайнятих осіб. Беручи до уваги викладене, необхідно зазначити, існує необхідність у проведенні науково-теоретичного переосмислення наявних категорій трудового права України та трудового законодавства України, вивчення передового практичного і доктринального досвіду провідних зарубіжних країн, виявлення і аналіз причин існування проблем у відповідній сфері, визначення шляхів їх оптимізації та подолання тощо для забезпечення належного нормативно-правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб.

Вищенаведене обумовлює надзвичайну актуальність досліджуваної проблематики, особливо з огляду на зростання числа самозайнятих осіб, збільшення їх питомої ваги у загальній зайнятості населення держави, значення для розвитку соціально-економічного добробуту країни, впливу на

ринкові відносини, конкуренцію та інші аспекти життя суспільства. Таким чином, питання удосконалення чинного законодавства України в частині правового регулювання трудових відносин самозайнятих осіб є дуже важливим та потребує негайного вирішення для подолання наявних прогалин і недоліків і забезпечення можливості реалізації своїх конституційних прав на зайняття самостійною трудовою діяльністю кожною особою, яка виявила бажання набути статусу самозайнятої особи.

Проблематика нормативно-правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб, вивчення та аналізу різноманітних питань, які виникають у нормативній регламентації праці відповідної категорії працівників, визначення шляхів їх подолання та оптимізації тощо завжди привертала значну увагу вчених-правників та практикуючих юристів. У різні часи в тій чи іншій мірі досліджувану тематику вивчали такі вітчизняні та зарубіжні науковці-правники: Н.Б. Болотіна, О.В. Бігняк, В.С. Венедиктов, Г.М. Жарков, Д.О. Жоравович, М.І. Іншин, Р.Л. Капченко, В.В. Лазор, С.В. Лозовой, П.Д. Пилипенко, О.І. Процевський, В.І. Прокопенко, С.М. Прилипко, Т.Д. Ромашенко, Н.О. Саніахметова, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, С.М. Черноус, Р.І. Шабанов, І.М. Якушева, О.М. Ярошенко та багато інших.

На сьогодні в Україні питанням різноманітних проблем правового регулювання трудової діяльності працівників та шляхів їх оптимізації і подолання присвячено достатньо багато уваги в спеціальній науковій та публіцистичній літературі. Проте в переважній більшості відповідні праці присвячені висвітленню лише окремих аспектів досліджуваної тематики або поверховій, фрагментарній характеристиці наявних прогалин нормативної регламентації. У той же час, комплексні та фундаментальні наукові роботи, які б повно, глибоко та всебічно висвітлювали проблематику нормативно-правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб на сьогодні в Україні відсутні, що обґрунтовує нагальну необхідність у вивченні та дослідженні порушених питань. Беручи до уваги викладене, а також

архаїчність чинного вітчизняного трудового законодавства, потребу у переосмисленні існуючих усталених категорій і понять у сфері реалізації права на працю, слід зробити висновок про наявну потребу у здійсненні ґрунтовного науково-теоретичного та практичного вивчення тих проблем, які виникають у правовому регулюванні трудових відносин самозайнятих осіб для удосконалення діючої нормативно-правової бази та забезпечення дієвого захисту прав і законних інтересів відповідних працівників на достатньому рівні.

Розглядаючи проблеми правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні, в першу чергу, варто з'ясувати сутність категорії «проблема». У загальнотеоретичному розумінні поняття «проблема» можна визначити як наявність певного раніше не вирішеного питання, яке потребує дослідження та вивчення. Академічний тлумачний словник української мови розкриває поняття «проблема» як складне теоретичне або практичне питання, що потребує вирішення; питання, що має найважливіше життєве значення і потребує якнайшвидшого розв'язання [150, с. 121]. У спеціальній юридичній літературі категорія «проблема» визначається як складна теоретична або практична задача, способи рішення якої невідомі або відомі не повністю, як результат глибокого вивчення [151]. З викладеного випливає, що загалом істотних труднощів при розумінні досліджуваного поняття не виникає і воно є достатньо вживаним як у науковій, так і практичній сфері. Таким чином, на нашу думку, в аспекті даного доктринального дослідження поняття «проблема правового регулювання самозайнятості працівників в Україні» можна визначити як відсутність на сьогодні нормативно-правової врегульованості чинним вітчизняним трудовим законодавством трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні, що зумовлює необхідність здійснення комплексного, глибокого і повного вивчення відповідних суспільних відносин з метою розробки належних правових норм, які мають бути спрямовані на їх ефективну

правову регламентацію для вирішення практичних питань можливості реалізації самозайнятими особами свого конституційного права на працю.

Для цілей даної доктринальної праці доцільно також розглянути значення такої категорії як «наукова проблема». Це обумовлено тим, що не будь-яке дослідження має характер наукового, однак вирішення такого складного питання як правове регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб неможливо здійснити без використання досягнень юридичної науки – загальної теорії права, трудового права тощо, що потребує звернення до різноманітних наукових методів. Загалом наукові дослідження мають на меті вирішення за допомогою відповідного інструментарію, на базі існуючих доктринальних положень та з використанням загальновизнаних понять і термінів конкретно визначеної наукової проблеми, яка має значення для розв'язання різноманітних теоретичних або практичних питань у різних сферах життя суспільства. У спеціальній літературі наукову проблему розглядають 1) як сукупність нових діалектично складних теоретичних або практичних питань, які суперечать існуючим знанням або прикладним методам у цій науці і потребують вирішення за допомогою наукового дослідження [152, с. 271]; 2) як форму наукового мислення, зміст якої становить те, що не досліджено людиною, але потребує пізнання, тобто це питання, котре виникло у процесі пізнання або практичної діяльності, і потребує відповідного науково-практичного вирішення [153]. Аналіз наведених понять свідчить, що досліджувану категорію визначають через усвідомлення наявності неповного знання щодо певного явища або процесу та потреби у виправленні такого стану речей за допомогою наукових засобів. Варто також звернути увагу на ту обставину, що в останній із зазначених дефініцій цілком виправдано акцентується увага на тому, що наукові проблеми виникають у процесі здійснення пізнавальної або практичної діяльності і обумовлюються мисленням, що притаманно лише людині. З урахуванням викладеного можна дійти висновку, що проблеми правового регулювання самозайнятості працівників носять науковий характер. Таким

чином, вирішення досліджуваної проблематики можливе лише шляхом здійснення пізнавальної діяльності через повне, глибоке і всебічне науково-теоретичне переосмислення і обґрунтування за допомогою наукових методів із застосуванням відповідних наукових засобів, на базі існуючих доктринальних положень та з використанням загальноновизнаних понять і термінів загальної теорії права і трудового права.

Характеризуючи проблеми правового регулювання певної сфери суспільних відносин, у доктрині досить часто застосовують такі категорії як недоліки, прогалини, дефекти тощо. Названі правові явища спричиняють негативні наслідки, внаслідок чого відбувається розмикання системи права та законодавства, знижується узгодженість і, як результат, ефективність правового регулювання загалом [154, с. 24-25]. Ведучи мову про проблеми правового регулювання самозайнятих осіб в Україні, мають на увазі прогалини у чинному вітчизняному законодавстві. Загалом у спеціальній науковій юридичній літературі акцентується увага на необхідності розрізнення прогалин у законодавстві та прогалин у праві. Перша з названих категорій свідчить про відсутність законодавчої регламентації певних відносин, а друга – про відсутність регламентації не лише в законодавстві, а й у інших джерелах права, наприклад: правових звичаях, судових прецедентах, нормативно-правових договорах тощо [155, с. 45]. Однак з даного приводу варто зауважити, що основним джерелом права в Україні є нормативно-правовий акт, тобто законодавство, а тому наявність прогалин у вітчизняному праві свідчить одночасно і про прогалини у чинному законодавстві.

У науковій юридичній літературі категорію «прогалина» визначають як «незапланована неповнота» нормативно-правових приписів, необхідних для вирішення конкретного випадку. Іншими словами, йдеться про нестачу для вирішення існуючої проблеми такого нормативного припису, який за змістом його тексту (навіть при найбільш широкому трактуванні) підлягав би застосуванню в даному конкретному випадку [156, с. 30; 157, с. 197]. Таким

чином, з наведеного підходу можна зробити висновок, що прогалину розуміють як відсутність правового регулювання певних суспільних правовідносин в силу тих чи інших обставин. На наше переконання, з даного приводу слід зазначити, що такі суспільні відносини мають потребувати нормативної регламентації і повинні бути такими, які їй підлягають, оскільки не будь-які суспільні відносини можуть бути врегульовані за допомогою правових норм.

Вчений-правник К.І. Спектор визначає прогалину в праві як соціально обумовлене об'єктивними й суб'єктивними факторами правоутворене явище, яке позначає повну або часткову неврегульованість суспільних відносин, виражене в недосконалому правовому регулюванні. Відповідно до цього, автор пропонує відносити до прогалин випадки, пов'язані, зокрема, з: 1) відсутністю конкретної правової норми для регулювання конкретного випадку, що підпадає під сферу правового регулювання; 2) відсутністю певної сукупності правових норм; 3) відсутністю окремої правової норми, її частини; 4) необхідністю правової регламентації конкретного суспільного відношення, виходячи з зацікавленості держави й доцільності регулювання даних відносин; 5) конкретною обставиною, відомою на момент створення правової норми, яка в той період не потребувала регулювання [158, с. 36]. У наведеній дефініції автор також вказує на відсутність правових приписів, які мають регламентувати ту чи іншу сферу суспільних відносин, крім того, акцентується увага на причинах, які зумовлюють виникнення відповідного правового явища. Останнє з названого є достатньо важливим, оскільки для подолання прогалин варто з'ясувати те, які фактори і обставини сприяють їх появі та існуванню.

На думку А.С. Піголкіна, прогалини у праві – це прогалини у сфері фактичного правового регулювання, у системі діючого права, у межах суспільних відносин, врегульованих наявними законодавчими та іншими нормативними актами. Вони мають місце тоді, коли можливо із впевненістю констатувати, що окреме питання входить до сфери правового регулювання,

має вирішуватися за посередництвом юридичних засобів, однак конкретне його вирішення ані в цілому, ані в будь-якій частині не передбачено чи передбачено неповністю [159, с. 49-50]. Ми вважаємо, що названа дефініція не повною мірою відбиває сутність категорії «прогалини», оскільки в ній не акцентується увага на ключовій характеристиці – відсутності правових норм, які мають регулювати певну групу суспільних відносин. Натомість автор звертає увагу на фактичне правове регулювання та на те, що правове регулювання здійснюється наявними законодавчими та іншими нормативними актами. Однак, на наше переконання, не варто робити акцент на наведених положеннях, адже нормативна регламентація здійснюється виключно чинними нормативно-правовими актами. До позитивних аспектів запропонованої дефініції слід віднести те, що прогалини виникають лише в тому разі, коли певні суспільні відносини мають бути врегульовані нормами права, але нормативні акти не містять необхідних юридичних приписів. Тобто, відповідне правове явище не може мати місця в тій галузі, де існують певні суспільні відносини, які не можуть регламентуватися правовими засобами.

П.О. Недбайло визначає поняття «прогалина» як прогалину у змісті діючого права у відношенні фактів суспільного життя, що знаходяться у сфері правового впливу. Вчений зазначає, що прогалина в законодавстві може існувати лише у випадку відсутності законодавчих норм у відношенні фактів, які за своїм змістом входять до сфери правового регулювання [160, с. 456]. Недоліком зазначеної дефініції є те, що у ній поняття «прогалина» визначається через власну ж категорію, що є порушенням догм логіки та філософії і не сприяє розумінню категоріально-понятійного апарату. Цікавим аспектом наведеного визначення є те, що автор застосовує термін «факти суспільного життя», ведучи мову про сферу правового регулювання. З даного приводу ми вважаємо, що більш доцільно вести мову про усталені поняття, зокрема про групу суспільних відносин, які регламентуються правовими нормами.

З викладеного вище випливає, що в галузі правового регулювання недоліки та інші юридичні дефекти дістають свого вираження у формі прогалин. Таким чином, під прогалинами в правовому регулюванні самозайнятих осіб варто розуміти повну або неповну (часткову) відсутність правових норм, які мають врегульовувати суспільні відносини, що виникають в трудовій діяльності самозайнятих осіб в Україні, внаслідок дії різноманітних об'єктивних або суб'єктивних факторів чи їх сукупності, результатом чого є зниження ефективності регулюючого впливу права і законодавства. Все ж таки варто звернути увагу на ту обставину, що категорії «прогалина» і «проблема» не є тотожними. Так, проблеми у правовому регулюванні можуть мати місце і за наявності відповідних правових приписів, але за умов неправильного їх розуміння, застосування, тлумачення тощо.

У загальній теорії права вирізняють за підставою часу виникнення такі прогалини: 1) первинні; 2) подальші [161, с. 34]. На нашу думку, варто погодитися з В.В. Єршовим, який справедливо зазначає, що наведена класифікація має важливе значення і для трудового права [162, с. 19]. Отже, первинні прогалини наявні у нормативно-правовому акті про працю з моменту набрання ним законної сили. Вони обумовлені тим, що при його розробці відповідний нормотворчий орган не зміг передбачити всіх можливих на момент його прийняття випадків, які вимагають правової регламентації, що має наслідком наявність певних недоліків у конструюванні конкретних норм права.

З приводу подальших прогалин у трудовому праві, то зазначимо, що в спеціальній науковій юридичній літературі вказується, що вони пояснюються: 1) появою нових суспільних відносин і обставин, що вимагають правового опосередкування, яких раніше не існувало; 2) необхідністю в нормативному регулюванні явищ, щодо яких раніше право ставилося «байдуже» [163, с. 194]. Таким чином, даний вид прогалин виникає вже після опублікування нормативно-правового акта та набрання ним

законної сили. Крім того, необхідність у правовому врегулюванні тих чи інших суспільних відносин може з'явитися через зміну існуючих правових поглядів та оцінок правових явищ.

У доктрині права деякі вчені-правники пропонують виділяти: 1) абсолютні прогалини – у разі повної відсутності норм, необхідних для регулювання відповідних відносин; 2) відносні, які мають місце через брак норм централізованих [164, с. 131]. Проте з даного приводу варто звернути увагу на особливості, які притаманні трудовому праву та які дають підстави для сумніву в доцільності такої класифікації саме для потреб відповідної галузі права. Так, особливістю трудового права України є існування локальної нормотворчості як одного із способів нормативно-правового регулювання суспільних відносин, що входять до предмета названої галузі права. Однак слід зазначити, що саме в частині правовідносин, які мають місце щодо самозайнятих осіб, значення локальних норм є значно меншим, ніж централізованих правових приписів.

У юридичній літературі прогалини в трудовому праві класифікують і за іншими критеріями, наприклад: залежно від відносин, які становлять предмет трудового права і які не зазнали правового регулювання, прогалини можна поділити на прогалини в правовому регулюванні відносин: 1) трудових та 2) пов'язаних із трудовими відносинами; залежно від того, що норми права містяться як у законах, так і в інших нормативно-правових актах, залежно від форми зовнішнього вираження правових норм можна розрізнити прогалини в: 1) законах та 2) інших нормативних правових актах; залежно від способів усунення прогалин можуть бути визначені такі: 1) заповнені нормотворчими органами і 2) подолані суб'єктами правозастосовної діяльності; залежно від методів подолання їх можна класифікувати на прогалини, подолані за допомогою: 1) методу аналогії норм права і 2) методу аналогії на основі принципів права [163, с. 199]. Проведення різноманітних класифікацій такого правового явища як прогалина сприяє кращому розумінню причин і умов, які зумовлюють її появу, дозволяють її проаналізувати та визначити оптимальні і

ефективні шляхи для подолання. При здійсненні відповідної діяльності варто обов'язково враховувати особливості трудового права як галузі права, а також досягнення юридичної науки загалом.

Характеризуючи проблематику нормативно-правової регламентації праці самозайнятих осіб в Україні, перш за все варто акцентувати увагу на наступному. На сьогодні чинне трудове законодавство України можна визначити як достатньо архаїчне, а діючий Кодекс законів про працю України – як рудимент історії, оскільки більшість правових норм, які регулюють трудові правовідносини, було розроблено і прийнято в період СРСР, коли сфера приватно-правових відносин була надзвичайно обмежена, а самостійна зайнятість заборонялася і переслідувалася з боку держави. Нормативно-правові акти, які розроблялися і запроваджувалися після проголошення незалежності України, хоча і є більш прогресивними, ніж радянські, однак і вони не відповідають вимогам сучасності та не регулюють питання праці самозайнятих осіб. За таких обставин вести мову про будь-яке адекватне і належне правове регулювання відповідних суспільних відносин не доводиться.

З розвитком демократичних перетворень в Україні, зміною соціально-економічного устрою, розквітом ринкової економіки і підприємництва та інших факторів рівень самозайнятості у загальній питомій вазі зайнятості населення різко збільшився. Тим не менш, такий стан речей не отримав з боку держави гідної реакції шляхом врегулювання вже наявних суспільних відносин за допомогою правових приписів.

У чинному трудовому законодавстві України не міститься єдиного визначення поняття «самозайнята особа», а також у доктрині немає чіткого розуміння наведеного терміна у співвідношенні з категорією підприємництва, що є суттєвим недоліком у правовому регулюванні. Аналіз діючих нормативно-правових актів свідчить, що лише Податковий кодекс України закріплює схожий термін [11]. Дефініція закріплює те, що самозайнятими особами є виключно приватні підприємці та особи, які

провадять незалежну професійну діяльність. Однак такий підхід є виправданий лише для потреб податкового права та законодавства і не задовольняє вимоги трудового права. Крім того, в п. 14.1 ст. 14 Податкового кодексу України закріплено, що визначення дефініцій здійснено лише для цілей податкового закону України [11].

У доктрині наявні різні підходи до розуміння категорії самозайнятої особи. Наприклад, Г.І. Купалова вважає, що до категорії самостійно зайнятих осіб відносяться працюючі не за наймом, а саме: роботодавці (працюючі власники), зайняті індивідуальною (самостійною) трудовою діяльністю, безкоштовно працюючі члени сім'ї [165, с. 4]. Із запропонованої автором дефініції зрозуміло, що ключовою, визначальною рисою самозайнятої особи є реалізація права на працю без вступу у відносини «влади і підпорядкування» з роботодавцем, тобто без укладення трудового договору. Крім того, науковець для характеристики відповідного поняття застосовує перелік тих суб'єктів, які належать до відповідної групи працівників. Однак, на наше переконання, такий підхід неповною мірою розкриває сутність досліджуваної категорії та потребує уточнення.

Схоже визначення було запропоновано і О.С. Кільницькою, яка вважає, що самозайняті особи – це працюючі не за наймом особи, тобто люди, які мають власну справу [166, с. 93]. Наведене визначення має загальний характер і воно не містить будь-яких характерних, відмінних ознак, рис тощо, які притаманні самозайнятості як окремому виду зайнятості населення. За таких обставин така дефініція, на нашу думку, більше відбиває побутове розуміння відповідної категорії працівників, але для цілей наукового-теоретичного дослідження вона не є прийнятним вона не є прийнятною.

Достатньо поширеним у науці є підхід, відповідно до якого самозайняті особи – це ті особи, які самостійно організують свою працю за власний кошт, володіють засобами виробництва, відповідають за вироблену продукцію й самостійно реалізують її. Такої думки притримуються, зокрема, А.І. Рофе, Б.Г. Збишко, В.В. Ішин, А.А. Нікіфорова, Е.М. Лібанова та інші

[30, с. 94; 167, с. 72; 168, с. 99]. Запропонована авторами дефініція надає визначення відповідної категорії через характеристику основних ознак самозайнятої діяльності. Такий підхід є більш виправданим, ніж у розглянутих вище поняттях, однак, на наше переконання, він потребує уточнення. Так, не можна погодитися з тим, що самозайнята діяльність організовується за власний кошт, оскільки самозайняті особи можуть залучати до проведення своєї трудової діяльності кошти та ресурси третіх осіб. Тому ми вважаємо, що доцільніше вести мову про самозайнятість як про ризикову діяльність, тобто таку, що здійснюється на власний ризик відповідної особи, і вона несе відповідальність за її результати – майнову, адміністративну, кримінальну тощо. Крім того, така ознака, як самостійна реалізація самозайнятою особою своєї продукції, також не може бути визначена як загальна. Наприклад, особа може займатися певним видом діяльності, але й надавати послуги (товари або роботи) іншому суб'єкту, який займається їх реалізацією кінцевим споживачам. Таким чином, наведений підхід має достатньо позитивних рис, хоча в ньому наявні і суттєві неточності, які потребують виправлення.

У спеціальній науковій літературі також висловлювалася думка, що в основу ознак віднесення тієї чи іншої особи до самозайнятої потрібно брати такі критерії, як її незалежність, можливість самостійно створювати робочі місця як для себе, так і для інших у тій чи іншій сфері діяльності згідно з чинним законодавством. Зокрема, такого погляду притримуються В.В. Онікієнко, Р.П. Кузнецова, О.В. Карнаухова, Л.В. Шевченко та деякі інші науковці [169, с. 33; 170, с. 31]. Запропонований авторами підхід заслуговує на увагу, оскільки дійсно відмінною ознакою самозайнятості є незалежність такого працівника, тобто відсутність відносин «влада-підпорядкування», які виникають між роботодавцем і найманим працівником при укладенні трудового договору. Створення робочого місця як для себе, так і для інших осіб також є тією рисою, яка характеризує самозайнятість як окремий вид зайнятості населення і дозволяє відмежувати відповідну

категорію працівників від роботи за наймом. І все-таки запропонована дефініція повною мірою не розкриває сутності категорії самозайнятої особи, а тому потребує уточнення.

Категорії «підприємець» і «самозайнята особа» не тотожні. Така позиція впливає із визначення самозайнятої особи, яке міститься в Податковому кодексі України [11]. У процесі підприємницької діяльності може не існувати потреби у будь-якому (регулярному чи нерегулярному) залученні найманих осіб або членів сім'ї. Крім того, самозайняті особи не набувають відповідного статусу, на відміну від підприємців, адвокатів, нотаріусів тощо, а тому категорія «самозайнята діяльність» є ширшою, ніж «підприємницька діяльність» і включається до її обсягу.

Міжнародна організація праці у своїй доповіді, яка присвячена самозайнятій діяльності, зазначає, що самозайняті особи – це працівники, які працюють самостійно, не за наймом, і підприємці (власники неакціонерних підприємств), котрі створюють робочі місця для себе та інших, у тому числі постійних і тимчасових службовців, неоплачуваних працівників сімейних підприємств і осіб, котрі проходять індивідуальне виробниче навчання на підприємстві [171, с. 4]. Отже, у даній дефініції розрізняється два види самозайнятих осіб: підприємці та працівники, які працюють не за наймом. Крім того, вказується на таку характерну ознаку самозайнятих осіб, як створення робочого місця для себе та інших осіб.

Тому існує нагальна потреба у забезпеченні єдності законодавчого регулювання діяльності самозайнятих осіб шляхом внесення змін до діючих та розроблення нових нормативно-правових актів, що має відбуватися на основі досягнень доктрини трудового права.

У зв'язку з цим, лунають пропозиції в межах самозайнятості в Україні розрізняти дві категорії осіб:

- 1) фізичних осіб-підприємців;
- 2) самозайнятих осіб.

З приводу першої з названих вище груп, то варто зазначити, що правова регламентація фізичних осіб-підприємців не належить до предмета трудового права України і забезпечується нормами інших галузей права, а саме: цивільного, господарського, адміністративного, податкового тощо. Тобто, такі особи взагалі не є працівниками в розумінні вітчизняного трудового законодавства, а їх діяльність не носить ознак трудової діяльності та не є реалізацією конституційного права на працю. Відповідні громадяни набувають статусу приватних підприємців і займаються приватною підприємницькою діяльністю, яка не заборонена законом.

З приводу самозайнятих осіб, то варто зазначити наступне: в межах даної групи працівників потрібно розрізняти осіб, які займаються індивідуальною трудовою діяльністю, а також осіб, які є незалежними працівниками (фрілансерами). Ситуація з правовим регулюванням обох категорій самозайнятих осіб на сьогодні залишається досить складною з огляду на її неврегульованість чинними нормативно-правовими актами, а також відсутністю необхідного науково-теоретичного розроблення і обґрунтування. Тобто, самозайняті особи працюють поза правовою регламентацією і перебувають у «тіньовому» секторі економіки та зайнятості.

Стосовно індивідуальної трудової діяльності, то на сьогодні її розмежування з підприємницькою діяльністю в доктрині не здійснено, внаслідок чого виникають труднощі в правозастосовній діяльності. Вищеназване має надзвичайно важливе значення для практичних цілей, оскільки особи, які займаються індивідуальною трудовою діяльністю потребують правової визначеності, можливості захищати свої права та бути повноправними суб'єктами відповідних правовідносин. Тим не менш, на сьогодні в Україні відсутні легальні визначення категорій «індивідуальна трудова діяльність», «особа, яка займається індивідуальною трудовою діяльністю» тощо. У спеціальній науковій літературі досить часто здійснюється ототожнення приватного підприємництва та індивідуальної

трудової діяльності [172, с. 26; 173, с. 39]. Однак така позиція в науці обґрунтовано критикується, оскільки індивідуальна трудова діяльність – це, в першу чергу, трудова діяльність особи, яка працює сама на себе і отримує доходи з метою задоволення власних потреб. Тобто, основною відмінною ознакою такої діяльності є наступне: вона може мати несистематичний характер та спрямована, насамперед, на покриття затрат та задоволення власних потреб [8, с. 191]. Отже, з викладеного можна зробити висновок, що загалом індивідуальна трудова діяльність за своєю природою є працею, яка має регламентуватися нормами трудового законодавства. Однак з урахуванням того, що така діяльність здійснюється особою самостійно, без укладення трудового договору, відповідна самозайнята особа не має статусу «повноправного працівника» і не є суб'єктом трудового правовідношення у класичному (традиційному) розумінні. У той же час підприємництво має принципово іншу природу, відмінні цілі, завдання, мету, правовий статус суб'єктів тощо.

Визначення діяльності, якою займаються незалежні працівники (фрілансери), також не закріплено на легальному рівні, так як і правове положення таких самозайнятих осіб. Досить часто трудову діяльність зазначених працівників відносять до неформальної зайнятості, однак кількість осіб, які займаються таким її видом, їх вклад у соціально-економічну діяльність, результати праці та інше свідчить про те, що на сьогодні вже не можна відносити їх до допоміжної роботи, підробітку, оскільки більшість фрілансерів займаються такою діяльністю на професійному рівні. Досить часто для позначення такого виду трудової діяльності застосовують термін «позаштатний працівник». На нашу думку, такий підхід носить помилковий характер, адже позаштатний працівник все ж є працівником, хоча і не включений до штату конкретного підприємства, установи або організації, натомість незалежний працівник не лише не входить до штату, але й не перебуває у трудових відносинах з роботодавцем.

У спеціальній науковій літературі досить часто діяльність незалежних працівників позначають як «портфельна зайнятість» [174, с. 113]. Однак з даного приводу варто зауважити, що і категорія «портфельна зайнятість» не дістає законодавчого закріплення. Крім того, названі поняття не є тотожними, адже незалежний працівник характеризується самотійною зайнятістю, в той час як «портфельна зайнятість» передбачає множинність видів, місць праці тощо. За таких умов можна дійти переконливого висновку, що діяльність фрілансерів є самотійною і належить до виду самотійної зайнятості осіб.

У літературі також висловлювалася думка, що незалежні працівники (фрілансери) є самозайнятими особами. Для підтвердження названого автори зазначають, що такі особи самотійно займаються вільно обраним видом діяльності. Інші науковці вважають, що такий підхід неправильний, адже самозайняті особи – це ті, хто має власну справу [175, с. 68]. Проте ми вважаємо, що варто відмежовувати поняття «самозайнята особа» і «незалежний працівник», беручи до уваги викладене вище, оскільки перше з них має більш широке значення і включає до свого обсягу друге. Стосовно осіб, які мають власну справу, то це більшою мірою стосується тих громадян, які є приватними підприємцями і займаються певним її видом. З урахуванням того, що підприємці не є працівниками в розумінні трудового права і відносини, які складаються в їх діяльності не є трудовими, їх не можна ототожнювати з незалежними працівниками.

Таким чином, до самозайнятих осіб будуть віднесені особи, які займаються індивідуальною трудовою діяльністю, яких, на нашу думку, треба визначати як фізичних осіб, що реалізують право на працю шляхом зайняття незалежною трудовою діяльністю з її реєстрацією у порядку, встановленому чинним законодавством України, в межах такої діяльності набувають відповідного правового статусу та не є найманими працівниками або фізичними особами-підприємцями.

Незалежними працівниками (фрілансерами) є фізичні особи, які реалізують право на працю шляхом зайняття незалежною трудовою діяльністю, за якої особа самостійно обирає вид, обсяг, форму тощо виконуваної роботи та мінімально залежить від того, для кого така робота виконується.

З викладеного випливає, що для забезпечення належного рівня правового регулювання самозайнятих осіб необхідно внести зміни до чинного Закону України «Про зайнятість населення» та врахувати відповідні положення при розробці проекту Трудового кодексу України шляхом законодавчого закріплення відповідних понять.

Наступним проблемним питанням досліджуваної тематики є відсутність чіткого розуміння того, хто саме може мати статус самозайнятої особи. Чинне трудове законодавство не надає відповіді на це з огляду на вищеназвані чинники. У Податковому кодексі України до них пропонують відносити (крім фізичних осіб-підприємців) осіб, які здійснюють незалежну професійну діяльність – фізичних осіб, які зайняті у науковій, літературній, артистичній, художній, освітній або викладацькій діяльності, діяльність лікарів, приватних нотаріусів, адвокатів, арбітражних керуючих (розпорядників майна, керуючих санацією, ліквідаторів), аудиторів, бухгалтерів, оцінщиків, інженерів чи архітекторів, особи, зайнятої релігійною (місіонерською) діяльністю, іншою подібною діяльністю [11]. Тобто законодавство не містить вичерпного переліку працівників, які можуть у межах своєї професії займатися самозайнятою діяльністю. Загалом такий підхід можна визначити як прогресивний, якби не та обставина, що наведене визначення має значення лише для цілей податкових правовідносин, а також відсутність законодавчо закріплених ознак, завдяки яким і можна віднести відповідну трудову діяльність до самозайнятої, може викликати труднощі у правозастосовній діяльності.

У доктрині трудового права до самозайнятих пропонують відносити такі категорії осіб: членів кооперативів; фермерів та членів їх сімей, що

беруть участь у виробництві; працівників, які займаються творчою діяльністю; підприємців; працівників, зайнятих роботою у власному господарстві [176, с. 243]. Проте повністю із запропонованим підходом погодитися не можна, оскільки, як вже зазначалося вище, діяльність приватних підприємців не належить до предмета трудового права. Крім того, незрозуміло, яким чином можна визначити як самозайнятих, осіб, які працюють у власному господарстві, займаються творчою, науковою, літературною та іншою діяльністю. Тобто незрозумілим залишається, наприклад, те, за яким критерієм здійснюється відмежування особи, для якої відповідна діяльність є працею, від осіб, для яких вона має характер хобі тощо.

Тому варто внести зміни до чинного трудового законодавства України з метою визначення тих осіб, які можуть бути самозайнятими особами і законодавчо окреслити характеристики, які дозволяють визначити того чи іншого працівника як такого, що займається самостійною діяльністю. Так, до осіб, які займаються індивідуальною трудовою діяльністю доцільно було б віднести тих працівників, котрі займаються трудовою діяльністю, для якої необхідно набути певного правового статусу та пройти реєстрацію або аналогічні процедури в органах державної влади і місцевого самоврядування. Як правило, це така діяльність, яка потребує відповідного рівня освіти, досвіду тощо, наприклад, робота адвокатів, приватних нотаріусів, арбітражних керуючих, оцінювачів, лікарів та інших. Стосовно незалежних працівників, то ними може бути будь-яка особа, яка набула трудової дієздатності та здатна виконувати роботу певного виду, складності, обсягу тощо. Зрозуміло, що кожен потенційний роботодавець може висувати свої критерії щодо досвіду, умінь, навичок того чи іншого претендента для виконання конкретної роботи, однак це вже має бути поза правовим впливом.

Проблемою у правовому регулюванні самозайнятих осіб є питання набуття такого статусу. У спеціальній юридичній літературі неодноразово зверталася увага на необхідність вирішення зазначеної проблеми, проте і на

сьогодні вона існує [8, с. 190]. Такий стан речей обумовлює значні труднощі у правозастосуванні, а також у практичній діяльності осіб, які займаються самостійною діяльністю. Відсутність статусу самозайнятої особи, порядку його набуття, втрати та інше призводить до того, що особа має або набути правове положення фізичної особи-підприємця, або займатися незалежною професійною діяльністю. Однак, як уже зазначалося нами вище, підприємництво має абсолютно відмінну правову природу від самозайнятості, тобто воно відрізняється своїми завданнями, цілями, сутністю і характером тощо. Якщо говорити про приводе незалежної професійної діяльності, то варто акцентувати на тому, що особа має право провадити таку діяльність лише у разі її державної реєстрації в порядку, встановленому чинним законодавством України [8, с. 190]. Так, у ст. 17 Закону України «Про адвокатуру і адвокатську діяльність» визначено, що Рада адвокатів України забезпечує ведення Єдиного реєстру адвокатів України з метою збирання, зберігання, обліку та надання достовірної інформації про чисельність і персональний склад адвокатів України, адвокатів іноземних держав, які відповідно до цього Закону набули права на зайняття адвокатською діяльністю в Україні, про обрані адвокатами організаційні форми адвокатської діяльності. Внесення відомостей до Єдиного реєстру адвокатів України здійснюється радами адвокатів регіонів та Радою адвокатів України. До Єдиного реєстру адвокатів України вносяться такі відомості: 1) прізвище, ім'я та по-батькові адвоката; 2) номер і дата видачі свідоцтва про право на зайняття адвокатською діяльністю, номер і дата прийняття рішення про видачу свідоцтва про право на зайняття адвокатською діяльністю (номер і дата прийняття рішення про включення адвоката іноземної держави до Єдиного реєстру адвокатів України); 3) найменування і місцезнаходження організаційної форми адвокатської діяльності, номери засобів зв'язку; 4) адреса робочого місця адвоката, номери засобів зв'язку; 5) інформація про зупинення або припинення права на зайняття адвокатською діяльністю; 6) інші відомості, передбачені цим

Законом [84]. Аналогічні вимоги містяться і в інших нормативно-правових актах, зокрема Законі України «Про нотаріат» [82], Законі України «Про судову експертизу» [177] тощо. З викладеного можна зробити висновок, що здійснювати незалежну професійну діяльність можна лише в тому випадку, якщо відповідна діяльність встановлена чинним законодавством України і особа набуває відповідного статусу. За таких умов правове положення осіб, які реалізують свої право на працю без вступу у трудові відносини з роботодавцем та які не набувають статусу особи, яка здійснює незалежну професійну діяльність, лежить поза межами правового регулювання чинним законодавством України. Найчастіше на практиці відповідні випадки вирішується наступним чином: особа або реєструється як фізична особа-підприємець, або взагалі не набуває будь-якого правового статусу. За таких обставин незрозуміло, як має діяти людина, яка, наприклад, здійснює продаж вирощених у власному господарстві продуктів, самостійно виготовлених виробів народного мистецтва тощо. Отже, підсумовуючи викладене, можна дійти висновку, що питання правового положення самозайнятих осіб потребують негайного вирішення.

Як вже нами зазначалося вище, статус особи, яка займається незалежною професійною діяльністю, має значення виключно для регулювання податкових правовідносин в Україні. Щодо трудового права, то варто вказати наступне. Якщо діяльність осіб, які займаються індивідуальною трудовою діяльністю, ще більш-менш є зрозумілою щодо набуття відповідного статусу (нотаріус, лікар, оцінювач, аудитор, адвокат тощо), то значно складніша ситуація має місце з незалежними працівниками (фрілансерами). На наше переконання, такі особи повинні у повідомному порядку інформувати компетентні державні органи про свою трудову діяльність, перебувати на відповідному обліку з метою виявлення дійсної і об'єктивної ситуації із зайнятістю в Україні, можливості отримувати відомості про потенційних роботодавців, сплачувати податки і збори тощо. Вони можуть втрачати статус самозайнятої особи у добровільному або

примусовому порядку у випадках, встановлених законом. Отже, для вирішення названої проблеми потрібно при прийнятті нового Трудового кодексу України передбачити відповідні норми права з урахуванням наших пропозицій.

З розглянутою вище проблемою правового регулювання самозайнятих осіб тісно пов'язана й інша – відсутність здійснення уніфікованого державного контролю та нагляду за діяльністю самозайнятих осіб. У першу чергу, варто визначитися, чи потрібен він взагалі у відповідній сфері. Однак, на наше переконання, з урахуванням того, що в галузі трудових правовідносин здійснюється такий контроль і нагляд, то останній має бути і в трудовій діяльності самозайнятих осіб. Тобто проблематика полягає в тому, чи має отримувати відповідний працівник спеціальний дозвіл, перебувати на обліку у відповідних органах державної влади, подавати звітність, піддаватися різноманітним перевіркам тощо? На сьогодні чітких відповідей на вищезазначені питання немає, що значно ускладнює реалізацію відповідними особами своїх прав, гарантій їх захисту, здійснення управління у цій сфері тощо.

Ми вважаємо, що запроваджувати будь-яке нормування, ліцензування, патентування, сертифікацію тощо у галузі діяльності самозайнятих осіб недоцільно, оскільки це значно ускладнюватиме можливість застосування особою конституційних приписів про право на працю, не відповідатиме законам ринку тощо. Проте всі особи, які виявили бажання займатися самостійною трудовою діяльністю, мають повідомити про це відповідні державні органи та стати на облік як зайняті працівники. За таких умов самозайняті особи зможуть працювати у правовому полі, індивідуально і колективно захищати свої права, легально лобіювати свої інтереси, набувати офіційного досвіду та інше.

Важливою проблемою правового регулювання діяльності самозайнятих осіб на сьогодні є несформованість належної нормативно-правової бази, яка б мала регулювати сферу відповідних суспільних відносин. Наразі

нормативно-правова база з даного питання зводиться в основному до положень Конституції України. Так, ст. 23 Основного Закону передбачає, що кожна людина має право на вільний розвиток своєї особистості, якщо при цьому не порушуються права і свободи інших людей, та має обов'язки перед суспільством, в якому забезпечується вільний і всебічний розвиток її особистості. Стаття 43 Основного Закону України закріплює, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Крім того, у ст. 54 Конституції України передбачено, що громадянам гарантується свобода літературної, художньої, наукової і технічної творчості, захист інтелектуальної власності, їхніх авторських прав, моральних і матеріальних інтересів, що виникають у зв'язку з різними видами інтелектуальної діяльності. Кожний громадянин має право на результати своєї інтелектуальної, творчої діяльності; ніхто не може використовувати або поширювати їх без його згоди, за винятками, встановленими законом [9]. З аналізу викладених конституційних положень випливає, що вони в переважній більшості носять загальний, декларативний характер і мають діставати свого розвитку на законодавчому та підзаконному рівні з метою забезпечення нормативної регламентації, в тому числі і діяльності, самозайнятих осіб. Проте на сьогодні необхідна нормативна база відсутня, що обумовлює потребу у розробленні численних правових актів з урахуванням та на основі наведених конституційних приписів.

На нашу думку, правові норми щодо діяльності самозайнятих осіб мають міститися в основному кодифікованому законі про працю – Трудовому кодексі України, проект якого вже протягом тривалого часу

розробляється. Крім того, необхідно розробити окремі законодавчі акти, який має регулювати відносини щодо трудової діяльності самозайнятих осіб, їх прав і обов'язків, порядку залучення до праці, взаємодії з роботодавцями, їх обліку, гарантій трудової діяльності, можливості залучати працю інших осіб, підстав для припинення самозайнятої діяльності та багато іншого. Лише за таких умов можна вирішити більшість проблем у правовій регламентації таких працівників, підвищити ефективність правового впливу.

Не сприяє забезпеченню належного правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб відсутність адекватної державної політики у даній сфері. Так, порівняно недавно було здійснено реформування вітчизняного законодавства в галузі зайнятості населення, однак це не призвело до покращення в частині самозайнятості громадян. Відповідно до ст. 4 Закону України «Про зайнятість населення» встановлено, що до зайнятого населення належать особи, які працюють за наймом на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, особи, 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 особи, що навчаються за денною формою у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах та поєднують навчання з роботою [10]. Аналіз наведеного нормативного положення свідчить, що до зайнятого населення законодавець відносить осіб, які забезпечують себе роботою самостійно (у тому числі члени особистих селянських господарств). Однак у даному Законі не дістають свого розвитку приписи, які мають забезпечувати належну практичну реалізацію самозайнятості як виду зайнятості населення, а, відповідно, і не сприяють розвитку і поширенню самозайнятих осіб загалом у державі.

Так, новий Закон України «Про зайнятість населення» встановлює, що метою державної політики у сфері зайнятості населення є: забезпечення

рівних можливостей особам у реалізації їх права на працю; сприяння підвищенню професійного рівня працездатного населення відповідно до суспільних потреб; сприяння зайнятості населення, у тому числі в сільській місцевості та на депресивних територіях; забезпечення економіки кваліфікованими кадрами; збалансування попиту на робочу силу (створення належної кількості робочих місць) та її пропонування (створення умов для професійного розвитку, гідних умов для праці); пріоритетність забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості; забезпечення соціального захисту осіб у разі настання безробіття; посилення соціального та правового захисту громадян України, які працюють за кордоном, у тому числі шляхом активізації міжнародного співробітництва, укладення міжнародних договорів, що стосуються питань захисту прав трудових мігрантів [10]. За таких обставин відсутні державні програми підтримки такої категорії працівників як самозайняті, можливості для залучення і стимулювання до зайняття такою діяльністю, виявлення проблем у практичній діяльності та багато іншого. З метою виправлення цього варто доповнити Закон України «Про зайнятість населення» нормами, які були б присвячені самозайнятим особам.

Доцільно також звернути увагу на ту обставину, що законодавець чомусь особливо у відповідному нормативному акті виділяє членів особистих селянських господарств як самозайнятих осіб (ст. 1 Закону України «Про особисте селянське господарство» ) [91]. З аналізу законодавчого визначення випливає, що за своєю природою ведення особистого селянського господарства є самозайнятістю шляхом зайняття індивідуальною трудовою діяльністю. На відміну від інших видів самостійної зайнятості, діяльність відповідних працівників врегульована на законодавчому рівні. Так, Закон України «Про особисте селянське господарство» регулює питання правового положення членів особистого селянського господарства, майна, в тому числі і щодо земельних ділянок, порядку набуття і припинення членства в

особистому селянському господарстві, соціального захисту відповідних працівників, державної підтримки такої діяльності тощо.

Слід звернути увагу, що згідно зі ст. 4 Закону України «Про особисте селянське господарство» особисті селянські господарства підлягають обліку. Облік особистих селянських господарств здійснюють сільські, селищні, міські ради за місцем розташування земельної ділянки в порядку, визначеному центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері статистики [91]. Наведене ще раз підтверджує необхідність створення органу або покладення відповідних функцій на вже існуючі органи влади щодо реєстрації самозайнятих осіб, їх обліку тощо. Лише за таких умов можливо забезпечити реалізацію державної політики у відповідній сфері, виявляти різні проблемні питання, надавати державну підтримку, соціальне забезпечення самозайнятих осіб, захищати їх права і законні інтереси. З викладеного можна зробити висновок, що самозайнятість як вид зайнятості населення не є пріоритетною для держави, внаслідок чого вона не є ні метою державної політики у сфері зайнятості населення, ні її основним напрямом, завданням тощо. Однак, ми вважаємо, що з таким підходом законодавця погодитися не можна, оскільки самозайнята діяльність на сьогодні має досить значне поширення і число осіб, які у ній зайняті, є достатньо великим, що обумовлює потребу у більшій увазі з боку держави до діяльності відповідної категорії працівників, а отже, і закріпленні у базовому законі про зайнятість населення необхідних правових норм.

Ведучи мову про необхідність належного правового врегулювання відносин, які виникають у трудовій діяльності самозайнятих осіб та про питання його оптимізації, слід звернути особливу увагу на сферу дії трудового законодавства. Як вже зазначалося вище, на сьогодні чинні нормативно-правові акти фактично не регламентують діяльність самозайнятих осіб. У ст. 6 проекту Трудового кодексу України № 2902 від 22

квітня 2014 року пропонується, що трудове законодавство не застосовується у разі, якщо:

- 1) роботу виконує фізична особа-суб'єкт підприємницької діяльності самостійно;
- 2) роботу виконують члени особистого селянського господарства в цьому господарстві;
- 3) фізична особа виконує роботу за цивільно-правовим договором [178].

Крім того, трудове законодавство не застосовується (окрім законодавства про охорону праці) у разі, якщо:

- 1) фізична особа виконує обов'язки члена наглядової ради акціонерного товариства, виконавчого органу товариства, інших відповідних органів управління юридичних осіб, якщо ці обов'язки виконуються на інших підставах, ніж трудовий договір;
- 2) фізична особа виконує зобов'язання, взяті нею за цивільним договором, який передбачає виконання нею певної роботи на користь іншої сторони договору [178].

Однак, на наше переконання, з таким підходом погодитися не можна. Так, з вищевикладеного випливає, що на сьогодні суспільні відносини, які виникають у процесі реалізації громадянами права на працю шляхом зайняття самостійною трудовою діяльністю (індивідуальна трудова діяльність та діяльність незалежних), неврегульовані на законодавчому рівні, що викликає значні негативні наслідки у практичній діяльності відповідної категорії працівників. З огляду на те, що за своєю природою діяльність відповідних працівників є найбільш тісною і подібною до діяльності найманого працівника, який реалізує своє право на працю за трудовим договором, доцільно було б передбачити положення, що на самозайнятих осіб поширюється законодавство про працю за виключенням винятків, встановлених законом. Останнє обумовлено тим, що норми про трудовий договір, колективний договір, заробітну плату, професійні спілки тощо не

можуть розповсюджуватися на таких працівників. Але питання про гарантії (при поєднанні трудової діяльності і навчання, обрання на виборну посаду тощо), відпустки, соціальне страхування, пенсійне забезпечення, охорону праці та інші мають в обов'язковому порядку діяти і щодо самозайнятих працівників.

Підсумовуючи викладене, можна визначити такі основні причини, які зумовлюють проблеми у правовій регламентації самозайнятих осіб, зокрема:

- 1) необхідність удосконалення та закріплення видів самостійної зайнятості, враховуючи їх різноманітність;
- 2) не визнання розвитку самозайнятості як пріоритетного напрямку державної політики зайнятості;
- 3) доцільність нормативного визначення переліку загальних та спеціальних гарантій трудової діяльності самозайнятих осіб;
- 4) фактичне існування інституту «залежних самозайнятих осіб» без його нормативного закріплення;
- 5) відсутність єдиних засад здійснення державного контролю та нагляду за діяльністю самозайнятих осіб;
- 6) низький рівень ефективності та розпорошеність норм, які сьогодні повинні регулювати сферу відповідних суспільних відносин та необхідність прийняття єдиного акта у цій сфері.

Виходячи з наведеного аналізу, можемо констатувати, що на сьогодні у сфері відносин, які виникають у діяльності самозайнятих осіб, наявні значні прогалини в частині правового регулювання, які не сприяють стабільності відповідних суспільних відносин, принципу правової визначеності, належному захисту прав і законних інтересів самозайнятих осіб тощо. За таких обставин необхідна реакція з боку держави для вирішення порушеної проблематики. На наше переконання, для цього варто розробити спеціальний нормативно-правовий акт, який має регламентувати відносини в галузі самозайнятості як окремому виді зайнятості населення в Україні, оскільки внесення змін до діючої нормативної бази, внаслідок її архаїчності і

невідповідності реаліям сучасності, не сприятиме повному вирішенню відповідних проблем. Крім того, ключові засади трудової діяльності самозайнятих осіб мають бути закріплені в Трудовому кодексі України. При цьому слід урахувати практику застосування схожого законодавства у провідних зарубіжних країнах, проаналізувати ті проблеми, які мають місце в діяльності самозайнятих осіб на сьогодні, взяти до уваги доктринальні розробки у цій сфері тощо. При здійсненні відповідної роботи, на наш погляд, необхідно звернути увагу на проблеми правового регулювання самозайнятості в Україні, на які було акцентовано увагу в даній науковій роботі, та на шляхи їх вирішення. Лише за таких обставин суспільні відносини у відповідній галузі дістануть свого юридичного закріплення, що сприятиме виведенню великої кількості самозайнятих осіб в «правове поле діяльності» та реалізації громадянами свого права на працю і досягненню цілей політики зайнятості населення.

### **3.2 Зарубіжний досвід правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб**

Система правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні хоча і впорядковує основні її аспекти, однак в повній мірі не може забезпечити основу для вирішення тих проблем, які виникають у практичній реалізації прав та обов'язків у трудових правовідносинах за участю самозайнятих осіб. Зокрема це стосується більш детального визначення правових основ для розмежування безпосередньо трудової діяльності, різних форм самозайнятості для цілей забезпечення трудових прав та гарантій, а також інших аспектів, таких як соціальне забезпечення та оподаткування. Зазначені сфери нерозривно пов'язані із трудовими правовідносинами, їх забезпеченням, оскільки виступають детермінантами фактичного

використання у комерційній та трудовій практиці тих чи інших форм трудової діяльності самозайнятих осіб. Тому необхідно дослідити зарубіжний досвід правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб на предмет можливості удосконалення законодавства України шляхом повного чи часткового його запозичення.

При цьому дослідження такого досвіду необхідно здійснювати комплексно, приймаючи до уваги той факт, що забезпечення трудового правового регулювання гарантій трудових та соціально-забезпечувальних прав самозайнятих осіб, які здійснюють трудову діяльність, впливає із положень законодавства, що в тій чи іншій мірі пов'язані із соціально-забезпечувальними аспектами та оподаткуванням, які зумовлюють здійснення трудової діяльності у формі самозайнятості особою, або ж використання такої праці суб'єктами господарювання, що не завжди відповідає критерію законності.

Проблеми правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб стали особливо гострими в наш час. Як в Україні, так і в зарубіжних державах в умовах підвищення соціальних стандартів та їх вартості трудова діяльність у формі самозайнятості стала не лише шляхом реалізації права особи на гідну творчу й продуктивну працю, але й способом здійснення податкової й соціально-забезпечувальної оптимізації шляхом зменшення витрат на забезпечення трудових та соціальних прав найманих працівників. Основне ж полягає у тому, що при використанні праці роботодавцями у формі самозайнятості не лише зменшуються фіскальні надходження та витрати на соціальне забезпечення, але й суттєво зменшується сукупність трудових гарантій в трудових правовідносинах між особою, яка здійснює працю у формі самозайнятості, та роботодавцем, оскільки як у законодавстві України, так і багатьох зарубіжних держав багато положень, що визначають вимоги до прав найманих працівників, до регулювання праці самозайнятих осіб не застосовується. Слушно зазначають фахівці, що більшість трудових прав та гарантій на роботу самозайнятих осіб не поширюється, що, зазвичай,

компенсується вищими доходами, однак часто роботодавці, застосовуючи працю самозайнятих осіб, не надають альтернативи працевлаштування в іншій формі, використовуючи самозайнятість як спосіб зменшити навантаження на забезпечення належних трудових правовідносин [179].

Усе вищенаведене вказує на актуальність дослідження зарубіжного досвіду правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб, що дозволить в тій чи іншій мірі запропонувати до запозичення ті аспекти зарубіжного досвіду, які б дозволили вирішити проблеми практично-прикладного характеру, що виникають у системі трудових правовідносин, в яких особа здійснює працю у формі самозайнятості. При цьому надзвичайно цікавим у цьому відношенні є досвід правового регулювання праці у формі самозайнятості ЄС, в якому з прийняттям нових членів виникла проблема використання трудової діяльності громадян менш розвинутих економік на низькооплачуваних умовах у формі самозайнятості, за якої сукупність трудових гарантій та прав не дотримується на належному рівні. Саме тому у дослідженнях та практично-прикладних дискусіях самозайнятість розглядається як проблемний аспект, за допомогою якого недобросовісні роботодавці ухиляються від дотримання основних трудових прав та гарантій, використовуючи працю у формі самозайнятості. Однак також слід мати на увазі, що як в Україні, так і в ЄС трудова діяльність у формі самозайнятості також є правом та інтересом особи створювати та здійснювати працю на таких умовах, які така особа вважає для себе найбільш вигідними. Відповідно, потрібно віднайти у правовому регулюванні оптимальний баланс у правовому регулюванні, за якого було б гарантовано розвиток здійснення трудової діяльності самозайнятих осіб, які добровільно (без соціально-економічної необхідності) вибирають та погоджуються на виконання праці у такій правовій формі, та здійснювалася б протидія самозайнятості як форми використання праці роботодавцями з ухиленням від соціально-трудова обов'язків, яких вони повинні були б дотримуватися за умови стандартних трудових правовідносин.

Суспільна значимість дослідження є очевидною, так як позитивні аспекти зарубіжного досвіду правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб дозволять покращити законодавство України та попередити проблеми порушення трудових прав, які виникли вже на даному етапі в економічно розвинутих передових державах ЄС. Усе це зможе покращити систему трудових правовідносин в Україні, в якій праця самозайнятих осіб є найменш врегульованим та захищеним, з точки зору мінімальних гарантій, елементом.

Зарубіжний досвід на предмет його запозичення у трудових та соціальних відносинах з приводу використання найманої праці досліджували багато науковців. Серед них можна назвати таких вчених як В.А. Бондаренко, Д.О. Жоравович, М.І. Іншин, В.П. Кохан, А.М. Лушніков, В.М. Лушнікова, М.М. Моцар, О.Г. Середа, Я.В. Свічкарьова, П.Ю. Світайло, Я.В. Сімутіна, С.Г. Рудакова та багатьох інших. Однак з урахуванням актуальності та суспільної значимості здійснення трудової діяльності самозайнятих осіб необхідно приділити окреме дослідження зарубіжному досвіду цього аспекту регулювання трудових правовідносин.

Обираючи напрям дослідження, слід зазначити, що як в Україні, так і ЄС самозайнятість як форма праці може здійснюватися у різних організаційних формах. До неї відносять як підприємництво фізичних осіб, так і працю осіб, що забезпечують себе роботою самостійно, роботу членів особистих селянських господарств та членів їх сімей тощо. Від обраної форми залежатиме сукупність трудових прав, що забезпечуються гарантіями у трудовому праві. Крім цього, суттєво відрізнятиметься і підхід до розгляду праці як об'єкта правової охорони у тій чи іншій формі трудової діяльності самозайнятої особи. Тому найбільш проблемним аспектом та водночас цікавим досвідом правового регулювання є підходи у зарубіжному законодавстві до віднесення тієї чи іншої праці до категорії трудової діяльності самозайнятих осіб.

Згідно з останніми статистичними даними ринок праці самозайнятих осіб в ЄС є доволі значним. Дані Євростату за 2015 рік вказують, що у ЄС кожен десятий працівник є самозайнятою особою, яка здійснює трудову діяльність, не використовуючи робочу силу, натомість 4,1% осіб із зайнятого населення відносяться до самозайнятих осіб, що використовують найману робочу силу. При цьому рівень здійснення праці у формі самозайнятості в межах ЄС відрізняється. Так, процентне відношення працівників, що забезпечують себе роботою самостійно, у Греції сягає чверті, натомість показник відповідних працівників, що здійснюють трудову діяльність у відповідній формі, у Данії становить 4,7%. Також прослідковується значно менше поширення діяльності самозайнятих осіб з використання найманої праці інших працівників [180]. Вищевикладене дає підстави стверджувати, що необхідність правового захисту праці самозайнятих осіб, по-перше, зумовлена поширенням тієї чи іншої форми правової організації здійснюваної роботи з урахуванням національних особливостей, по-друге, диференціюється в залежності від регулювання тієї чи іншої форми здійснення праці самозайнятих осіб.

У контексті наведеного слід підкреслити, що для цілей статистики та вирішення проблем правового регулювання в межах ЄС під самозайнятою особою розуміють, в першу чергу, особу, яка здійснює підприємницьку діяльність у формі, що не передбачає створення юридичної особи, якщо вона не перебуває в оплачуваних трудових правовідносинах, які є основною її діяльністю в межах такого роду підприємництва, оскільки за таких умов її можуть вважати найманим працівником з точки зору національного законодавства більшості європейських держав. До самозайнятих осіб також відносять неоплачуваних членів родини, працівників, що працюють за межами підприємств (телеробота, робота на дому тощо), працівників, зайнятих на виробленні продукції для їхнього власного кінцевого використання або накопичення капіталовкладень, що здійснюють це в індивідуальній або ж колективній формі (включає кооперативи) [181].

Відповідний підхід дозволяє на загальноєвропейському рівні визначити не лише економічні тенденції, але й рівень організації тієї чи іншої форми самозайнятої трудової діяльності та потенційне поле для зловживань, спрямованих на порушення трудових та соціальних прав найманих працівників, працю яких використовує інша особа у формі самозайнятості. Усе це зумовлює необхідність більш детального дослідження правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб в розрізі національного законодавства конкретних держав-членів ЄС, особливо в контексті відмежування трудової діяльності осіб, що забезпечують себе роботою самостійно, різних форм підприємництва та вдової самозайнятості за наявності стандартних трудових відносин, за яких порушуються трудові права найманих працівників.

Цікавою державою з точки зору правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб є Ірландія. Останнім часом у цій країні невпинно зростало число осіб, що здійснювали трудову діяльність у формі самозайнятості. При цьому підвищене занепокоєння виникало з приводу кількості осіб, віднесених до категорії «самозайнятих», яких, виходячи з визначальних ознак, доцільніше було б класифікувати як «співробітників» у конкретного роботодавця. Для подальшого дослідження проблематики була створена робоча група в межах реалізації Програми процвітання та справедливості [182, с. 4].

До складу групи увійшли представники уряду, роботодавців та працівників, за результатами чого було вирішено не вносити зміни щодо уточнення законодавства з приводу статусу та визначення самозайнятих осіб та їх розмежування з іншими категоріями зайнятого населення, такими як наймані працівники, що працюють у формі стандартної зайнятості. Натомість рекомендовано видати спеціальний акт – Кодекс практики визначення статусу найманого працівника чи самозайнятої особи. Саме такого роду правове регулювання стало комплексним підходом до вирішення проблеми використання інституту трудової діяльності самозайнятих осіб для

порушення чи обмеження у правах осіб, які повинні були б відповідно до характеру правовідносин користуватися усією системою трудових прав, що впливає із статусу найманого працівника, гарантій його прав та захисту. При цьому Кодекс не є певним статичним актом, що може забезпечити остаточне вирішення проблеми визначення статусу та поширення тих чи інших норм на регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб. Даний акт постійно оновлюється, доповнюючи критерії для розмежування форм праці та статусу найманих працівників і самозайнятих осіб. Таке оновлення відображає реальні суспільні потреби у розмежуванні статусу та правового регулювання праці самозайнятих працівників в Ірландії, що впливають із змісту актуальних трудових правовідносин та практики спірного використання удаваної самозайнятості за наявності фактичних трудових відносин, що забезпечується здійсненням постійного моніторингу відповідного аспекту трудових правовідносин в розрізі аналізу актуальності та ефективності положень Кодексу [182, с. 4]

Кодекс запроваджує критерії, які полегшують розмежування визначення наявності статусу найманого працівника або самозайнятої особи, його мета полягає в усуненні прогалин у правовому регулюванні та наданні правової визначеності у даному питанні [183]. Наведені ознаки дозволяють встановити правомірність використання праці самозайнятої особи, або ж визначити, що в цьому конкретному випадку слід оформити трудові правовідносини, забезпечивши тим самим працівнику дотримання його трудових та соціальних прав, які впливають із трудового законодавства Ірландії. Тому, як бачимо, визначення статусу особи як найманого працівника чи самозайнятого суб'єкта здійснення трудової діяльності має значення не лише для оподаткування чи платежів на соціальне забезпечення, але й проявляється у дотриманні сукупності відповідних трудових прав найманих працівників, таких як право на відпустку, регулювання часу праці та відпочинку, обов'язків роботодавця забезпечити засобами виробництва та встановити безпечні умови праці тощо.

Слід підкреслити, що Кодекс, про який йдеться, не отримав форми закону чи будь-якої іншої юридично обов'язкової форми, однак, як слушно зазначається, останній використовується з огляду на наявність консенсусу представницьких органів роботодавців, працівників та уряду у цьому питанні [182, с.4; 184]. В будь-якому випадку такого розмежування вимагає диференційований підхід до регулювання праці самозайнятих осіб та «класичних» трудових відносин за участю роботодавців, а тому за умови відсутності аналізованого Кодексу судовим та адміністративним органам необхідно було б виробити власну систему ознак, які дозволяли б розмежувати працю найманого працівника та самозайнятих осіб. Тому даний акт є орієнтиром для подолання невизначеності у відповідному питанні.

Кодекс практики визначення статусу найманого працівника чи самозайнятої особи встановлює наступні ознаки-критерії для розмежування трудової діяльності самозайнятої особи та найманих працівників.

Для найманих працівників характерні, зокрема, такі критерії для розрізнення:

- 1) підконтрольний іншій особі, яка визначає, як, коли та де повинна здійснюватися робота;
- 2) предметом правовідносин є виключно праця;
- 3) встановлений фіксований погодинний, тижневий чи місячний оклад;
- 4) виконання роботи не може передоручатися, а якщо воно передоручається по субконтрактному договору, то оплачується особою, що передоручає роботу, змінюється також суб'єктний склад трудових правовідносин, за якого роботодавцем буде сторона, що передоручає виконання роботи;
- 5) працівник не забезпечує сировину та інші матеріали для роботи;
- 6) працівник не забезпечує засоби виробництва, за винятком незначних засобів, при цьому зазначається, що сам факт постачання знарядь та засобів виробництва сам по собі не може мати визначальний вплив на прийняття рішення щодо того, мала особа у конкретних відносинах статус самозайнятої

особи, чи відповідна особа повинна була бути б оформлена як найманий працівник;

7) працівник не несе персональний фінансовий ризик за здійснювану роботу;

8) не має можливості отримати прибуток від інвестицій чи адміністрування бізнесу;

9) не має можливості отримати прибуток від раціоналізації організації робочого часу, часу та способу виконання завдань, що впливають із його трудової діяльності;

10) встановлені години праці, або визначено кількість годин на тиждень чи місяць;

11) працює на одну особу чи підприємство, установу та організацію;

12) отримує відшкодування щодо витрат на проживання та/або відрядження;

13) понаднормовий робочий час оплачується додатково, або ж замінюється часом відпочину.

Натомість для самозайнятих осіб характерними є наступні ознаки-критерії для розмежування із найманими працівниками:

1) є власником бізнесу (маються на увазі, у тому числі, засоби для здійснення трудової діяльності);

2) несе фінансовий ризик (відповідальність) за неналежне виготовлення товару чи надання послуги відповідно до контракту;

3) несе відповідальність за інвестиційну діяльність чи управління в юридичній особі (якщо самозайнятість здійснюється у формі юридичної особи, що має одного власника);

4) має можливість отримати прибуток від раціоналізації організації робочого часу, часу та способу виконання завдань, що впливають із його трудової діяльності;

5) особисто контролює процес праці, у тому числі і при її особистому виконанні;

- б) може найняти людей з метою виконання роботи, яку повинен виконати для замовника;
- 7) забезпечує себе сировиною та матеріалами для роботи;
- 8) забезпечує засоби та устаткування, необхідне для роботи, проте може отримувати від замовника незначні засоби, які в загальному контексті не впливають на роль особи у самостійному забезпеченні себе роботою;
- 9) має визначене місце для ведення діяльності, в якому можуть зберігатися матеріали, обладнання тощо;
- 10) оплата праці здійснюється за виконану роботу;
- 11) забезпечує себе страховим забезпеченням (у тому числі соціальним) самостійно;
- 12) контролює час роботи та виконання зобов'язань [183].

Слід підкреслити, що наявність тих чи інших критеріїв ще не має визначального значення для віднесення правовідносин до таких, що виникли між роботодавцем та найманим працівником, чи особою, яка забезпечує себе роботою самостійно [185]. Слушно зазначає Л. Мойн, що, незважаючи на наявність встановлених ознак-критеріїв, лінія розмежування найманих працівників та самозайнятих осіб залишається розмитою та потребує деталізації. Ірландський науковець запропонувала практичні рекомендації та більш деталізований підхід щодо визначення деяких критеріїв [186, с. 27-28]. В будь-якому випадку наведені критерії є надзвичайно важливим орієнтиром для визначення належного статусу конкретного суб'єкта, праця якого використовується. В Україні наявне визначення поняття «особа, що забезпечує себе роботою самостійно» та інших суб'єктів, однак настільки деталізованих критеріїв щодо розмежування таких осіб з найманими працівниками у випадку удаваної самозайнятості немає. Тому взяття за основу ознак-критеріїв для розмежування трудової діяльності найманих працівників та самозайнятих осіб, вочевидь, буде доцільним з урахуванням національних особливостей.

До таких особливостей слід віднести, наприклад, наявність в українському законодавстві диференціації самозайнятих суб'єктів на осіб, що забезпечують себе роботою самостійно, фізичних осіб-підприємців, а також спеціальної категорії осіб, які ведуть особисте селянське господарство. Тому відповідну систему критеріїв розмежування слід розробляти для кожного суб'єкта окремо. Це не виключає можливості взяття за основу позитивного досвіду регулювання ознак наявності трудових відносин між роботодавцем та найманим працівником та їх відмежування від форм самозайнятості як це визначено у Кодексі практики визначення статусу найманого працівника чи самозайнятої особи.

Резюмуємо, що певний позитивний досвід Ірландії, перш ніж запозичувати в Україну, необхідно оптимізувати. По-перше, це встановлення таких критеріїв у акті рекомендаційного характеру, який є орієнтиром. Натомість в Україні ми рекомендуємо зазначити відповідні критерії на рівні трудового законодавства та деталізувати їх у внутрішніх інструкціях органів доходів і зборів щодо виявлення удаваної трудової діяльності самозайнятих осіб. По-друге, це необхідність встановлення чітких правил застосування тих чи інших критеріїв щодо розмежування трудової діяльності найманого працівника та самозайнятої особи. По-третє, разом із встановленням критеріїв у законодавстві України, одразу необхідно встановити детальний порядок та підстави проведення перевірок на предмет удаваної самозайнятості та підстави для застосування відповідних заходів реагування.

Познайомимося також коротко з досвідом Іспанії. Як впливає з вищенаведеного, правильне визначення змісту правовідносин в контексті того, чи слід їх визначати як працю найманого працівника у конкретного роботодавця, чи потрібно їх вважати трудовою діяльністю самозайнятих осіб, прямо впливає на можливість забезпечити дотримання трудових прав найманих працівників, не порушуючи свободи реалізації трудової діяльності у будь-якій іншій формі. В цьому контексті унікальним є досвід правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб в Іспанії.

Нормативно-правове регулювання самозайнятих осіб міститься в спеціальному Законі Іспанії «Про самозайнятих працівників» №10/2007 від 11.07.2007 р. Останній впроваджує у трудове право даної держави поняття «економічно залежний працівник». Цей термін використовується для виокремлення з-поміж самозайнятих осіб окрему категорію, яка потребує спеціального захисту з огляду на потенційне, проте, зазвичай, часте порушення їх прав. У Законі визначено незалежну професійну діяльність (самозайнятих осіб), які реалізують економічну професійну діяльність з метою отримання прибутку, як правило, особисто, безпосередньо та переважно для однієї фізичної чи юридичної особи, яку визначають як клієнта, від якого такі особи є економічно залежними, оскільки вони отримують від цього клієнта як мінімум 75% своїх доходів за виконану роботу. Для встановлення статусу «економічно залежний самозайнятий працівник» відповідні вимоги повинні бути неухильно дотримані, що, у свою чергу, поширює спеціальні положення наведеного Закону на регулювання трудових правовідносин за участю економічно залежних самозайнятих працівників [187, с. 22; 188]. Крім цього, ст. 5 аналізованого Закону Іспанії встановлює додаткові вимоги для визнання за самозайнятою особою статусу залежної самозайнятої особи, відповідно до якого остання повинна у порівнянні з найманим працівником мати інші умови праці, а також мати власні засоби для виробництва продукції [188], що можна також тлумачити як здійснення діяльності. При цьому недотримання відповідних умов може бути стати підставою для віднесення залежної самозайнятої особи до категорії самозайнятої особи, щодо якої відсутні додаткові трудові гарантії, або ж за умови ще більшого взаємозв'язку з роботодавцем, до категорії найманих працівників, що матиме негативні наслідки для роботодавця у формі штрафних санкцій та відшкодування шкоди відповідно до законодавства Іспанії.

Слушно зазначає Дж.К. Перейро, що наведений Закон в основному регулює спеціальний статус особливої категорії працівників – економічно

залежних самозайнятих осіб [189, с. 93-94]. З відповідним судженням необхідно погодитись, адже законодавчий акт спрямований на захист прав відповідної категорії осіб, поширюючи частину гарантій та переваг, якими користуються інші наймані працівники та забезпечення яких є обов'язком роботодавця. Відповідне регулювання зумовлене, у першу чергу, тією обставиною, що за загальним правилом на трудову діяльність самозайнятих осіб не поширюються положення з приводу захисту найманої праці та гарантування додержання трудових прав.

До позитивних моментів регулювання прав економічно-залежних найманих працівників можна віднести право на 18-денну відпустку протягом року, право на страхування від нещасних випадків на виробництві, страхування на випадок припинення діяльності (безробіття за певних умов), інші права, передбачені законодавством, які в повній мірі або ж частково надаються на рівні з найманими працівниками [190], у тому числі колективні права на участь у профспілках, що надаються як економічно залежним самозайнятим особам, так і особам, які такими не є [189, с. 96]. Цілком влучним є відповідне законодавче правове регулювання, яке спрямоване на захист тих осіб, що працюють в основному на різних умовах в одного роботодавця/замовника, а їх праця за своєю суттю тяжіє до трудових відносин з найманим працівником на умовах «традиційної» зайнятості.

На відміну від Ірландії, Іспанія, по-перше, частково диференціює форми самозайнятості (більш наближено до української моделі), по-друге, поєднує мотивацію та дискрецію в організації форм зайнятості. Якщо законодавство Ірландії за умов, які відповідають критерію, одразу прирівнює самозайнятих осіб до найманих працівників, то відповідне законодавство Іспанії встановлює перехідний інститут – «економічно залежних самозайнятих осіб». Такий підхід, з одного боку, дозволяє захистити права самозайнятих працівників, які в значній мірі пов'язані фактично та/або юридично з одним роботодавцем/замовником, а з іншого – дає змогу організувати зайнятість особі на власний розсуд, отримавши і певну міру

захисту трудових прав та соціальних гарантій та можливість забезпечити певну гнучкість в організації найманої праці.

Крім окреслених вище переваг, з урахуванням високих штрафів, що можуть бути накладеними як на працівника, так і на роботодавця за порушення режиму надання послуг та використання праці економічно-залежними самозайнятими особами [191, с. 16, 17], описаний інститут, як і правове регулювання трудової діяльності самозайнятих працівників, в Іспанії є запобіжним заходом від використання «удаваної» самозайнятості, який, у свою чергу, є більш гнучким, ніж у ряді інших держав. Певним аналогом такого правового регулювання в Україні можна назвати обов'язок здійснити сплату внесків на загальнообов'язкове державне соціальне та пенсійне страхування роботодавцем за застрахованих осіб, які працюють за договором цивільно-правового характеру, строк виконання якого перевищує один місяць [69]. Однак відповідний інститут не поширюється на осіб, які є самозайнятими особами. Це створює умови для зловживань з боку роботодавців, які, використовуючи «удавану самозайнятість», яка фактично є трудовими правовідносинами, уникають виконання вищезазначених зобов'язань.

З огляду на наведене вище, пропонуємо запозичити інститут «залежних самозайнятих осіб» в законодавство України, доповнивши трудове та соціально-забезпечувальне законодавство положеннями, які б визначали самозайнятих осіб – фізичних осіб-підприємців чи осіб, які забезпечують себе роботою самостійно, а також юридичний та фактичний зв'язок яких з роботодавцем-замовником настільки тісний, що відповідає встановленим законодавством вимогам для визначення останніх як «залежних самозайнятих осіб», а це, у свою чергу, мало б наслідками встановлення додаткових гарантій у сфері реалізації трудових прав і гарантій, у тому числі соціально-забезпечувальних прав та інтересів наближено до категорії найманих працівників. У будь-якому випадку більш детальні аспекти наведених пропозицій щодо запозичення іспанського досвіду правового

регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб потребують ретельного обговорення в процесі законопроектної діяльності з фахівцями та науковцями у сфері трудового права, права соціального забезпечення, а також фахівцями у сфері податкової системи щодо їх запровадження практику правозастосування. Більше того, перед запровадженням відповідні пропозиції потребують обговорення сторонами соціального партнерства – працівниками (самозайнятими особами) та роботодавцями, як це було реалізовано в Ірландії, де за відсутності законодавчого акта учасники відносин з використання праці самозайнятих осіб керуються положеннями акта соціального партнерства.

Також доцільно звернути увагу на досвід правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб Угорщини, який доцільно проаналізувати у динаміці, що розкриє детерміновані вимогами часу підходи до визначення відповідних термінів та понять та дозволить встановити розвиток цього регулювання в розрізі суспільних умов на ринку праці, які існували у той чи інший період.

Попередній Трудовий кодекс Угорщини, який втратив чинність, не встановлював правової дефініції терміна «працівник» [192; 182, с. 2]. Однак правові законодавчі положення, які були основою для розмежування трудової діяльності найманого працівника та відповідної діяльності самозайнятої особи, існували, що було вкрай важливим з огляду на суттєву різницю між обсягом трудових прав та гарантій осіб, які порівнюються.

У зв'язку з наведеним вище у 2005 році Міністерство праці та Міністерство фінансів Угорщини видали адміністративну директиву, в якій були встановлені правові механізми, що надавали змогу розмежувати трудову діяльність самозайнятих осіб та діяльності осіб у статусі найманих працівників. Основними критеріями визначено обов'язок працівника виконувати роботу особисто, обов'язок роботодавця – пропонувати зайнятість, забезпечувати взаємозв'язок працівника з господарською діяльністю, організацією праці, підпорядкування особи відповідним

правилам. Другорядними ж критеріями встановлено право управління, визначення тривалості праці та особливостей робочого часу, визначення робочого місця, оплата праці, здійснення трудової діяльності з використанням засобів роботодавця (у тому числі продукції), забезпечення умов праці, безпеки та здоров'я, письмовий договір. Відповідна директива втратила чинність в зв'язку з прийняттям нового Трудового кодексу Угорщини [192], однак фахівці зазначають, що закладені у директиві основні принципи залишаються актуальними та придатними до використання як орієнтир [182].

У новому ж ТК Угорщини поняття «працівник» трактується як будь-який громадянин, що працює за трудовим договором. Під трудовим договором, у свою чергу, у ТК Угорщини розуміють роботу працівника відповідно до інструкцій роботодавця, з однієї сторони, та забезпечення роботодавцем роботою найманого працівника, з іншої [193]. Зазначене тлумачення відповідає ключовим критеріям, однак у законодавстві Угорщини, на відміну від Ірландії чи навіть Іспанії, відсутні чіткі підстави для розмежування трудової діяльності самозайнятих осіб та праці за трудовим договором.

Влучним для України може бути досвід деталізації критеріїв для розмежування трудової діяльності особи у формі самозайнятості та праці найманого працівника у фактичних трудових правовідносинах, за якої відсутність чітко визначених законодавством критеріїв була компенсована відповідним підзаконним нормативно-правовим регулюванням.

У самій ст. 235 КЗпП визначено право органу, що розглядає спір, встановити факт наявності трудових відносин та строк їх виконання без укладення трудового договору [66]. Такі ж положення наявні і в Законі України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [69] та у ПК України [11]. Однак конкретних критеріїв для відповідного розмежування у всіх названих законодавчих актах немає, що зумовлює певну невизначеність при вирішенні спорів. Очевидно,

суди під час повного та всебічного розгляду відповідних категорій справ будуть самостійно формулювати необхідні критерії, якими вони керуватимуться при розмежуванні трудової діяльності самозайнятих осіб та найманих працівників. Однак для діяльності адміністративних органів, зокрема органів доходів і зборів та органів Міністерства соціальної політики при виявленні та накладенні стягнень за порушення законодавства у цій сфері відсутність сформульованих критеріїв при виявленні, протидії порушенням та притягненні/ініціюванні притягнення винних роботодавців у порушенні законодавства, що реалізували «удавану самозайнятість» замість оформлення трудових правовідносин, буде значною методологічною проблемою.

При цьому відповідно до положень ч. 2 ст. 19 Конституції України [9] для видання відповідного акта у формі постанови Кабінету Міністрів України, чи наказу одного з міністерств повинна бути вказівка в законі. З урахуванням тривалості процедури прийняття відповідного законодавства вважаємо за доцільне запропонувати прийняти акти відомчого інструктивно-методологічного характеру.

Враховуючи вищенаведене, з урахуванням досвіду Угорщини щодо адміністративно-правового регулювання проблем трудової діяльності самозайнятих осіб, вважаємо, що найбільш дієвим, нагальним і швидким вирішенням проблеми буде прийняття інструкції на рівні Міністерства соціальної політики та Міністерства фінансів, в якій для контролюючих суб'єктів встановити критерії, якими повинні керуватися останні під час виявлення та встановлення фактичних трудових правовідносин, що позиціонувалися як використання праці самозайнятих осіб.

З урахуванням усього вищенаведеного можна з переконливістю зазначити, що досвід правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб у зарубіжних країнах ЄС є надзвичайно вдалим та можливим для запозичення в Україні. Окремі його елементи можуть суттєво покращити правове регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб.

Основний акцент правового регулювання у державах ЄС лежить у сфері протидії «удаваній самозайнятості», внаслідок якої можуть суттєво порушуватися трудові права найманих працівників. Це прослідковується практично в кожній з держав-членів ЄС. Натомість другим пріоритетом є забезпечення системи трудових прав для самозайнятих осіб, які самі бажають здійснювати працю у формі самозайнятості.

В Ірландії встановлена значна сукупність ознак-критеріїв для розрізнення трудової діяльності самозайнятих осіб та найманих працівників, які використовуються для протидії «удаваній самозайнятості» як негативній комерційній та трудовій практиці.

Особливістю правового регулювання в Іспанії є значна вага встановлення та правовому забезпеченню інституту «економічно залежних самозайнятих осіб», який в рівній мірі демотивує роботодавців використовувати «удавану зайнятість» та забезпечує трудові права і гарантії даної категорії осіб, у тому числі надаючи їм право на власний розсуд без соціально-економічного примусового детермінування обрати таку більш гнучку форму зайнятості.

Цікавим аспектом відповідного правового регулювання в Угорщині, на який ми бажали звернути увагу, було встановлення критеріїв для відмежування трудової діяльності самозайнятих осіб від праці найманих працівників за відсутності таких у законодавстві, що на сьогодні є характерним і для України. Тому цей досвід разом з вищенаведеними пропонуємо до запозичення в окреслений вище спосіб.

За результатами аналізу можемо встановити, що в міру більшої уваги, по-перше, до захисту праці самозайнятих осіб, по-друге, до протидії «удаваній самозайнятості», відповідне законодавство ЄС набуло значно вищого рівня розвитку. Тому з урахуванням складної соціально-економічної ситуації в Україні доцільним є запозичення зазначеного у праці позитивного зарубіжного досвіду щодо регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб.

### Висновки до розділу 3

1. Надано доктринальне визначення поняття «проблема правового регулювання самозайнятості працівників в Україні», яке сформульовано як відсутність на сьогодні нормативно-правової врегульованості чинним вітчизняним трудовим законодавством трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні, що зумовлює необхідність здійснення комплексного, глибокого і повного вивчення відповідних суспільних відносин з метою розробки належних правових норм, які мають бути спрямовані на їх ефективну правову регламентацію для вирішення практичних питань можливості реалізації самозайнятими особами свого конституційного права на працю.

2. Обґрунтовано, що проблеми правового регулювання самозайнятих осіб в Україні мають форму прогалін, під якими варто розуміти повну або неповну (часткову) відсутність правових норм, які мають врегульовувати суспільні відносини, що виникають у трудовій діяльності самозайнятих осіб в Україні, внаслідок чого під дією різноманітних об'єктивних або суб'єктивних факторів чи їх сукупності знижується ефективність регулюючого впливу права і законодавства.

3. На основі діючих доктринальних досягнень і положень законодавства обґрунтовано, що на сьогодні в Україні всі самозайняті особи поділяються на: 1) осіб, які займаються індивідуальною трудовою діяльністю та 2) осіб, які є незалежними працівниками (фрілансерами).

4. Встановлено, що основними причинами, які зумовлюють проблеми в правовій регламентації самозайнятих осіб, зокрема є: 1) необхідність удосконалення та закріплення видів самостійної зайнятості, враховуючи їх різноманітність; 2) невизнання розвитку самозайнятості як пріоритетного напрямку державної політики зайнятості; 3) доцільність нормативного визначення переліку загальних та спеціальних гарантій трудової діяльності

самозайнятих осіб; 4) фактичне існування інституту «залежних самозайнятих осіб» без його нормативного закріплення; 5) відсутність єдиних засад здійснення державного контролю та нагляду за діяльністю самозайнятих осіб; 6) низький рівень ефективності та розпорошеність норм, які сьогодні повинні регулювати сферу відповідних суспільних відносин, та необхідність прийняття єдиного акта у цій сфері.

## ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні здійснено теоретичне узагальнення й нове вирішення наукового завдання, яке полягало в тому, щоб на підставі вивчення загально визнаних міжнародних стандартів, чинного національного й зарубіжного законодавства розкрити особливості правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні. За результатами дослідження сформульовано нижченаведені основні висновки.

1. Самозайняті особи – це фізичні особи, які реалізують право на вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності шляхом здійснення незалежної трудової діяльності з її реєстрацією у порядку, встановленому чинним законодавством України, в межах якої вони набувають відповідного правового статусу фізичної особи-підприємця та/або особи, яка здійснює незалежну професійну діяльність.

2. Встановлено такі критерії визначення самозайнятості як виду трудової діяльності: 1) самостійність; 2) самоорганізованість, тобто самостійний пошук, визначення та організація виду трудової діяльності; 3) заснованість на особистій праці із можливістю залучення праці найманих працівників; 4) комерційний характер; 5) трудовий характер винагороди; 6) основу складає власне майно чи грошові кошти зайнятої особи тощо.

3. Трудова діяльність самозайнятих осіб – це об'єм трудових операцій (інтелектуальної та/або фізичної праці), що виконується в межах реалізації права на працю фізичними особами у формах та на підставах, визначених чинним законодавством України.

Характерними особливостями трудової діяльності самозайнятих осіб визначено наступні: 1) обумовлена правом на вільно обрану зайнятість та прагненням людини реалізувати своє право на достатній життєвий рівень для себе та своєї сім'ї, а також правом заробляти собі на життя працею, яку вона

вільно вибирає; 2) безпосередньо обумовлена як наймана праця особистим характером діяльності та професійними і освітніми якостями особи; 3) включає дві форми діяльності: підприємницьку та професійну; 4) підлягає обліку у контролюючих (фіскальних) органах; 5) обумовлює самостійність обрання умов ведення трудової діяльності, що включає забезпечення для себе належних та безпечних умов праці, режиму роботи тощо; 6) передбачає самостійне матеріально-технічне забезпечення діяльності; 7) має ризикований характер; 8) у випадках, визначених законом, пов'язана з отриманням окремих дозвільних документів (свідоцтв, ліцензій, сертифікатів, дипломів тощо) на здійснення трудової діяльності, наприклад, свідоцтва про право здійснення адвокатської, нотаріальної діяльності тощо; 9) законодавство містить обмеження щодо суміщення трудової діяльності окремих видів незалежної професійної діяльності.

4. Виділено та охарактеризовано три етапи генезису самостійного забезпечення особами своєї зайнятості: 1) етап зародження та поширення індивідуальної трудової діяльності, що охоплює період від появи цивілізації до англійської буржуазної революції (XVII ст.); 2) етап становлення та розвитку самостійного забезпечення особами своєї зайнятості (XVII ст. – кін. XX ст.); 3) новітній етап розвитку (від кін. XX ст. – по т.ч.).

5. До характерних рис правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні в сучасних умовах належать наступні: 1) базується на основних конституційних соціально-економічних правах і свободах; 2) регулюється широкою нормативною базою; 3) широка диференціація нормативного регулювання обумовлена, в тому числі, різноманітністю видів незалежної професійної діяльності як форми самозайнятості; 4) характеризується відсутністю єдиного підходу та наявністю колізій у регулюванні самостійної зайнятості; 5) характеризується недостатністю регулювання самозайнятості основними актами законодавства про працю, зайнятість населення, у сфері соціального забезпечення; 6) законодавчі визначення понять «самозайняті особи», «особи, що

забезпечують себе роботою самостійно», «особи, що здійснюють незалежну професійну діяльність» не є тотожними, поняття «особи, що здійснюють незалежну професійну діяльність» потребує уточнення шляхом внесення відповідних змін до законодавства.

6. Принципи трудової діяльності самозайнятих осіб – це сукупність основоположних, керівних, засадничих положень, які відображають сутність самозайнятості як правового явища та визначають об'єктивні закономірності розвитку відповідної форми трудової діяльності осіб з урахуванням імперативних та універсальних засад правового регулювання зайнятості.

Виокремлено групи принципів трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні, які систематизовані за наступними критеріями: 1) за рівнем нормативного закріплення: а) міжнародні, б) конституційні, в) законодавчі; 2) за межами правового впливу: а) загальноправові, б) галузеві, в) спеціальні; 3) за ознакою нормативного закріплення: а) мають нормативне закріплення, б) принципи-звичаї; 4) за сферою впливу: а) юридичні, б) економічні, в) соціальні та інші.

7. Гарантії трудової діяльності самозайнятих осіб – це сукупність економічних, соціальних, правових та інших засобів, які законодавчо закріплені та спрямовані на забезпечення ефективного механізму реалізації прав самозайнятих осіб у сфері зайнятості та праці, захисту відповідних прав та законних інтересів від незаконного обмеження та посягання.

Запропоновано класифікацію гарантій трудової діяльності самозайнятих осіб за наступними критеріями: 1) за рівнем нормативного закріплення; 2) за сферою дії відповідних гарантій; 3) за суб'єктом, до якого застосовуються гарантії прав самозайнятих осіб; 4) залежно від виконуваних функцій юридичних гарантій прав самозайнятих осіб.

8. Виходячи із існуючих проблем правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб та враховуючи позитивний зарубіжний досвід правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб, напрямами

удосконалення відповідної сфери визначено: 1) закріплення критеріїв, які свідчили б про необхідність отримання особою статусу самозайнятої; 2) закріплення в законодавстві України інституту «залежних самозайнятих осіб» та «удаваної самостійної зайнятості»; 3) встановлення критеріїв щодо розмежування трудової діяльності найманого працівника та самозайнятої особи і закріплення відповідних додаткових гарантій в залежності від статусу особи, в тому числі в контексті визначення основної зайнятості особи; 4) затвердження порядку та підстав проведення перевірок на предмет «удаваної самозайнятості»; 5) розробка та прийняття Закону України «Про самозайнятність населення», який має регулювати відносини щодо трудової діяльності самозайнятих осіб.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Эрнн Зелински. Успех без офисного рабства. Настольная книга фрилансера / Эрнн Зелински, Т. Самсонова. – М.: Гаятри/Lifebook, 2009. – 312 с.
2. Барсученко А.С. Самозайнятість на ринку праці: фрїланс / А.С. Барсученко // Управління розвитком. – 2013. – № 16. – С. 11-13.
3. Вишновецька С.В. Історичні аспекти формування і розвитку галузі трудового права / С.В. Вишновецька // Юридичний вісник. – 2009. – № 1. – С. 57-61.
4. Завадский А.В. О девятой главе пятой книги проекта гражданского уложения (договор личного найма): доклад Юридическому Обществу при Императорском Казанском Университете 23 марта 1900 года / А.В. Завадский. – Казань, 1900. – 28 с.
5. Алімпієв А.І. Державна політика сприяння зайнятості населення: історично-правовий огляд / А.І. Алімпієв // Публічне право. – 2013. – № 3. – С. 234-241.
6. Маркс К. Сочинения / Маркс К, Энгельс Ф. – [2-е изд.]. – Т. 25. – Ч. 1 –  
- литературы, 1961. – 545 с.
7. Кульчицький В.С. Історія держави і права України: навч. посіб. / В.С. Кульчицький, М.І. Настюк, Б.Й.Тищик. – Львів: Світ, 1996. – 296 с.
8. Жоравович Д.О. Правові аспекти визначення статусу самозайнятої особи / Д.О. Жоравович // Форум права. – 2012. – № 3. – С. 190-195.
9. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
10. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.
11. Податковий кодекс України: Закон України від 02.12.2010 № 2755-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 13-14, № 15-16, № 17. – Ст. 112.

12. Трудове право: підручник / [Жернаков В.В. та ін.]; за заг. ред. В.В. Жернакова; М-во освіти і науки, молоді та спорту України, Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого». – Х.: Право, 2013. – 494 с.
13. Вишневецкая Н.Т. Самозанятость в переходных экономиках / Н.Т. Вишневецкая // Мировая экономика и международные отношения. – 2013. – № 10. – С. 58-67.
14. Грабовецька О. Нормативно-правове забезпечення самозайнятості населення: реалії і проблеми / О. Грабовецька // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України: науковий журнал. – 2015. – Вип. 20. – С. 126-132.
15. Делас У. Самозайнятість як джерело доходів населення / У. Делас // Економіст: літопис подій, особистості, ідеї, аналітика й дослідження. – 2007. – № 3. – С. 22-24.
16. Звонар Й.П. Самостійна зайнятість як сфера реалізації соціально-трудового потенціалу населення / Й.П. Звонар // Актуальні проблеми економіки: науковий економічний журнал. – 2012. – № 5 (131). – С. 219-227.
17. Иващенко О.В. Социология самозанятости: к проблеме определения предмета / О.В. Иващенко // Социология: теория, методы, маркетинг: научно-теоретический журнал. – 2002. – № 4. – С. 189-197.
18. Ивчук Ю.Ю. Некоторые аспекты правового регулирования самозанятости в современном социально-правовом государстве / Ю.Ю. Ивчук // Вісник Луганської академії внутрішніх справ МВС України: науково-теоретичний журнал. – 2004. – Спецвипуск: у 5-и ч. – Ч. 4: Ідея правової держави: історія і сучасність. – С. 123-128.
19. Коваль С.П. Державне регулювання зайнятості та безробіття на ринку праці / С.П. Коваль // Економічний вісник університету: збірник наукових праць учених та аспірантів. – Переяслав-Хмельницький, 2016. – Вип. 28/1. – С. 107-114.

20. Крисанов Д.Ф. Самозайнятість сільського населення в ринкових умовах: масштаби, структуризація, перспективи / Д.Ф. Крисанов, К.О. Прокопенко // Держава та регіони: науково-виробничий журнал. – 2007. – С. 168-176.
21. Музиченко О.В. Спеціальні податкові режими стимулювання самозайнятості: особливості застосування в трансформаційних економіках / О.В. Музиченко // Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право: науковий журнал. – 2012. – № 4 (63). – С. 145-149.
22. Павлішина Н.М. Державна політика зайнятості як чинник успішного працевлаштування випускника вищого навчального закладу / Н.М. Павлішина // Держава та регіони : науково-виробничий журнал. – 2013. – № 6. – С. 158-161.
23. Притворова Т.П. Самозанятість в Казахстане: тенденції розвитку и трудности идентификации / Т.П. Притворова, Г.Б. Пестунова, О.А. Кулов // Актуальні проблеми економіки: науковий економічний журнал. – 2016. – № 8 (182). – С. 246-255.
24. Святоцька В.О. Основоположні стандарти і принципи організації та діяльності адвокатури у міжнародному просторі / В.О. Святоцька // Право України: юридичний журнал: науково-практичне фахове видання. – 2015. – № 12. – С. 83-91.
25. Черчик Л.М. Сільський туризм як ефективна форма самостійної зайнятості у трудонадлишкових регіонах / Л. М. Черчик // Регіональна економіка : науково-практичний журнал. – 2009. – № 1. – С. 178-182.
26. Мельничук І.С. Стан зайнятості та безробіття в Україні на сучасному етапі / І.С. Мельничук // Фінансовий простір: журнал – 2011. – № 3. – С. 119-126.
27. Пінк Д. Нація вільних агентів: як нові незалежні працівники міняють життя Америки / Д. Пінк. – М.: Секрет фірми, 2005. – С. 29.

28. Економіка управління, фінанси: теорія та практика: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Хмельницький, 11-12 жовтня 2013 року). – Херсон: Гельветика, 2013. – 172 с.
29. Легкий В.І. Поняття і особливості категорії «зайнятість» в умовах трансформації економіки / В.І. Легкий // Сталий розвиток економіки: міжнародний науково-виробничий журнал. – 2013. – № 3. – С. 142-146.
30. Пірон І. С. Сутність правової категорії «зайнятість населення» / І. С. Пірон // Вісник Київського національного університету ім. Т. Шевченка. – 2009. – № 80. – С. 51-54.
31. Кравчук Л.М. Особливості регулювання зайнятості населення в регіоні: дис. ... канд. економ. наук: 08.00.07 / Л.М. Кравчук. – Львів, 2009. – 212 с.
32. Вечканов Г.С. Современная экономическая энциклопедия / Г.С. Вечканов, Г.Р. Вечканова. – С-П.: Лань, 2002. – 880 с.
33. Семенова Л.Ю. Зайнятість населення в контексті державного регулювання / Л.Ю. Семенова // Інвестиції: практика та досвід: науково-практичний журнал. – 2014. – № 3. – Лютий. – С. 59-66.
34. Антофій Н.М. Виробництво і зайнятість у забезпеченні економічного простору людського розвитку / Н.М. Антофій, В.М. Фомішина // Держава та регіони: науково-виробничий журнал. – 2012. – № 3. – С. 11-15.
35. Кремень О.І. Зайнятість населення: основні підходи до трактування сутності та сегментації / О.І. Кремень // Економічний простір: збірник наукових праць Придніпровської державної академії будівництва та архітектури. – 2010. – № 35. – С. 129-151.
36. Мельничук Л.С. Основні проблеми зайнятості населення України / Л.С. Мельничук // Наукові праці. – Серія: Економіка. – 2012. – Т. 189. – № 177. – С. 105-108.
37. Глевацька Н.М. Зайнятість населення України в умовах нестабільної економічної ситуації: основні проблеми і напрями їх вирішення /

- Н.М. Глевацька, В.А. Михайлович // Наукові праці КНТУ. – Серія: Економічні науки. – 2010. – № 17. – С. 1-9.
38. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник. – [2-е вид., стереот.]. – К.: Вікар, 2004. – 725 с.
39. Рофе А.И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов труда: учеб. пособие / А.И. Рофе, Б.Г. Збышко, В.В. Ишин; под ред. проф. А.И. Рофе. – М.: МИК, 1997. – 160 с.
40. Писаревська Т.А. Інформаційні системи і технології в управлінні трудовими ресурсами: навчальний посібник. – [2-е вид., перероб. і доп.]. – К.: КНЕУ, 2000. – 279 с.
41. Петюх В.М. Ринок праці та зайнятість: навчальний посібник / В.М. Петюх. – К.: МАУП, 1997. – 120 с.
42. Гетьманцева Н.Д. Поняття і сутність праці як правової категорії / Н.Д. Гетьманцева // Підприємництво, господарство і право: щомісячний науково-практичний юридичний журнал. – 2016. – № 7 (245). – С. 60-65.
43. Куцеволова М.В. Ринок праці: поняття та теоретико-методичні підходи до дослідження / М.В. Куцеволова // Вісник Хмельницького національного університету : науковий журнал. – 2016. – № 4, т. 1. – С. 40-46.
44. Морщенок Т.С. Продуктивність праці: економічна сутність та фактори її підвищення на підприємстві / Т.С. Морщенок, І.Л. Луц // Вісник Запорізького національного університету: збірник наукових праць. – 2014. – № 2 (22). – С. 63-71.
45. Юрчик Г.М. Стимулювання розвитку самозайнятості: соціально-економічні та правові аспекти / Г.М. Юрчик // Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. – 2012. – № 2. – С. 212-219.
46. Бондаренко Н.М. Сутнісні аспекти самозайнятості в особистих селянських господарствах / Н.М. Бондаренко // Вісник Полтавської державної аграрної академії. – 2006. – № 4. – С. 195-197.

47. Іванюта С.М. Проблеми зайнятості населення та шляхи їх вирішення / С.М. Іванюта [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.uccu.org.ua>.
48. Позняк О. Теоретико-методичні основи дослідження самозайнятості в Україні / О. Позняк // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 8. – С. 3-7.
49. Перебийніс В.І. Управління використанням трудових ресурсів на підприємствах: монографія / В.І. Перебийніс, Т.П. Житник. – Полтава: РВЦ ПУСКУ, 2008. – 331 с.
50. Трудове право України: академічний курс: підруч. для студ. спец. вищ. навч. закл. / [П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.]; за ред. П.Д. Пилипенка. – [2-е вид., іерероб. і доп.]. – К.: Ін Юре, 2006. – 544 с.
51. Скакун О.Ф. Теорія держави і прав: підручник / О.Ф. Скакун. – [2-ге вид.]. – К.: Алерта; КНТ; ЦУЛ, 2010. – 520 с.
52. Тарахонич Т.І. Правове регулювання та правовий вплив як юридичні категорії: співвідношення понять / Т.І. Тарахонич // Часопис Київського університету права. – 2009. – №4. – С. 10-14.
53. Скакун О.Ф. Теорія держави та права (енциклопедичний курс): підручник / О.Ф. Скакун. – Х.: Еспада, 2006. – 776 с.
54. Сухицька Н.В. Правове регулювання: проблеми ефективності / Н.В. Сухицька // Держава і право: збірник наукових праць. – Серія: Юридичні і політичні науки. – 2000. – Вип. 7. – С. 58-64.
55. Теорія держави і права: академічний курс: підручник / [О.В. Зайчук та ін.]; ред. О.В. Зайчук, Н.М. Оніщенко. – К.: Юрінком Інтер, 2008. – 688 с.
56. Волинка К.Г. Теорія держави і права: навчальний посібник / К.Г. Волинка. – К., 2003. – 240 с.
57. Грузінова Л.П. Трудове право України: навчальний посібник для студ. вищ. навч. закл. / Л.П. Грузінова, В.Г. Короткін. – Ч. 4. – К.: МАУП, 2003. – 152 с.

58. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №№ 40-44. – Ст. 356.
59. Господарський кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18. – № 19-20. – № 21-22. – Ст. 144.
60. Вишневецький О.С. Напрями формалізації поняття «соціальна орієнтація економіки» та його застосування [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/39828/13-Vishnevsky.pdf?sequence=1>.
61. Бутенко А.П. От социальной ориентации экономики к ликвидации эксплуатации / А.П. Бутенко // Вестник научной информации. – 1999. – № 9. – С. 3-21.
62. Економічна енциклопедія: у 3-х т. / редкол.: [С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін.]. – Т. 3. – К.: Академія, 2002. – 952 с.
63. Дем'янчук О.І. Самозайнятість та її реалізація на регіональному ринку праці: автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. екон. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / О.І. Дем'янчук. – К., 2004. – 20 с.
64. Про ратифікацію Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та Міжнародного пакту про громадянські і політичні права: Указ Президії Верховної Ради Української РСР від 19.10.1973 № 2148 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2148-08>.
65. Про економічні, соціальні і культурні права: Міжнародний пакт від 16.12.1966 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042/conv](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_042/conv).
66. Кодекс законів про працю: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.
67. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.

68. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 14.01.1998 № 16/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 23. – Ст. 121.
69. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 № 2464-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 2-3. – Ст. 11.
70. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №№ 49-51. – Ст. 376.
71. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від від 02.03.2000 № 1533-III // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 22. – Ст. 171.
72. Про пенсійне забезпечення: Закон України від 05.11.1991 № 1788-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 3. – Ст. 10.
73. Про автомобільний транспорт: Закон України від 05.04.2001 № 2344-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 22. – Ст. 105.
74. Про затвердження Правил надання послуг пасажирського автомобільного транспорту: Постанова Кабінету Міністрів України від 18.02.1997 № 176 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/176-97-%D0%BF>.
75. Про затвердження Положення про робочий час і час відпочинку водіїв колісних транспортних засобів: Наказ Мінтрансзв'язку України від 07.06.2010 № 340 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0811-10>.
76. Про приєднання України до Європейської угоди щодо роботи екіпажів транспортних засобів, які виконують міжнародні автомобільні перевезення (ЄУТР): Закон України від 07.09.2005 № 2819-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 50. – Ст. 536.
77. Європейська угода щодо роботи екіпажів транспортних засобів, які виконують міжнародні автомобільні перевезення (ЄУТР) від 27.02.2004

[Електронний ресурс] – Режим доступу:  
[http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994\\_016/page2](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_016/page2).

78. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
79. Про авторське право і суміжні права: Закон України від 23.12.1993 № 3792-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 7. – Ст. 32.
80. Про охорону прав на винаходи і корисні моделі: Закон України від 15.12.1993 № 3687-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 7. – Ст. 32.
81. Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців: Закон України від 15.05.2003 № 755-ІV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 31-32. – Ст. 263.
82. Про нотаріат: Закон України від 02.09.1993 № 3425-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 39. – Ст. 383.
83. Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом: Закон України від 14.05.1992 № 2343-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 31. – Ст. 440.
84. Про адвокатуру та адвокатську діяльність: Закон України від 05.07.2012 № 5076-VI // Відомості Верховної Ради. – 2013. – № 27. – Ст. 282.
85. Рябовська С.Я. Окремі питання принципів діяльності адвокатури України / С.Я. Рябовська // Цивілістична процесуальна думка: науково-практичний журнал. – 2015. – № 1. – С. 98-102.
86. Клименко О.М. Організація адвокатури: оплата праці та оподаткування адвокатської діяльності // Цивілістична процесуальна думка: науково-практичний журнал. – 2015. – № 1. – С. 91-97.
87. Козіна В.В. Нові соціальні стандарти: застосування в адвокатській діяльності / В.В. Козіна // Вісник Національної асоціації адвокатів України. – 2014. – № 1 (2). – Лютий. – С. 41-43.

88. Про оцінку майна, майнових прав та професійну оціночну діяльність в Україні: Закон України від 12.07.2001 № 2658-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 47. – Ст. 251.
89. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України від 16.07.1999 № 996-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 40. – Ст. 365.
90. Про аудиторську діяльність: Закон України від 22.04.1993 № 3125-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 23. – Ст. 243.
91. Про особисте селянське господарство: Закон України від 15.05.2003 № 742-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 29. – Ст. 232.
92. Про затвердження Порядку обліку особистих селянських господарств сільськими, селищними та міськими радами: Наказ Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0044-10>.
93. Словник іншомовних слів / [ред. О.С. Мельничук]. – К.: Українська радянська енциклопедія, 1974. – 776 с.
94. Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка / В.И. Даль. – Т. 3. – М.: Гос. изд-во иностр. и нац. слов, 1955. – 555 с.
95. Словник української мови: в 11-ти т. / [О.П. Петровська, М.М. Пилинський, Л.О. Родніна, Н.І. Швидка]. – Т. 7. – К.: Наукова думка, 1976. – 724 с.
96. Мурашин О.Г. Загальна теорія держави і права: підручник для студентів ВНЗ / О.Г. Мурашин. – К.: Університет «Україна», 2014. – 561 с.
97. Машков А.Д. Теорія держави і права: підручник / А.Д. Машков. – К.: Дакор, 2015. – 491 с.
98. Теорія держави і права: підручник / [О.В. Петришин та ін.]; за ред. О.В. Петришина. – Х.: Право, 2014. – 366 с.

99. Королёв А.И. Теория государства и права: ученик / А.И. Королёв, Л.С. Явич. – Ленинград: Изд-во Ленинградского университета, 1982. – 377 с.
100. Байтин М.И. О принципах и функциях права: новые моменты / М.И. Байтин // Правоведение. – 2000. – № 3. – С. 4-16.
101. Колодій А.М. Принципи права України / А.М. Колодій. – К: Юрінком Інтер. – 1998. – 216 с.
102. Колодій А.М. Принципи права: генеза, поняття, класифікація та реалізація / А.М. Колодій // Альманах права: науково-практичний юридичний журнал. – 2012. – Вип. 3: Основоположні принципи права як його ціннісні виміри. – С. 40-44.
103. Старчук О.В. Щодо поняття принципів права / О.В. Старчук // Часопис Київського університету права. – 2012. – № 2. – С. 40-43.
104. Хавронюк А. Загальні принципи права (досвід Європейського Союзу) / А. Хавронюк // Підприємництво, господарство і право: науково-практичний, господарсько-правовий журнал. – 2012. – № 4 (196). – С. 106-110.
105. Ткаченко Є.В. Загальні принципи права в правовій системі Європейського Союзу / Є.В. Ткаченко // Університетські наукові записки Хмельницького університету управління та права: часопис. – 2009. – Вип. 1 (29). – С. 323-330.
106. Балаклицький І.І. Загальні принципи права як сутнісні його характеристики / І.І. Балаклицький // Держава і право: збірник наукових праць. – Серія: Юридичні і політичні науки. – 2009. – Вип. 45. – С. 71-77.
107. Зайчук О.В. Принципи права в контексті розвитку загальної теорії держави і права / О.В. Зайчук // Альманах права: науково-практичний юридичний журнал. – 2012. – Вип. 3: Основоположні принципи права як його ціннісні виміри. – С. 21-27

108. Береза Н.В. Принципи права: їх роль і проблеми реалізації в сучасній Україні / Н.В. Береза // Науковий вісник Київського національного університету внутрішніх справ: науково-теоретичний журнал. – 2009. – № 4 (65). – С. 71-81.
109. Сушко Є.Р. Принципи права: ознаки, завдання та класифікація / Є.Р. Сушко // Збірник наукових праць Львівського державного інституту новітніх технологій та управління. – 2006. – Вип. 1. – С. 43-53.
110. Щербина В.І. Про основоположні принципи трудового права України / В.І. Щербина // Підприємництво, господарство і право: науково-практичний, господарсько-правовий журнал. – 2007. – № 1. – С. 13-18.
111. Алексеев С.С. Проблемы теории права: курс лекцій: в 2-х т. / С.С. Алексеев. – Т. 1. – Свердловск: Свердловский юрид. ин-т, 1972. – 396 с.
112. Рабінович П.М. Основи загальної теорії права і держави: навчальний посібник / П.М. Рабінович. – К.: ІСДО, 1995. – 172 с.
113. Теория государства и права: учебник / [В.А. Козлов, К. Е. Ливанцев, Ю.А. Денисов и др.]; отв. ред. А.И. Королев, Л.С. Явич. – Ленинград: Из-во Ленинград. у-та, 1982. – 381 с.
114. Ведерніков Ю.А. Теорія держави і права: навчальний посібник / Ю.А. Ведерніков, В.С. Грекул. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 224 с.
115. Василько І.В. Гарантії забезпечення трудових прав працівників, які працюють у роботодавців-фізичних осіб / І.В. Василько // Юридична наука: науковий юридичний журнал. – 2015. – № 9 (51). – С. 59-64.
116. Явич Л.С. О принципе научности в работе советского государственного аппарата / Л.С. Явич // Правоведение. – 1967. – № 2. – С. 60-64.
117. Теория государства и права: учебник / [А.М. Айзенберг, А.М. Васильев, Г.С. Котляревский и др.]; под ред. А.М. Васильева. – М.: Юрид. лит., 1983. – 415 с.

118. Ронжин В.Н. О понятии и системе принципов социалистического права / В.Н. Ронжин // Вестник МГУ. – Серия 11: Право. – 1977. – № 2. – С. 32-36.
119. Загальна теорія держави і права: основні поняття, категорії, правові конструкції та наукові концепції: навчальний посібник / [Копиленко О.Л. та ін.]; відп. ред. О.В. Зайчук; наук. ред. Н.М. Оніщенко. – [2-ге вид., стер.]. – К.: Юрінком Інтер, 2016. – 397 с.
120. Луць Л.А. Загальна теорія держави та права: навч.-метод. посібник (за кредитно-модульної системою) / Л.А. Луць. – К.: Атіка, 2013. – 411 с.
121. Уварова О.О. Принципи права у правозастосуванні: загальнотеоретична характеристика: монографія / О.О. Уварова. – Х.: Друкарня АДРИД, 2012. – 196 с.
122. Харитонов Є.О. Принципи цивільного права України: до постановки проблеми / Є.О. Харитонов // Актуальні проблеми держави і права. – 2008. – Вип. 38. – С. 7-13.
123. Конституція України: науково-практичний коментар / [ред. кол.: В.Я. Тацій (голова редкол.), О.В. Петришин (відп. секретар), Ю.Г. Барабаш та ін.]. – [2-ге вид., переробл. і допов.]. – Х.: Право, 2011. – 1128 с.
124. Про зайнятість населення: Закон України від 01 березня 1991 року № 803-ХІІ // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 14. – Ст. 170.
125. Крайник О.П. Державне сприяння розвитку підприємництва / О.П. Крайник, Т.П. Яхно [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/9225/1/10.pdf>.
126. Грудзевич Ю.І. Сутність механізму реалізації підприємницької діяльності та його складових / Ю.І. Грудзевич // Наукові записки Національного університету «Острозька академія»: збірник наукових праць. – Серія: Економіка / [ред. кол.: І.Д. Пасічник, О.І. Дем'янчук]. – 2014. – Вип. 25. – С. 9-14.

127. Копейчиков В.В. Теорія держави і права / В.В. Копейчиков, С.Л. Лисенков. – К., 2003. – 135 с.
128. Рабинович М.П. Основи загальної теорії права та держави / М.П. Рабинович. – К., 1994. – 104 с.
129. Рішення Конституційного Суду України від 02 листопада 2004 року у справі № 15-рп/2004 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v015p710-04>.
130. Великий тлумачний словник сучасної української мови / [гол. ред. В.Т. Бусел]. – К.; Ірпінь: Перун. – 2004. – 1140 с.
131. Словник української мови: в 11-ти т. / [ред. П.П. Доценко, Л.А. Юрчук]. – Т. 2. – К.: Наукова думка, 1971. – 552 с.
132. Про затвердження Порядку надання застави або еквівалентної гарантії з відшкодування витрат, пов'язаних з діями митних органів України щодо сприяння захисту прав інтелектуальної власності, та Форми довідки про включення об'єкта права інтелектуальної власності до митного реєстру: Наказ Міністерства фінансів України від 28 грудня 2011 року № 1762 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=z0361-12>.
133. Положення про продаж єдиних майнових комплексів державних підприємств, які за класифікацією об'єктів приватизації віднесені до груп В, Г: Наказ Фонду державного майна України від 26 липня 2002 року № 1336 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=zc784-02>.
134. Про затвердження Положення про порядок здійснення банками операцій за гарантіями в національній та іноземних валютах: Постанова Національного банку України від 15 грудня 2004 року № 639 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=z0041-05>.

135. Іншин М.І. Сутність і призначення юридичних гарантій у сфері службово-трудової діяльності / М.І. Іншин // Публічне право: науково-практичний юридичний журнал. – 2013. – № 3 (11). – С. 167-174.
136. Хромей В.В. Інформаційно-правові основи свободи праці як гарантії конституційного права на працю / В.В. Хромей // Інформація і право: науковий журнал. – 2016. – № 1 (16). – С. 73-78.
137. Вознюк В. Конституційні гарантії права людини на своєчасне одержання винагороди за працю / В. Вознюк // Вісник Конституційного Суду України: загальнодержавне періодичне видання. – 2002. – № 5. – С. 80-85.
138. Юннікова І. Правові гарантії при вивільненні працівників: шлях до вдосконалення / І. Юннікова // Право України: юридичний журнал. – 2007. – № 2. – С. 73-78.
139. Головін А., Годованець В. Гарантії права людини і громадянина на соціальний захист: деякі питання законодавчого регулювання та здійснення конституційного судочинства / А. Головін, В. Годованець // Вісник Конституційного Суду України: загальнодержавне періодичне видання. – 2008. – № 2. – С. 84-92.
140. Сиренко В.Ф. Реальность прав советских граждан / В.Ф. Сиренко. — К.: Наукова думка, 1983. – 139 с.
141. Регушевський Е.Є. Конституційно-правові гарантії політичних прав і свобод людини і громадянина в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02 / Е.Є. Регушевський. – К., 2004. – 230 с.
142. Волинка К.Г. Механізм забезпечення прав і свобод особи: питання теорії і практики: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / К.Г. Волинка. – К., 2000. – 177 с.
143. Конституционное право: энциклопедический словарь / [отв. ред. и руковод. авт. коллектива д.ю.н., проф. С.С. Авакьян]. – М.: Норма-Инфра-М, 2001. – 688 с.

144. Ситницька О.А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / О.А. Ситницька. – К., 2008. – 218 с.
145. Юридичні гарантії прав людини і громадянина [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://obljustlviv.gov.ua/files/Harantiji%20i%20prava%20MR.pdf>.
146. Іншин М.І. Юридичні гарантії як фактор стабільності та підвищення ефективності службово-трудової діяльності державних службовців / М.І. Іншин. – Право України. – 2004. – № 5. – С. 83-87.
147. Карпенко Д.А. Гарантії трудових прав / Д.А. Карпенко. – К.: Изд-во полит. лит. Украины, 1987. – 87 с.
148. Строгович М.С. Основные вопросы советской социалистической законности / М.С. Строгович. – М.: Наука, 1966. – 271 с.
149. Андрійв В.М. Юридичні гарантії захисту трудових прав працівників / В.М. Андрійв // Форум права. – 2011. – № 4. – С. 15-20.
150. Словник української мови: в 11-ти т. / [за ред. В.О. Винник, В.В. Жайворонок, Л.О. Родніна, Т.К. Черторизька]. – Т. 8. – К.: Наукова думка, 1977. – 928 с.
151. Наука і наукове дослідження [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://dspace.univer.kharkov.ua/bitstream/123456789/6945/2/in\\_to\\_sr\\_lecture.pdf](http://dspace.univer.kharkov.ua/bitstream/123456789/6945/2/in_to_sr_lecture.pdf).
152. Букач М.М. Основи наукових досліджень у соціальній роботі / М.М. Букач, Т.С. Попова, Н.В. Клименюк. – Миколаїв: ЧДУ ім. Петра Могили, 2009. – 282 с.
153. Організація, планування та звітність наукових досліджень [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nuczu.edu.ua/files/books/L\\_MOND/L\\_MOND%2079.pdf](http://nuczu.edu.ua/files/books/L_MOND/L_MOND%2079.pdf).
154. Власенко Н.А. Логико-структурные дефекты системы советского права / Н.А. Власенко // Правоведение. – 1991. – № 3. – С. 21-28.

155. Погребняк С.П. Прогалини в законодавстві та засоби їх подолання / С.П. Погребняк // Вісник Академії правових наук України: зб. наук. пр. – Серія: Право. – 2013. – № 1 (72). – С. 44-56.
156. Шапп Я. Система германского гражданского права: пер. с нем. / Я. Шапп. – М.: Междунар. Отношения, 2006. – 360 с.
157. Быдлински Ф. Основные положения учения о юридическом методе / Ф. Быдлински. – Ч. 2. // Вестн. гражд. права. – 2006. – № 2. – Т. 6. – С. 185-226.
158. Спектор Е.И. Пробелы в законодательстве и пути их преодоления: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Е.И. Спектор. – М., 2003. – 127 с.
159. Пиголкин А.С. Обнаружение и преодоление пробелов права / А.С. Пиголкин // Советское государство и право. – 1970. – № 3. – С. 49-57.
160. Недбайло П.Е. Применение советских правовых норм / П.Е. Недбайло. – М.: Госюриздат, 1960. – 511 с.
161. Лазарев В.В. Пробелы в праве и пути их устранения / В.В. Лазарев. – М.: Юридическая литература, 1974. – 184 с.
162. Ершов В.В. Восполнение судом пробелов в трудовом законодательстве / В.В. Ершов // Советская юстиция. – 1993. – № 24. – С. 19-20.
163. Ярошенко О.М. Види прогалин у трудовому праві та перспективи реформування законодавства про працю України / О.М. Ярошенко // Вісник Академії правових наук України. – 2008. – № 1 (52). – С. 192-199.
164. Петров В.В. Проблемы социалистической законности в судебной практике по гражданским колхозным делам / В.В. Петров // Вопросы социалистической законности в деятельности административных и хозяйственных органов: сборник научных трудов. – 1968. – № 11. – С. 123-142.

165. Купалова Г.І. Соціально-економічний аналіз самозайнятості сільського населення: методологічні та практичні аспекти // Зайнятість та ринок праці. – 2002. – Вип. 17. – С. 3-13.
166. Кільницька О.С. Особисте підсобне господарство населення як форма самозайнятості в сільському господарстві О.С. Кільницька // Економіка АПК. – 1998. – № 11. – С. 93-95.
167. Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработица / А.А. Никифорова. – М.: Международные отношения, 1991. – 184 с.
168. Лібанова Е.М. Ринок праці / Е.М. Лібанова. – К.: Бріг, 1996. – 132 с.
169. Кузнєцова О.П. Теоретичні основи самостійної зайнятості населення як одного з напрямків зниження безробіття / О.П. Кузнєцова, О.В. Карнаухова, Л.В. Шевченко // Зайнятість та ринок праці. – 1996. – Вип. 4. – С. 31-34.
170. Онікієнко В.В. Самозайнятість населення: процес формування та деякі проблеми / В.В. Онікієнко // Зайнятість та ринок праці. – 1996. – Вип. 3. – С. 31-34.
171. Содействие самостоятельной занятости: доклад // Международная организация труда. – Сессия 7. – Женева: МОТ, 1990. – 214 с.
172. Саніахметова Н.О. Підприємницьке право: навчальний посібник / Н.О. Саніахметова. – К.: А.С.К, 2001. – 704 с.
173. Підприємницьке право: навчальний посібник / [Л.В. Ніколаєва, О.В. Старцев, П.М. Пальчик, Л.М. Іваненко]. – К.: Істина, 2001. – 480 с.
174. Антропов С.В. Я – Фрилансер, или как навсегда уйти из офиса. – М.: ЭКСМО, 2011. – 208 с.
175. Мурадова А.Р. Фриланс: когда сам себе начальник. – М.: Альпина Паблишер/ЭКО, 2012. – 92 с.
176. Прилипко С.М. Трудове право України: підручник / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – К.: ФІНН, 2011. – 800 с.

177. Про судову експертизу: Закон України від 25 лютого 1994 року № 4038-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 28. – Ст. 232.
178. Проект Трудового кодексу України № 2902 від 22 квітня 2014 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=46746](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746).
179. Як ставляться до самозайнятих осіб у Європі і США // Юридичний факт: інформаційний портал [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.yurfact.com.ua/fakty/yak-stavliatsia-do-samozainiatykh-osib-u-ievropi-i-ssha>.
180. Labour market and Labour force survey (LFS) statistics [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour\\_market\\_and\\_Labour\\_force\\_survey\\_\(LFS\)\\_statistics#Further\\_Eurostat\\_information](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_(LFS)_statistics#Further_Eurostat_information).
181. Glossary:Self-employed [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Self-employed>.
182. Regulating the employment relationship in Europe: a guide to Recommendation No. 198 / International Labour Office, Governance and Tripartism Department. – Geneva: ILO, 2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@dialogue/documents/publication/wcms\\_209280.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@dialogue/documents/publication/wcms_209280.pdf).
183. Code of Practice for Determining Employment or Self-Employment Status of Individuals [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://www.google.com.ua/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwisqY7m8uPSAhWCICwKHUx6A\\_IQFggAМAA&url=http%3A%2F%2Fwww.revenue.ie%2Fen%2Ftax%2Fit%2Fleaflets%2Fcode-of-practice-on-employment-](https://www.google.com.ua/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwisqY7m8uPSAhWCICwKHUx6A_IQFggAМAA&url=http%3A%2F%2Fwww.revenue.ie%2Fen%2Ftax%2Fit%2Fleaflets%2Fcode-of-practice-on-employment-)

status.pdf&usg=AFQjCNH1R64K5Tz\_vfMo81sI9mKEk6yjUw&sig2=gWgBxoX0z5nGwx7hEezQCA&bvm=bv.149760088,d.bGg.

184. International Labour Conference, 95th Session, 2006, Report V(1) – «The Employment Relationship», p. 33 f. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>.
185. Self-employment [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [wikipedia.org](http://wikipedia.org)
186. Employed vs Self Employed // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cpaireland.ie/docs/default-source/media-and-publications/accountancy-plus/taxation/employed-vs-self-employed.pdf?sfvrsn=2>.
187. Labor and Social Security regulations [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.investinspain.org/guidetobusiness/en/5/CAP\\_5\\_2015.pdf](http://www.investinspain.org/guidetobusiness/en/5/CAP_5_2015.pdf).
188. del Estatuto del trabajo autónomo: Law No. 20/2007, Official Gazette, No. 166. –12 July 2007. – P. 29964–29978 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.boe.es/boe/dias/2007/07/12/pdfs/A29964-29978.pdf>.
189. Jaime Cabeza Pereiro, The status of self-employed workers in Spain [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_161302.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_161302.pdf).
190. Spain: Self-employed workers [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/spain/spain-self-employed-worker>.
191. Self-employment and bogus self-employment in the construction industry in Spain [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.efbww.org/pdfs/Final%20report%20Spain.pdf>.
-

192. On the Labor Code: Act XXII of 1992 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/E.C.12.HUN.3-Annex4.pdf>.

193. On the Labor Code: Act I of 2012 // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2557/Labour%20Code.pdf>.