



Сергій Савчук,

аспірант відділу проблем цивільного,
трудового та підприємницького права
Інституту держави і права
імені В. М. Корещького Національної
академії наук України

ORCID: 0000-0102-3333-0204

<https://doi.org/10.37374/2019-36-09>

УДК 349.22 (477)

Виникнення та становлення нестандартних форм зайнятості в Україні

Питання, що стосуються правового регулювання нестандартної зайнятості, з кожним роком набувають все більшої актуальності як в науці трудового права, так і у безпосередній сфері правозастосування. Пов'язано це, передусім, з тим, що масове промислове виробництво, яке домінувало впродовж всього ХХ сторіччя, і для якого характерним було застосування саме стандартної зайнятості, під тиском технологій ХХІ сторіччя, змушене зазнавати на цей час своїх суттєвих перетворень. Така обставина спонукає роботодавців все частіше вдаватися до форм реалізації трудових відносин, що найкраще відповідають цим технологіям і, які за деяких випадків виходять за межі загальносформованих правових норм, що були визначені ще у минулому сторіччі.

Таким чином, з метою вироблення належних шляхів подолання наведеної проблематики, доречним вбачається проведення аналізу історичних передумов виникнення та розвитку нестандартних форм зайнятості в Україні, що надасть змогу в подаль-

шому комплексно досягнути зазначену категорію та спрогнозувати перспективні шляхи розвитку трудового права, з якими стикатимуться працівники та роботодавці в майбутньому при формуванні та реалізації трудових правовідносин.

Слід зазначити, що спроби дослідити генезу нестандартних форм зайнятості вже здійснювались в науці трудового права України. Так, наприклад, В.М. Резніченко визначає наступні етапами розвитку і становлення нестандартних форм зайнятості: 1-й період – (ХІІ–ХVІІ сторіччя) – зародження трудових відносин, поява нестандартних форм зайнятості, яким властиві такі ознаки як форма оплати праці (до виконання робіт) та подовження робочого часу; 2-й період – (ХVІІІ – поч. ХІХ сторіччя) – перехід від ручної праці до машинного виробництва, поява нестандартної форми зайнятості у вигляді договору цивільно-правового характеру; 3-й період – (1835–1917 роки) – нестандартну форму зайнятості підтверджують строкові трудові договори, розвиток самостійної зайнятості, під-

приємництва, зайнятість працівників через договори послуг або підяду, які мають ознаки займаної праці, та посередництво при наймі; 4-й період – (1918–1921 роки) – період «воєнного комунізму»; 5-й період – (1921–1930 роки) – період НЕПу; 6-й період – (1930–1956 роки) – державний примус до праці, політика строкових трудових договорів, робота понад установлену норму робочого часу, трудові навантаження; 7-й період – (1957–1991 роки) – нестандартна зайнятість мала такі форми: (а) зайнятих осіб у неформальному секторі, (б) зайнятих тимчасово або випадково, які працювали неповний робочий день або на кількох підприємствах одночасно, (в) самостійна зайнятість, (г) надомна праця; 8-й період – (1991–1999 роки) – економічний спад, коли нестандартна зайнятість здійснюється в рамках трудових угод; 9-й період – (2000 рік – по сьогодні) – економічний підйом, відбувається становлення нового типу нестандартної зайнятості: аутсорсинг, аутстафінг, лізинг персоналу, дистанційна робота, – якому притаманні: поява нових типів праці, формування працівника «інноваційного типу», підвищення освітнього й кваліфікаційного рівня робочої сили [1, с. 12].

А. М. Соцьким розроблена наступна класифікація періодизації становлення та розвитку нормативно-правового регулювання неповної, тобто такої, що також охоплюється категорією нестандартної зайнятості працівників в Україні: 1) зародження нормативних основ трудової зайнятості в Стародавньому Римі (II–III сторіччя н.е.) – поява перших договорів найму; 2) формування нормативного регулювання зайнятості в епоху феодалізму (IX–XVIII сторіччя) – зайнятість на основах відносин васалітету; 3) становлення 8-годинного робочого часу в країнах Європи (початок XIX сторіччя); 4) зародження трудового законодавства і правових основ про зайнятість населення СРСР та відповідно УРСР (1917–1990 рр.); 5) правове регулю-

вання неповної зайнятості працівників за часів незалежної України (1991 р. – і донині) [2, с. 260].

Хотілося б лише частково погодитись з наведеними позиціями науковців, які розпочинають досліджувати етапи формування нестандартних форм зайнятості XII–XVII або II–III сторіччями. На нашу думку така періодизація у сфері нестандартної зайнятості є неточною, адже виникнення зазначеної категорії безпосередньо пов'язане з існуванням та розвитком галузі трудового права, яка була сформована лише наприкінці XIX сторіччя. Саме в цей проміжок часу регулювання трудових відносин почало отримувати своє чітко виражене правове оформлення, для якого характерним було обмеження «вседозволеності» при формуванні умов трудового договору, встановлення певних, в першу чергу, захисних імперативів у сфері праці, врахування специфіки масового виробництва та ін.

Те, що сьогодні ми називаємо «стандартною зайнятістю», не завжди було соціальною і правовою нормою. Скоріше навпаки. Такі умови стали швидко поширюватися лише в кінці XIX сторіччя у зв'язку з індустріалізацією, що набирала темп. У підсумку вони домінували в усіх індустріальних економіках протягом більшої частини XX сторіччя. Розвиток масового промислового виробництва і конвеєрних технологій в поєднанні з фордисько-тейлористськими підходами до організації праці вимагали саме такої форми праці і зайнятості. На цій економічній базі виникли і зміцнилися профспілки і партії марксистської орієнтації як професійні і політичні виразники загальних інтересів таких «стандартних» працівників. Професійні спілки залишалися численними і політично впливовими, поки «стандартні» працівники домінували в складі сукупної робочої сили кількісно і якісно. Стосовно до таких – «стандартних» – умов зайнятості створювалися і розвивалися діючі в розвинених країнах процеду-



ри колективних договорів і соціального партнерства, трудове законодавство і система соціального захисту. Саме в цьому сегменті робочих місць роботодавці насамперед здійснювали інвестиції в людський капітал, вважаючи, що тут подібні витрати захищені високими витратами обігу робочої сили [3, с. 4].

Наведена ситуація була характерною не тільки для країн західної Європи та США, але для нашої держави. Слід погодитись з В. М. Гураш яка зазначає, що становлення трудового законодавства в Україні відбулося наприкінці ХІХ на початку ХХ ст. у межах правових систем різних держав (Австро-Угорщини, Російської Імперії, Української Народної Республіки, Української Держави, Польської Республіки). Попри це, законодавство формувалося на основі єдиної ідеї про необхідність захисту життя, здоров'я і добробуту найманих працівників та забезпечувало об'єктивну потребу їх захисту. Воно втілювало цілу систему гарантій захисту найманих працівників, зокрема: було обмежено максимальну тривалість робочого часу; заборонено та обмежено використання праці жінок і малолітніх дітей; а також провідну роль у захисті найманих працівників було відведено державі, яка визначила механізм забезпечення трудових прав людини; було окреслено дієві способи захисту найманих працівників [4, с. 95].

Саме в цей проміжок часу разом із стандартизацією праці почали з'являтися і певні виключення з неї, які згодом отримали форму нестандартної зайнятості. Зазначене було зумовлено, у першу чергу, природною неоднорідністю відносин у сфері праці. Адже, трудові договори не завжди укладаються на визначений строк, в деяких випадках найм працівників потребує виконання ними тільки конкретно обумовленого завдання. Праця не тільки регламентується технологічними процесами, для неї може бути характерною, взагалі, відсутність потреби в перебуванні

працівника на території роботодавця. Не всі працівники здійснюють свою діяльність на великих виробничих підприємствах, деякі з них працюють індивідуально.

Але слід зазначити, що подальше формування перших нестандартних форм зайнятості відбувалося вже в іншому історичному періоді, для якого характерною була наявність двох факторів, таких як: (а) поступове «оформлення» нестандартних форм зайнятості в актах законодавства, та (б) їх соціалістичне забарвлення, пов'язане з перебуванням більшої частини території України у складі СРСР.

В.М. Гураш наводить низку специфічних ознак, якими відзначається розвиток трудового законодавства в Україні у межах соціалістичної системи права СРСР, що припадає на більшу частину ХХ сторіччя. Передусім норми трудового права були сконцентровані у спеціалізованих кодифікованих нормативно-правових актах, що виконували роль основи трудового законодавства (КЗпП УРСР 1922 року, Основи 1970 року, КЗпП УРСР 1971 року) та діяли на території України у різні часи. Однією з найприкметніших характеристик трудового законодавства в Україні за радянських часів є встановлення високого рівня гарантій трудових прав працівників. Більше того, забезпечення повної зайнятості працівників, участь працівників в управлінні юридичною особою як її повноправних господарів – могло гарантуватися винятково в умовах соціалізму [4, с. 95].

Незважаючи на притаманне для наведеного періоду застосування повної зайнятості, ст. 34 КЗпП 1922 року закріплювала можливість укладання трудових договорів на: (а) певний строк не більше одного року; (б) невизначений термін; (в) час виконання певної роботи [5]. Крім того, правове регулювання нетипових форм зайнятості реалізовувалося на рівні підзаконних нормативно-правових актів. Так, наприклад, від-

повідно до декрету Ради Народних Комісарів РРФСР від 02.07.1923 «Про вилучення щодо поширення Кодексу законів про працю 1922 року на квартирників», квартирниками вважалися особи, які виконують у себе вдома роботу за наймом виключно особистою працею (без застосування найманої праці, в тому числі і праці учнів) з матеріалів роботодавця. Оплата праці квартирників проводиться на підставі норм виробітку і відрядних розцінок, встановлених колективним або трудовим договором, з розрахунку не нижче, встановленого КЗпП мінімуму, причому час, витрачений в приміщенні наймача на отримання та здачу роботи, вважався робочим часом. Зазначеним декретом також заборонялася видача роботи понад встановлені КЗпП норми виробітку [6].

Наступний історичний етап виокремлюється поступовим формуванням «класичних» нестандартних форм зайнятості, які знаходять своє відображення у нормативно-правових актах, що зберегли свою чинність і дотепер. До таких форм зайнятості передусім слід віднести працю на умовах неповного робочого часу, тимчасову та сезонну працю, роботу на дому тощо.

Так, наприклад, Президією Верховної Ради СРСР був затверджений указ «Про умови праці тимчасових робітників і службовців» від 24.09.1974 № 311-09. Відповідно до цього указу тимчасовими робітниками і службовцями вважаються робітники і службовці, прийняті на роботу на строк до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, за якими зберігається їх місце роботи (посада), – до чотирьох місяців. Осіб, яких приймають на роботу тимчасовими робітниками і службовцями, має бути попереджено про це при укладенні трудового договору. В наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу зазначається, що даний працівник приймається на тимчасову роботу, або зазначається строк його роботи [7]. У цей проміжок часу

Президією Верховної Ради СРСР був також затверджений указ «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» від 24.09.1974 № 310-09. Згідно указу сезонними вважаються роботи, які внаслідок природних і кліматичних умов виконуються не цілий рік, а протягом певного періоду (сезону), що не перевищує шести місяців. Трудовий договір при прийманні на сезонні роботи може бути укладено на строк, який не перевищує тривалості сезону [8].

Положення про порядок та умови застосування праці жінок, які мають дітей і працюють неповний робочий час, затверджене постановою Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦПС від 29.04.1980 № 111/8-51. Згідно цього Положення неповний робочий час (неповний робочий день або неповний робочий тиждень) може встановлюватися за угодою між адміністрацією та жінкою, яка має дітей, при прийомі її на роботу, а також адміністрацією і працюючою жінкою, якщо в зв'язку з необхідністю догляду за дітьми вона не може працювати повний робочий час. Оплата праці в цих випадках проводиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку [9].

Положення про умови праці надомників було затверджене постановою Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань і Секретаріату ВЦПС від 29.09.1981 № 275/17-99. Згідно зазначеного положення надомниками вважаються особи, які уклали трудовий договір з об'єднанням, комбінатом, підприємством, установою, організацією про виконання роботи вдома особистою працею з матеріалів і з використанням знарядь і засобів праці, що виділяються підприємством, або придбаних за рахунок коштів цього підприємства. Трудовий договір про роботу на дому укладається, як правило, в письмовій формі. У трудовому договорі з надомником повинні бути найбільш повно викладені як основні, так і додаткові умови, що визначають



взаємні зобов'язання сторін. Прийом на роботу в якості надомника оформляється наказом (розпорядженням) адміністрації підприємства [10].

Слід ще раз підкреслити, що наведені нормативно-правові акти, незважаючи на свою моральну застарілість, є чинними відповідно до Постанови Верховної Ради України «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР» від 12.09.1991 № 1545-XII. Так, згідно наведеної Постанови до прийняття відповідних актів законодавства України на території республіки застосовуються акти законодавства Союзу РСР з питань, які не врегульовані законодавством України, за умови, що вони не суперечать Конституції і законам України [11].

Цікавою особливістю є той факт, що у наведений історичний період розвиток нестандартних форм зайнятості в інших країнах світу був в певній мірі тотожним до напряму розвитку, який домінував в Україні. Так, починаючи з 1970-х років багато країн частково послабили регулювання сфери праці з метою підвищення гнучкості на ринку праці і стимулювання зростання зайнятості. Реформи дозволили більш широко використовувати строкові трудові договори, поширивши їх застосування на роботи, які не є тимчасовими за своєю природою, і збільшивши термін дії і можливості продовження контракту. В результаті цього в багатьох європейських країнах стала збільшуватися тимчасова зайнятість. У 1990-х роках подібні реформи, які дозволяють більш гнучке використання тимчасової зайнятості, були проведені в деяких країнах, що розвиваються, наприклад в країнах Латинської Америки. З тих пір ряд європейських країн невпинно робить контрзаходи щодо стримування зростання тимчасової зайнятості, але процес її росту не легко звернути [12, с. 5-6].

До середини 70-х років минулого століття комплекс умов, при яких стандартна зайнятість могла доміну-

вати, почав руйнуватися. Рух у бік постіндустріальної і більш гнучкої економіки став загально визнаним фактом. Відповідно, сегмент робочих місць, які передбачають відносини зайнятості, відмінні від стандартних, помітно збільшився. Структурні зміни в економіці розвинених країн вели до скорочення частки традиційної великої промисловості, яка була основним «споживачем» «стандартних» працівників. Швидко зростаючому сектору послуг були потрібні інші працівники: такі, що працюють в гнучкому тимчасовому режимі, а за тривалістю або менше, або довше передбачених законодавством норм; більш мобільні і в разі необхідності доступні для швидкої релокації, а тому такі, що мають лише тимчасовий трудовий контракт; поєднують виконавські та підприємницькі функції та ін. Подібний характер має і попит на працю з боку малих підприємств, роль яких в сучасній економіці постійно зростає [3, с. 6].

Триваючий технологічний ривок, що спостерігається в останні десятиріччя, не може не позначитися на відносинах у сфері праці в нашій країні, стимулюючи подальший розвиток нестандартних форм зайнятості. Яскравим прикладом зазначеного слід навести юридичне закріплення в Україні багатосторонніх трудових правовідносин, які слід віднести до «новітніх» нестандартних форм зайнятості. Так, відповідно до ст. 39 Закону України «Про зайнятість населення» суб'єкти господарювання – роботодавці, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця, направляють працівників за умови, якщо це передбачено колективним договором такого роботодавця, та за наявності згоди первинної профспілкової організації і зобов'язані: 1) укласти договір з роботодавцем про застосування праці працівника; 2) виплачувати працівникові заробітну плату в розмірі, не нижчому, ніж розмір мінімальної заробітної плати, встановленої зако-

ном, та заробітної плати, яку отримує працівник у роботодавця за виконання такої ж роботи; 3) забезпечувати працівнику час роботи та відпочинку на умовах, визначених для працівників роботодавця, що передбачено умовами колективного договору та правилами внутрішнього трудового розпорядку; 4) нараховувати та сплачувати єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на користь працівника; 5) не перешкоджати укладенню трудового договору між працівником та роботодавцем, у якого виконувалися ним роботи. До речі зазначений Закон також закріплює поняття й іншої категорії нестандартної праці – неповної зайнятості, під якою він визначає зайнятість працівника на умовах робочого часу, що менший від норми часу, передбаченої законодавством, і може встановлюватися за договором між працівником і роботодавцем з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку [13].

Незважаючи на те, що Закон України «Про зайнятість населення» набув чинності у 2013 році, його положення про багатосторонні, або як їх ще називають – агентські, трудові правовідносини не отримали свого широкого застосування в Україні, на відміну від інших країн, де застосування зазначеної форми зайнятості стає все більш поширеним. Так, за даними Міжнародної конфедерації приватних агентств зайнятості, у 2013 році 40 млн працівників в світі брали участь у тимчасовій позиковій праці, при цьому найбільші ринки для цієї зайнятості перебувають в США, Китаї, Європі та Японії. У 2010 році на тимчасову позикову працю припадало 1,3% зайнятості у 34 країнах Європи. Рівень тимчасової позикової праці не перевищував 1% зайнятості в Албанії, Фінляндії, Німеччині, Угорщині, Італії, на Мальті, в Чорногорії і Туреччині, але в Нідерландах він досяг 2,2 %, а в Болга-

рії, на Кіпрі і в Іспанії - 2,4 %. В Ізраїлі понад 5 % робочої сили отримували роботу через підрядників робочої сили [12, с. 14-15].

Таким чином, усе вище викладене дозволяє сформулювати наступні етапи становлення та розвитку нестандартних форм зайнятості в Україні: (а) перший етап (друга половина XIX сторіччя – початок XX сторіччя), зумовлений виникненням галузі трудового права, та появою певних «стандартів» у реалізації права на працю та виключень з них; (б) другий етап (початок XX сторіччя – 70-ті роки XX сторіччя), який характеризується формуванням першого кодифікованого законодавства про працю та віднесенням до сфери його регулювання відносин «нестандартної робочої сили»; (в) третій етап (70-ті роки XX сторіччя – початок XXI сторіччя), для якого характерним є закріплення «класичних» нестандартних форм зайнятості в актах законодавства, які є чинними і донині; (г) четвертий етап (початок XXI сторіччя – теперішній час), який пов'язується з появою в країні «новітніх» нестандартних форм зайнятості, яскравим прикладом яких є позикова праця.

Наведена генеза нестандартних форм зайнятості в Україні дає підстави зробити висновок, що у майбутньому зазначені форми зайнятості можуть отримати подальший розвиток. Цьому сприятимуть прискорення глобалізаційних процесів, зміни в усіх сферах суспільного життя, технологічний прогрес, та навіть спроби подолати можливе зростання безробіття тощо. У свою чергу, впровадження належних механізмів захисту суб'єктів трудових правовідносин, які стикатимуться з нестандартними формами зайнятості в країні, є неможливим за наявності застарілої законодавчої бази, перш за все, Кодексу законів про працю України, яка потребує невідкладної модернізації.



Список використаних джерел

1. *Резніченко В. М.* Правове регулювання нестандартних форм зайнятості працівників в Україні: автореф. дис...канд. юр. наук: 12.00.05. Київський національний університет ім. Тараса Шевченка: Київ, 2015. 20 с.
2. *Соцький А. М.* Історичний генезис становлення та розвитку неповної зайнятості працівників в Україні / А. М. Соцький // Форум права. – 2015. – № 4. – С. 260–265. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2015_4_47.pdf (дата звернення 20.03.2019 р.).
3. *Гимпельсон В.,* Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. Препринт WP3/2005/05. Москва: ГУ ВШЭ, 2005. 36 с.
4. *Гураш В. М.* Становлення та розвиток трудового права в Україні: дис...канд. юр. наук: 12.00.05 / Львівський національний університет імені Івана Франка: Львів, 2013. 210 с.
5. *Кодекс законів про працю УСРР 1922 року.* URL: <http://textbooks.net.ua/content/view/1063/17/> (дата звернення 20.03.2019 р.).
6. *Декрет* Ради Народних Комісарів РРФСР від 02.07.1923 «Про вилучення щодо поширення Кодексу законів про працю 1922 року на квартирників». URL: <http://www.economics.kiev.ua/download/ZakonySSSR/data04/tex17083.htm> (дата звернення 20.03.2019 р.).
7. *Указ* Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці тимчасових робітників і службовців» від 24.09.1974 № 311-09. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0311400-74> (дата звернення 20.03.2019 р.).
8. *Указ* Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» від 24.09.1974 № 310-09 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0310400-74> (дата звернення 20.03.2019 р.).
9. *Положення* про порядок та умови застосування праці жінок, які мають дітей і працюють неповний робочий час, затверджене постановою Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦПС від 29.04.1980 № 111/8-51. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0111400-80> (дата звернення 20.03.2019 р.).
10. *Положення* про умови праці надомників, затверджене постановою Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань і Секретаріату ВЦПС від 29.09.1981 № 275/17-99. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81> (дата звернення 20.03.2019 р.).
11. *Постанова* Верховної Ради України «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР» від 12.09.1991 № 1545-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1545-12> (дата звернення 20.03.2019 р.).
12. *Нестандартные* формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Международное Бюро Труда. Женева: МБТ, 2017. 41 с.
13. *Закон* України «Про зайнятість населення». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення 20.03.2019 р.).

Савчук С. П. Виникнення та становлення нестандартних форм зайнятості в Україні

В статті розглядається генеза нестандартних форм зайнятості. Звертається увага, що виникнення нестандартної зайнятості безпосередньо пов'язане з існуванням та розвитком галузі трудового права, яка була сформована лише наприкінці XIX сторіччя.

Зроблений висновок, що в майбутньому нестандартні форми зайнятості можуть отримати подальший розвиток. Цьому сприятимуть прискорення глобалізаційних процесів, зміни в усіх сферах суспільного життя, технологічний прогрес, та навіть

спроби подолати можливе зростання безробіття тощо. У свою чергу, впровадження належних механізмів захисту працівників як суб'єктів трудових правовідносин, які стикатимуться з нестандартними формами зайнятості в країні, є неможливим за наявності застарілої законодавчої бази, представлені, перш за все, Кодексом законів про працю України, яка потребує невідкладної модернізації.

Ключові слова: нестандартні форми зайнятості, тимчасові працівники, сезонна праця, робота неповний робочий час, надомна праця, позикова праця.

Савчук С. П. Возникновение и становление нестандартных форм занятости в Украине

В статье рассматривается генезис нестандартных форм занятости. Обращается внимание, что возникновение нестандартной занятости непосредственно связано с существованием и развитием отрасли трудового права, которая была сформирована еще в конце XIX века.

Сделан вывод, что в дальнейшем нестандартные формы занятости могут получать свое дальнейшее развитие. Этому будут способствовать растущие глобализационные процессы, изменения во всех сферах общественной жизни, технологический прогресс, попытки преодолеть возможный рост безработицы, прочее. В свою очередь, внедрение надлежащих механизмов защиты трудящихся как субъектов трудовых правоотношений, сталкивающихся с нестандартными формами занятости в Украине, невозможно при наличии устаревшей законодательной базы, представленной, в первую очередь, Кодексом законов о труде Украины, которая в настоящее время требует скорейшей модернизации.

Ключевые слова: нестандартные формы занятости, временные работники, сезонная работа, работа неполное рабочее время, надомный труд, заемный труд.

Savchuk S. The rise and the making of non-standard forms of work in Ukraine

The article abstracts the genesis of non-standard forms of work. It directly links the emergence of non-standard employment with the existence and development of the labour law branch, which was formed only at the end of the 19th century. It was during this very period that the regulation of labour relations began to receive its clearly expressed legal form, characterized by the restriction of "all-permissiveness" in the terms of employment contracts, the establishment of certain, primarily, protective imperatives in the world of work, giving consideration to the specifics of mass production, and others.

The article emphasizes that standardization of labour also created certain exceptions, which later developed into non-standard forms of work. This was primarily due to the natural heterogeneity of labour relations. Indeed, labour contracts are not necessarily time-bound, in some cases workers are hired to perform a concretely specified task, regulation of work is not limited by technological processes only, which may not even require presence of the worker on the employer's territory; not all workers work at the large industrial facilities as some of them work individually.

The ongoing technological breakthrough observed in recent decades cannot but affect the relations in the world of work in Ukraine stimulating further development of non-standard forms of work. The Art. 39 of the Law of Ukraine "On employment of the population" which legally consolidated multilateral labour relations serves as a good example of "new" non-standard forms of work. Despite the fact that the said law came into force in 2013, its provisions on multilateral, or as they are called – agency – labour relations have not developed to a limited extent in Ukraine in contrast to other countries where this form of employment is gaining momentum.



The article proposes the following stages of the rise and making of non-standard forms of work in Ukraine: (a) the first stage (second half of the 19th century - beginning of the 20th century) conditioned by the emergence of the labour law branch, as well as of certain "standards" in the realization of the right to work and exceptions thereof; (b) the second stage (beginning of the 20th century - the 1970s) characterized by the rise of the first codified labour legislation and attribution of "non-standard labour" to the area of its regulation; (c) the third stage (1970s - the beginning of the 21st century), which is characterized by the consolidation of "classical" non-standard forms of work in legislative acts that are still in force; (d) the fourth stage (the beginning of the 21st - present time) is due to the emergence of "new" non-standard forms of work, which inevitably will develop and increase under the pressure of technological progress.

The article concludes that non-standard forms of work may spread even further in the future. This will be favoured by the acceleration of globalization, changes in all walks of public life, technological progress, and even attempts to overcome possible unemployment growth, etc. At the same time, introducing appropriate mechanisms to protect workers that come across non-standard forms of work in Ukraine will be impossible under an outdated legal framework, first of all, represented by the Code of Labour Laws of Ukraine, which will need urgent modernization.

Key words: non-standard forms of work, temporary workers, seasonal work, part-time work, homework, outstaffing.