

*Електронний журнал «Ефективна економіка» включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 975 від 11.07.2019). Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292.*  
*Ефективна економіка. 2024. № 10.*

**DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2024.10.7>**

**УДК 331.5.024.5**

*Л. А. Українець,  
д. е. н, професор кафедри міжнародних економічних відносин,  
Львівський національний університет імені Івана Франка  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3436-5556>*

## **МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД РЕГУЛЮВАННЯ ТІНЬОВОЇ ЗАЙНЯТОСТІ**

*L. Ukraynets,  
Doctor of Economic Sciences, Professor of the Department of International  
Economic Relations, Ivan Franko National University of Lviv*

## **INTERNATIONAL EXPERIENCE OF REGULATION OF SHADOW EMPLOYMENT**

*У статті проведено огляд практики визначення та регулювання тіньової зайнятості в різних країнах світу в умовах сучасної економіки. Розглянуто основні підходи до трактування поняття тіньової зайнятості в різних правових системах, що свідчить про значні розбіжності у визначенні цього явища. На тіньових працівників зазвичай не поширюються положення законодавства про працю чи соціальне забезпечення. Деякі країни, однак, прийняли спеціальні положення, щоб поширити на них певний захист, і тому їх іноді вважають такими, що належать до свого роду «проміжної категорії» між зайнятістю та самозайнятістю.*

*Представлено статистичні дані про чисельність працівників у сфері тіньової зайнятості в різних регіонах світу, що дозволяє оцінити масштаби*

*проблеми на глобальному рівні. На основі досвіду країн запропоновано низку рекомендацій щодо вдосконалення трудового законодавства, серед яких особливу увагу приділено усуненню нормативних прогалин, розвитку інституту колективних переговорів, посиленню соціального захисту працівників та вдосконаленню політики державної підтримки.*

*The article reviews the practices of defining and regulating shadow employment across various countries in the context of the modern economy. It explores the differing approaches to the concept of shadow employment within different legal systems, highlighting significant variations in its definition. In most legal systems, there is a clear "binary divide" between formal employment and informal work. However, while the "grey area" between these two categories has always existed, recent changes in business structures, technological advancements, and new business models have blurred the line between formal and shadow employment, increasing the number of workers in this ambiguous zone. Shadow workers are typically excluded from labor and social security protections, though some countries have enacted special provisions to offer limited protections, creating an "intermediate category" between employment and self-employment. The article shows that few countries have specific regulations for shadow employment, leaving most workers in this category in a legal grey area where their rights and obligations are unclear. In some cases, employers deliberately misclassify workers as independent contractors or as employed by a third party in tripartite employment relationships, contributing to the prevalence of shadow employment.*

*The article presents statistical data on shadow employment in different regions, revealing the global scale of the issue. Certain sectors, particularly construction and entertainment, are especially prone to high levels of shadow employment, where it can involve up to one-third to half of the workforce. Drawing from international experience, the article offers several recommendations for improving labor legislation, emphasizing the need to close regulatory gaps, enhance collective bargaining institutions, strengthen social protections for workers, and improve state support policies. A universal labor policy is needed to ensure that all*

*forms of work are carried out under decent conditions, as no form of contract is immune from the ongoing transformations in today's environment.*

**Ключові слова:** тіньова зайнятість, міжнародне трудове регулювання, ринок праці, неформальна зайнятість, залежна самозайнятість

**Keywords:** shadow employment, international labor regulation, labor market, informal employment, dependent self-employment

**Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями.** За останні кілька десятиліть як у промислово розвинених країнах, так і в країнах, що розвиваються, відбувся помітний перехід від стандартної зайнятості до нестандартної. Нестандартні форми зайнятості - це група специфічних умов зайнятості, які включають тимчасову зайнятість, роботу неповний робочий день, тимчасову роботу через агентства та інші багатосторонні трудові відносини, а також тіньову зайнятість та залежну самозайнятість

Відповідно до МОП, тіньова зайнятість створює «видимість, яка відрізняється від основної реальності, з наміром звести нанівець або послабити захист, наданий законом»[21, с.25]. Це може включати маскування особи роботодавця шляхом найму працівників через третю особу або шляхом залучення працівника до цивільного, комерційного чи кооперативного договору замість трудового договору та водночас управління та моніторинг трудової діяльності у спосіб, що несумісний з незалежним статусом працівника. Таким чином, працівника навмисно неправильно класифікують як незалежного, самозайнятого працівника, навіть якщо він чи вона фактично перебувають у підпорядкованих трудових відносинах.

Два або більше вимірів нестандартної зайнятості можуть бути присутніми в одних і тих самих трудових відносинах (наприклад, працівник, який працює неповний робочий день, може бути найнятий приватним агентством працевлаштування або субпідрядником за контрактом на визначений термін).

У переважній більшості правових систем у всьому світі існує «бінарний розрив» між зайнятістю та тіньовою зайнятістю (Див. звіт, підготовлений

Міжнародним бюро праці [22]) Незважаючи на те, що «сіра зона» між цими двома правовими категоріями існувала завжди, в останні десятиліття зміни в організаціях бізнесу, технологічний розвиток і нова бізнес-практика зробили різницю між найнятими та «тіньовими» працівниками більш розмитими на практиці та сприяли збільшенню кількості працівників у цій сірій зоні, яка включає: (а) «приховані трудові відносини», а саме, згідно з Рекомендацією щодо трудових відносин 2006 року (№ 198), ситуація, що виникає, «коли роботодавець ставиться до фізичної особи, яка не є працівником, у спосіб, який приховує його чи її правовий статус як працівника» (вставка 1.2); (б) «залежна самозайнятість», а саме трудові відносини, коли працівники надають послуги для бізнесу за контрактом, відмінним від трудового договору, але залежать від одного або невеликої кількості клієнтів щодо свого доходу та отримують прямі вказівки щодо того, як роботу треба зробити.

На тіньових працівників зазвичай не поширюються положення законодавства про працю чи соціальне забезпечення. Деякі країни, однак, прийняли спеціальні положення, щоб поширити на них певний захист, і тому їх іноді вважають такими, що належать до свого роду «проміжної категорії» між зайнятістю та самозайнятістю. У деяких країнах факт економічної залежності від іншої організації може мати вплив на наявність трудових відносин. Тим не менш, головний юридичний критерій для визначення того, чи зазвичай існують ці відносини, зосереджується на концепції юридичної та договірної субординації, тобто на факті підпорядкування владі роботодавця керувати та контролювати трудову діяльність. (Див. звіт, підготовлений Міжнародним бюро праці[22])

Однак зростання самозайнятості загалом і тіньової зайнятості, зокрема, коли працівники є самозайнятими, але мають фактичні трудові відносини, оскільки вони працюють лише на одного роботодавця, призвело до зростання досліджень тіньової зайнятості або залежної самозайнятості [14, 26, 35]. Ці дослідження наголошують як на поширеності тіньової зайнятості у світі, так і на нестабільних умовах праці для осіб, які перебувають у таких трудових відносинах.

*Метою цієї статті* є зробити у це дослідження, прагнучи поглибити розуміння того, як можна боротися зі зростанням тіньової зайнятості.

*Аналіз останніх досліджень і публікацій* Хоча загальноприйнятого визначення тіньової зайнятості у світі не існує[14,35], більшість визначень стосуються правових та економічних аспектів трудових відносин, які діють у так званій «сірій зоні» між чисто оплачуваною зайнятістю та справжньою самозайнятістю [2, 25, 26, 34]. Тіньовий зайнятий розглядається як особа, яка виконує певну діяльність/роботу під наглядом і владою свого роботодавця за винагороду[2]. Водночас справжня самозайнятість охоплює економічно активних людей, які надають послуги одному чи кільком бенефіціарам [30]. Тоді як працівник, в т.ч. тіньовий, працює на користь роботодавця під його керівництвом, самозайнята особа працює самостійно на користь своїх клієнтів[2]. Європейський суд підкреслює відносини підпорядкування як найважливіший елемент, що розрізняє залежну зайнятість від само зайнятості[25]. Зайнятість існує в «сірій зоні», коли самозайняті надають послуги роботодавцю, а не клієнту, і їхні відносини є фактично відносинами підпорядкування. Таким чином, тіньова зайнятість має ознаки підпорядкованої зайнятості, але маскується під автономну незалежну роботу[13]. Хоча цю «сіру зону» по-різному називають залежною самозайнятістю[34], тіньовою зайнятістю[19], квазізайнятістю та гібридною зайнятістю[17], усі терміни стосуються працівника, якого роботодавець змушує виконувати роботу на основі самозайнятості.

Тіньова зайнятість може призвести до виключення зі сфери регулювання праці багатьох працівників, які залежать від одного або невеликої кількості клієнтів, але не вважаються юридично підлеглими і тому вважаються самозайнятими. Щоб вирішити цю проблему, кілька країн забезпечили цим залежним самозайнятим працівникам обмежений захист праці. На регіональному рівні Типовий закон про гармонізацію CARICOM щодо реєстрації, статусу та визнання профспілок і організацій роботодавців поширює свої положення на «залежних підрядників», а саме тих осіб, «незалежно від того, чи працюють вони за трудовим договором», які виконують оплачувану роботу або послуги для іншої особи на таких умовах, за яких вони перебувають

по відношенню до цієї особи «в положенні економічної залежності та зобов'язані виконувати обов'язки для цієї особи, які більше нагадують відносини працівника, ніж відносини незалежного підрядника». Подібний підхід або визначення було прийнято в інших Типових законах CARICOM (Типовий гармонізаційний акт щодо рівності можливостей і поведінки у сфері зайнятості та професійної діяльності; Типовий закон про безпеку та гігієну праці та робоче середовище; Типовий гармонізаційний акт щодо припинення трудових відносин ).

У ЄС у 2014 році Суд Європейського Союзу виніс рішення, яке має значення для визначення доступу «фальшивих самозайнятих» працівників до права на ведення колективних переговорів. Крім того, на національному рівні різні європейські країни поширили певну охорону праці на залежних самозайнятих працівників, хоча рівень захисту та навіть визначення залежної самозайнятості відрізняються в різних країнах. Деякі країни зосереджені на економічній залежності (наприклад, Австрія, Німеччина, Іспанія), а інші зосереджені на координації діяльності працівника з бізнес-організацією принципала (наприклад, Італія). У Німеччині існує поняття *arbeitnehmerähnliche Personen* (особи, схожі на працівників) – такі тіньові працівники охоплені деякими правовими гарантіями, які зазвичай надаються працівникам, як-от доступ до трудових судів, щорічна відпустка, захист від дискримінації та колективні переговори. З іншого боку, вони позбавлені захисту від несправедливого звільнення, навіть якщо до них застосовуються положення Цивільного кодексу, які регулюють припинення служби. Крім того, визначення «осіб, схожих на працівника» дещо відрізняється в різних законодавчих актах, хоча головним критерієм класифікації є економічна залежність[37]. Крім того, в Австрії певний захист законодавства про працю поширюється на особу, схожу на працівника, визначення якої базується на її економічній залежності, на основі чітких законодавчих положень (наприклад, доступ до трудових судів, захист від дискримінації) або рішень судів. Положення щодо захисту від звільнення, оплачуваної відпустки та допомоги у зв'язку з хворобою до них не застосовуються[23].

В Іспанії залежний самозайнятий працівник визначається відповідно до критеріїв економічної залежності, таких як здійснення економічної чи професійної діяльності безпосередньо та переважно для довірителя та отримання від довірителя щонайменше 75 % свого доходу, отриманого від їхніх економічних чи професійних послуг. Додаткові вимоги включають, серед іншого, відсутність найманих працівників, наявність власної виробничої інфраструктури та матеріалів незалежно від довірителя та виконання трудової діяльності з використанням автономних організаційних критеріїв, за винятком технічних показань довірителя[36]. Працівникам з тіньовою зайнятістю надається певний правовий захист, наприклад, мінімальна оплачувана щорічна відпустка, права на випадок необґрунтованого звільнення, право призупинити роботу за сімейними обставинами або за станом здоров'я, а також вести колективні переговори. Трудовий кодекс Португалії встановлює спеціальні правила для *contratos equiparados*, тобто ситуацій, еквівалентних трудовим договорам, і передбачає, що «юридичні норми щодо особистих прав, рівності та недискримінації, безпеки праці та здоров'я застосовуються до ситуацій, у яких професійна діяльність виконується особою для іншої особи за відсутності юридичного підпорядкування, але за обставин, коли постачальник повинен вважатися економічно залежним від бенефіціара діяльності»[23]. У Великій Британії поняття «працівник» як категорія, було введено в середині 1990-х років для того, щоб поширити сферу дії деяких видів охорони праці на осіб, які особисто виконують будь-яку роботу або послугу, незалежно від наявності трудових відносин між сторонами, за винятком робіт або послуг, що виконуються в якості професійного або незалежного бізнесу. На працівників, серед іншого, поширюється законодавство про мінімальну заробітну плату та регулювання робочого часу. Однак вони виключені з кількох законодавчих заходів захисту, таких як регулювання проти несправедливого звільнення та скорочення.

В Італії *lavoratori parasubordinati* (парасубординовані працівники) — це самозайняті працівники, які співпрацюють із принципалом у постійних, узгоджених і переважно особистих стосунках, навіть якщо вони не підпорядковані. Починаючи з середини 1970-х років, їм поступово надавався

певний правовий захист, включаючи доступ до трудових судів, обмежені права соціального забезпечення, певний обмежений захист у зв'язку з вагітністю та пологами та хворобою, права на ведення колективних переговорів і мінімальну компенсацію, а також деякі обмеження щодо дострокового розірвання контрактів. . Зокрема, протягом останнього десятиліття італійські законодавці запровадили кілька положень, спрямованих на боротьбу з тіньовою зайнятістю. Однак, оскільки парاپідпорядковані працівники утворюють підкатегорію самозайнятих працівників, на них не поширюється значна частина нормативних актів про зайнятість, включаючи законодавство про індивідуальне та колективне звільнення, максимальну тривалість робочого часу та положення про оплачувані відпустки[31]. З метою вирішення цієї проблеми, а також у спробі зменшити невизначеність і судові спори в цій галузі права, з 2016 року законодавці розширили сферу регулювання зайнятості на трудові відносини на рівні підпорядкування, які складаються з особистої та постійно виконаної діяльності, організованої наймачем також із зазначенням часу та місця роботи. До цього правила застосовуються деякі винятки, включно з тими, які встановлені національними колективними договорами. Однак інші трудові відносини, пов'язані з підпорядкуванням, все ще будуть виключені переважною більшістю нормативно-правових актів про зайнятість[32]..

Великі дебати щодо можливості інституціоналізації праці тіньових працівників також відбулися в Бразилії та Уругваї[1]. В Ізраїлі сферу дії трудового законодавства було розширено, щоб охопити деяких самозайнятих працівників, фрілансерів і незалежних підрядників, надаючи їм законні права найманих працівників. Крім того, судова практика визнала статус «квазіпрацівника», щоб забезпечити частковий захист деяким категоріям працівників, незалежно від наявності трудових відносин. Таким чином, було зазначено, що «ступінь, до якої квазіпрацівник буде захищений, вирішується відповідно до конкретного випадку та конкретної мети кожного закону про працю під час його застосування»[4].

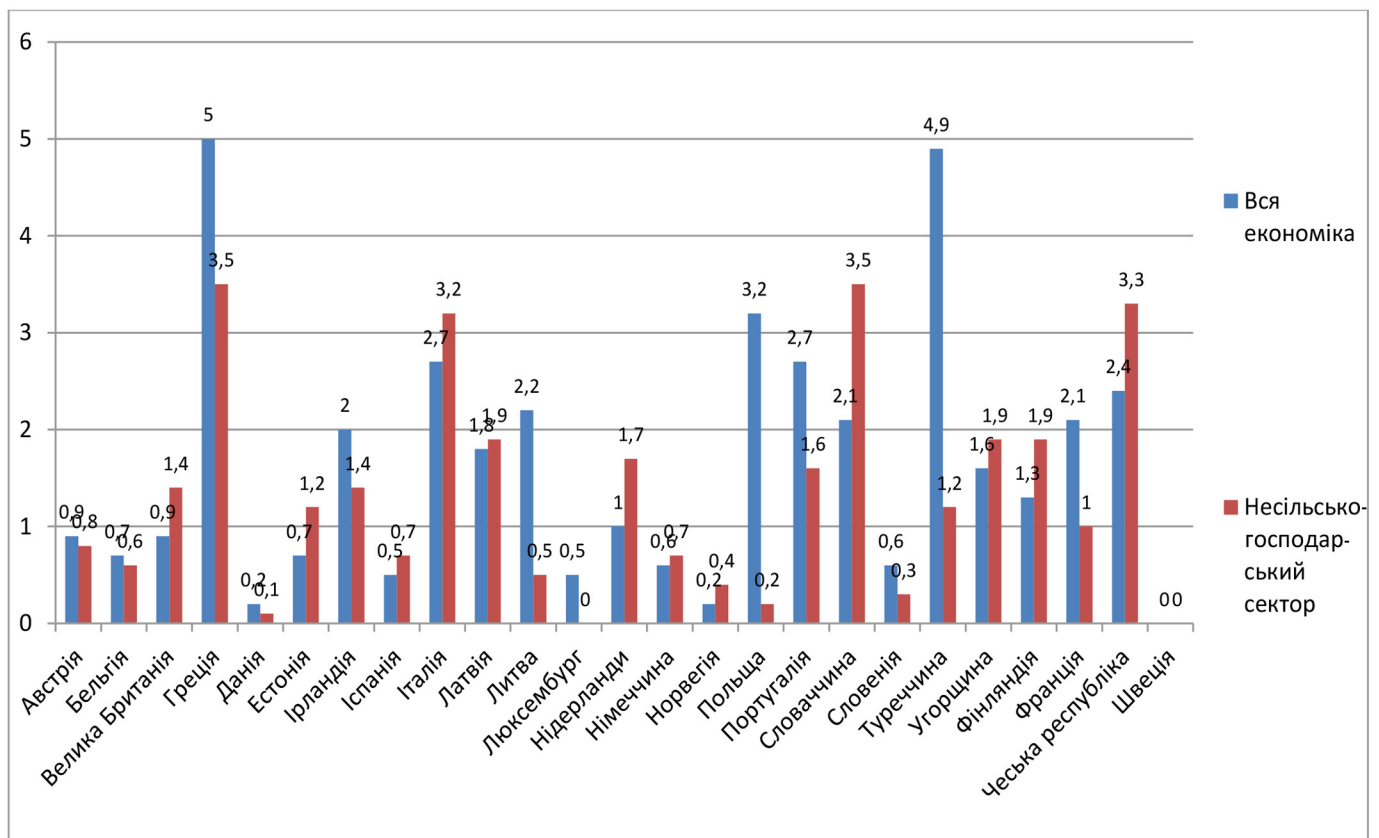
У Канаді Частина I Трудового кодексу Канади, яка регулює колективні переговори в межах федеральної юрисдикції, була поширена на будь-яку особу, «яка, незалежно від того, чи працює вона за трудовим договором, виконує

роботу чи послуги для іншої особи на таких умовах, щоб вони перебували відносно цієї іншої особи в положенні економічної залежності від цієї іншої особи та були зобов'язані виконувати обов'язки для неї». Таким чином, окрім працівників, це положення поширюється також на так званих «залежних підрядників»[15]. Крім того, деякі окремі провінції визнають категорію залежних підрядників і поширюють на них захист праці[27]. Проміжна категорія працівників між найманими працівниками та незалежними підрядниками була введена в США, зокрема, для вирішення форм роботи в розважальній індустрії (цит. у [11, с. 6]).

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Отже, як очевидно з огляду досліджень, не так багато країн мають спеціальне регулювання для тіньової зайнятості.. Більшість країн цього не робить, і наявність такої форми зайнятості представляє сіру юридичну зону, оскільки відповідні права та обов'язки зацікавлених сторін можуть бути незрозумілими. У деяких випадках є навмисні спроби роботодавців неправильно класифікувати працівників як незалежних, самозайнятих або, альтернативно, як працівників, найнятих третьою стороною у тристоронніх трудових відносинах. Всі ці ситуації належать до тіньової зайнятості. Для правильного формування трудової політики важливо, щоб країни мали уявлення про те, скільки працівників можуть перебувати у сфері тіньових трудових відносин. На жаль, у деяких випадках дані можна отримати лише з опитувань робочої сили за допомогою анкетування. Навіть країни, які мають правові категорії залежної самозайнятості, такі як Німеччина та Іспанія, не вказують прямо на цю категорію зайнятості у своїх обстеженнях робочої сили. Одним винятком є Італія, де конкретне запитання в опитуванні робочої сили дає змогу пара-підпорядкованим працівникам ідентифікувати себе. Там у 2014 році пара-підпорядковані працівники становили 1,7 % (378 000 працівників) від загальної зайнятості

У результаті зростання занепокоєння щодо поширеності та потенційного зростання тіньової зайнятості, Європейське дослідження умов праці 2020 року включило три запитання, які можна використати для оцінки поширеності в різних європейських країнах. Було виявлено, що залежна самозайнятість варіюється від статистично незначного у Швеції до понад 3% зайнятості в

несільськогосподарському приватному секторі в Чеській Республіці, Греції, Італії та Словаччині (див. рис. 1); воно також було поширене в сільськогосподарських секторах Греції, Польщі та Туреччини. ОЕСР стверджує, що ці оцінки, ймовірно, будуть занадто низькими, оскільки працівники можуть не визнавати себе «тіньовими» зайнятими особами, якщо вони перебувають у ситуації залежності [29, с.169]. В інших країнах Європи Словаччина є однією з небагатьох країн, які публікують статистику щодо «тіньової зайнятості» або «самозайнятих осіб, чия робота має форму незалежної роботи найманого працівника». У першому кварталі 2018 року 3,6 % найманих працівників, або 86,5 тис. осіб, працювали у сфері тіньової зайнятості[24].



**Рис. 1. Тіньова зайнятість, як відсоток від усіх працівників в деяких країнах Європи**

*Джерело: складено за даними Seventh European Working Conditions Survey*

Кілька опитувань, проведених у Латинській Америці, надають інформацію, яка може бути використана для оцінки тіньової зайнятості. Наприклад, в Аргентині в 2017 році 2,3% працівників, або 364 200 осіб, назвали себе в опитуванні робочої сили «працівником боса/компанії/установи», але вони самі відповідальні за свої соціальні виплати. До цієї групи можна додати

меншу групу, яка назвала себе самостійними працівниками, лише з одним клієнтом, які не володіють основним обладнанням і не мають ділових партнерів. Було ще 41 500 працівників (0,3%), які відповідали кільком критеріям. У Мексиці опитування робочої сили змогло зібрати інформацію про «підпорядкованих працівників, які не отримують заробітної плати» (trabajadores subordinados no asalariados). Це були працівники, які назвали себе незалежними, але мали лише одного клієнта, не наймали нікого, не мали власного транспортного засобу чи приміщень і повідомляли про дохід, який відрізнявся від прибутку[24]. У четвертому кварталі 2017 року ці працівники становили 4,1% від загальної зайнятості[24]. У Чилі дослідження трудових відносин та умов праці ENCLA 2019 року показало, що 12–17 % субпідрядних фірм повністю або частково складаються з колишніх працівників провідних фірм, припущення про можливість прихованих трудових відносин[10]. В Австралії незалежні підрядники складають 8,5% від загальної кількості працівників. З цієї групи 38 % повідомили у 2017 році, що вони не мали повноважень над своєю роботою, а 80 % зазначили, що такі повноваження мав їхній роботодавець/керівник, компанія чи особа, з якою працює контрактер. Половина цих працівників мала лише один діючий контракт. Виходячи з цих кількох відповідей, тіньова самозайнятість становить приблизно 1,7 % загальної зайнятості в країні, або 197 000 осіб[24].

На початку 1990-х років Республіка Корея запровадила трудові договори, подібні до позаштатних, відомі як «спеціальна зайнятість», згідно з якими працівники не були захищені законодавством про працю, яке регулювало трудові відносини. Проте багато робітників, які мали такий статус, все ще підлягали управлінському контролю, включно з їхнім робочим часом і поведінкою[8, с.172]. За даними Корейського інституту праці, у 2021 році працівники спеціального найму становили 3,5 % найнятих працівників, що означає відсоткове зменшення з початку 2010х рр., хоча абсолютні показники залишаються практично незмінними (цит. за [33]). Існують певні сектори, традиційно пов'язані з цією формою зайнятості, у тому числі індустрія приватних репетиторів, у якій працює 100 000 викладачів, а також будівельна галузь. [8, с. 172]

У Сполучених Штатах тіньову зайнятість зазвичай називають «неправильно класифікованою зайнятістю» і яка виникає, коли «роботодавці ставляться до працівників, які в іншому випадку були б найманими працівниками, як до незалежних підрядників».[7, с.1] Оцінки неправильно класифікованої зайнятості у США походять від податкових перевірок компенсації по безробіттю, проведених різними департаментами праці штатів США. Більшість цих аудитів спрямовані на конкретні сектори та в багатьох випадках зосереджені на будівельній галузі, де поширена практика неправильної класифікації. Це особливо проблематично в цій галузі, оскільки неправильна класифікація роботодавцями означає, що вони не виплачують компенсацію працівникам або страхування на випадок безробіття, і, таким чином, працівник потрапляє у вразливу ситуацію, якщо стався нещасний випадок на виробництві або під час періодів безробіття. Для шести штатів, для яких існують дані аудиту, було виявлено, що від 8 до 13 % будівельників були неправильно класифіковані. Цими штатами є Мічиган, Нью-Йорк, Іллінойс, Мен, Массачусетс і Пенсильванія (дані наведено в [6])

Дослідження будівельної галузі у Великобританії у середині 2010-х років показали, що тіньова зайнятість є проблемою в цій галузі: аж 54 % всіх робітників, які займаються будівництвом, були класифіковані як самозайняті, що в два-п'ять разів більше, ніж у будівельній галузі Франції, Німеччини та Іспанії [3, с.984]. Іншим сектором, де залежна само зайнятість, тіньова зайнятість, а також інші форми нестандартної зайнятості є поширеними та потенційно зростають, є індустрії засобів масової інформації та культури. Подібним чином багато компаній в сфері розваг вирішили наймати своїх працівників як «незалежних підрядників». Ця практика була предметом кількох резонансних трудових спорів, у яких працівники оскаржували класифікацію[9]. Шерингова економіка все ще становить відносно невелику частину робочої сили – поточні оцінки коливаються від 0,4 % робочої сили в США[18] до 3 % у Великій Британії [20] – але, тим не менш, ймовірно, суттєво розшириться в найближчі роки. Таким чином, те, як роботодавці класифікують працівників і чи приймають уряди цю класифікацію, ймовірно, матиме важливі наслідки для ринку праці в цілому.

Працівники, які працюють у сфері тіньової зайнятості, як правило, не підпадають під дію регулювання охорони праці. Без визнаних трудових відносин важко брати участь у колективних переговорах. Таким чином, першим кроком до регулювання тіньової зайнятості є визнання існування трудових відносин. У деяких колективних угодах розглядається перекласифікація залежних і неправильно класифікованих самозайнятих осіб як найманих працівників. Так сталося з угодою в секторі поштової доставки та доставки посилок у Нідерландах, яка стосувалася підприємств, які використовували послуг самозайнятих доставників, багато з яких заробляли менше, ніж національна мінімальна заробітна плата. Угода передбачала, що до кінця 2013 року ці суб'єкти господарювання повинні були перетворити 80% існуючих договорів із постачальниками на трудові договори[12]. Аналогічно в Австрії колективна угода 2019 року допомогла з «детінізацією» самозайнятих кур'єрів[12]. У країнах, де тіньова зайнятість є визнаною юридичною категорією, існують деякі колективні договори, спрямовані саме на цих працівників. У Німеччині така угода була підписана в 2009 році між національною Федерацією видавців німецьких газет (BDZV), кількома регіональними асоціаціями видавців і двома профспілками. Угода розглядає самозайнятих журналістів-фрілансерів як «працівників», якщо принаймні 50% їхнього доходу отримують від одного роботодавця або клієнта в журналістському секторі, і встановлює колективно узгоджену плату за статті та зображення, надані самозайнятими журналістами. В Італії головні профспілкові організації (CGIL, CISL і UIL) з 1998 року мають спеціальні структури для представництва нестандартно зайнятих працівників, у тому числі тих, які мають середній статус між залежними та автономними працівниками (*parasubordinati*).

***Висновки та перспективи подальших розвідок у даному напрямі.*** Останні зміни на ринку праці в багатьох країнах світу обмежили здатність нормативних актів забезпечувати захист працівників, що призвело до ускладнень в забезпеченні гідних умов праці. Таким чином, існує потреба адаптувати правила та політику, щоб забезпечити гідну роботу для всіх працівників. Реформування трудової політики має відбуватися на постійній основі, оскільки світ праці ніколи не є статичним і на горизонті

вимальовуються нові виклики. Крім того, необхідно докласти більше зусиль для забезпечення застосування нормативних актів. Це особливо вірно для секторів і професій, де регулятивний нагляд традиційно був слабким і де охоплення колективних переговорів обмежене

На основі міжнародного досвіду можна сформулювати набір рекомендацій щодо удосконалення регулювання охорони праці, який складається з кількох напрямків. Перший вид заходів спрямований на усунення нормативних прогалин у п'яти широких законодавчих сферах, а саме: усунути відмінності в охороні праці для працівників на тіньових роботах порівняно з тими, хто виконує стандартні роботи, шляхом поширення захисту на працівників з нестандартними умовами для підтримки рівного ставлення та зменшення стимулів для використання тіньової зайнятості для зменшення витрат на робочу силу. У деяких випадках потрібне додаткове законодавство для усунення «сірих зон», а також для встановлення спільної відповідальності в багатосторонніх угодах про найм і забезпечення доступу всіх працівників до прав на ведення колективних переговорів. Законодавство має бути доповнене нормами щодо підвищення правової обізнаності роботодавців і працівників щодо їхніх прав і обов'язків. Крім того, необхідно покращити правозастосування, особливо щодо неправильної класифікації зайнятості, яка позбавляє працівників важливих трудових прав.

Другий набір політичних заходів стосується іншого інструменту регулювання: колективних переговорів. Колективні договори добре підходять для усунення недоліків в умовах праці в сфері тіньової зайнятості, оскільки їх можна пристосувати до конкретних обставин галузі чи підприємства. Таким чином, вони сприяють просуванню нормативних положень, спрямованих на зменшення незахищеності в сфері тіньової зайнятості, але все ще потрібні зусилля для розбудови потенціалу профспілок для цього, в тому числі через організацію та представництво працівників у нестандартних умовах праці. У країнах, де колективні переговори поширюються на всіх працівників у секторі чи професійній категорії, це може забезпечити засіб для захисту тіньових працівників, таким чином пом'якшуючи відмінності у ставленні до працівників із різними формами зайнятості. Альянси між профспілками та іншими

організаціями також можуть бути корисними для розробки ефективних колективних реакцій на проблеми, що хвилюють як нестандартних, так і стандартних працівників.

Третій набір стратегій стосується зміцнення систем соціального захисту, щоб гарантувати, що всі працівники отримують пільги соціального захисту. У деяких випадках це може вимагати адаптації існуючих систем соціального забезпечення, наприклад, шляхом скасування або зменшення порогових значень щодо мінімальної тривалості робочого часу, заробітку або тривалості найму, щоб працівники, які працюють за тіньовими умовами, не були виключені з охоплення. Зміни передбачають надання більшої гнучкості системам стосовно внесків, необхідних для отримання пільг, дозволу перерв у сплаті внесків і покращення переносимості пільг між різними системами соціального забезпечення та статусами зайнятості. Ці зміни в системі соціального забезпечення повинні доповнюватися зусиллями щодо гарантування мінімального рівня соціального захисту – або загального базового рівня охоплення

Четвертий набір пропозицій стосується необхідності запровадження політики підтримки, яка допоможе працівникам краще пристосовуватися до змін у трудовому житті. Вони включають більш широкую політику, яка підтримує повну зайнятість, щоб існували можливості працевлаштування для тих, хто хоче працювати, що включає орієнтацію макроекономічної політики, а також запровадження державних програм зайнятості за потреби. Крім того, програми страхування на випадок безробіття повинні бути адаптовані до ширшого кола непередбачених ситуацій, таких як домовленості про скорочений робочий час у періоди економічної рецесії, а також тимчасову відсутність працівників, які проходять підготовку та навчання або яким необхідно відвідувати особисті та сімейні обов'язки.

Хоча перелічені щодо трудової політики зосереджені на тіньовій зайнятості, деякі з рекомендованих стратегій стосуються загальних вимог щодо ринку праці, і мають відношення до всіх працівників. Необхідна універсальна трудова політика, щоб гарантувати, що всі форми праці проводяться у гідних умовах, оскільки жодна контрактна форма не захищена від поточних

трансформацій у сучасних умовах. Сьогодні жінки становлять значну частку працездатного населення, глобальні ланцюжки поставок з'єднують промисловість і працівників у всьому світі, нові технології змінили робоче місце, і з'явилися нові професії, які неможливо було уявити кілька десятиліть тому. Прийдешні роки, безсумнівно, принесуть нові зміни. Проте залежність від роботи як засобу існування та вплив роботи на загальний добробут людини не зміниться. Таким чином, уряди, роботодавці та працівники зобов'язані об'єднатися за допомогою національних, регіональних і міжнародних зусиль для вирішення проблем у світі праці з метою сприяння гідній праці для всіх.

### Література

1. Ameglio, E.J.; Villasmil, H. "Selected countries in Latin America and the Caribbean", in G. Casale (ed): *The employment relationship – A comparative overview* 2011, Geneva, ILO, pp. 69–93.
2. Ana, C.M. *Self-employment and bogus self-employment in the construction industry in Romania*- Expert Report, 2009 - [[www.fiec.eu/en/themes-72/self-employment-and-bogus-selfemployment.aspx](http://www.fiec.eu/en/themes-72/self-employment-and-bogus-selfemployment.aspx)].
3. Behling, F., Harvey, M. "The evolution of false self-employment in the British construction industry: A neo-Polanyian account of labour market formation", *Work, Employment and Society*, 2015, Vol. 29, No. 6, pp. 969–988.
4. Ben-Israel, R.; Bar-Mor, H. "Israel", R. Blanpain (ed.): *International encyclopedia for labour law and industrial relations*. Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2019.
5. Böheim, R and U Muehlberger . Dependent forms of self-employment in the UK: Identifying workers on the border between employment and self-employment. *Department of Economics Working Paper Series*, 91. Inst. für Volkswirtschaftstheorie und –politik, WU Vienna University of Economics and Business, 2016.
6. Canak, W.; Adams, R.. Misclassified construction employees in Tennessee, *working paper of the Economic Policy Institute* . 2020. Tennessee, Middle Tennessee State University.

7. Carré, F . Wilson, R. The social and economic costs of employment misclassification in construction, *report of the Construction Policy Research Center, Labor and Worklife Program*, 2024 - Harvard Law School and Harvard School of Public Health..
8. Chang, D.-O. “Informalising labour in Asia’s global factory”, *Journal of Contemporary Asia*, 2009, Vol. 39, No. 2, pp. 161–179.
9. Cherry, M. “Beyond misclassification: The digital transformation of work”, *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 2016, Vol. 37, No. 3, pp. 577–602
10. Chile Dirección del Trabajo. *Encla 2019: Informe de resultados. Séptima Encuesta Laboral*, Santiago de Chile, 2020.
11. Deakin S., Wilkinson, F. *The law of the labour market: Industrialization, employment and legal evolution*. Oxford, Oxford University Press, 2015.
12. Drahokoupil, J. (ed.). *The outsourcing challenge: Organizing workers across fragmented production networks*. Brussels, European Trade Union Institute, 2015.
13. Eichhorst, W, M Braga, U Famira-Mühlberger, M Gerard, T Horvath, M Kahanec, M Kahancová, M Kendzia, M Martišková, P Monti, JL Pedersen, J Stanley, B Vandeweghe, C Wehner and C White. Social protection rights of economically dependent self-employed workers. *IZA Research Report* No. 54, IZA Bonn, 2023.
14. Fehringer, E. *Tackling false (bogus) self-employment*. 2023 - [[ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13032&langId=en](https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13032&langId=en)].
15. Fudge, J. “A Canadian perspective on the scope of employment standards, labor rights, and social protection: The Good, the Bad, and the Ugly”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2010 Vol. 31, No. 2, pp. 253–266.
16. Fudge, J. Tucker, E.; Vosko, L. “Employee or independent Contractor? Charting the legal significance of the distinction in Canada”, *Canadian Labour and Employment Law Journal*, 2013, Vol. 10, No. 2, pp. 193–230.
17. Gialis, S, M Tsampra and L Leontidou. «Atypical employment in crisis-hit Greek regions: Local production structures, flexibilization and labor market re/deregulation». *Economic and Industrial Democracy*, 2015, Vol. 38, No. 4 DOI: 10.1177/0143831X15586815.

18. Harris, S.; Krueger, A. A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: the “Independent Worker”, *The Hamilton Project*, Discussion Paper 2022-10, Washington, DC, Brookings Institution, 2022.
19. Hatfield, I. Self-employment in Europe. London: Institute for Public Policy Research, 2015 -. [[www.ippr.org/publications/selfemployment-in-europe](http://www.ippr.org/publications/selfemployment-in-europe)].
20. Huws, U.; Joyce, S.. *Crowd working survey: Size of the UK's 'Gig' economy revealed for the first time*. Hatfield, University of Hertfordshire, 2023.
21. ILO The scope of the employment relationship, *Report V, International Labour Conference*, 91st Session, Geneva, 2003.
22. ILO. Decent Work in Global Supply Chains, *Report IV, International Labour Conference*, 105th Session, Geneva, 2016
23. ILO and European Labour Law Network. *Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198*. Geneva and Frankfurt, ILO and ELLN, 2017.
24. ILO. Proposal for the revision of the international classification of status in employment – dependent contractors, discussion paper, *Working Group for the Revision of the ICSE-93*, Geneva, 2018
25. Jorens, Y. Self-employment and Bogus Self-employment in the European Construction Industry. *Summary of a comparative study of 11 Member States*. EFBWW, FIEC, European Commission. 2019.
26. Kautonen, T, S Down, F Welter, P Vainio, J Palmroos, K Althoff and S Kolb. «Involuntary self-employment’ as a public policy issue: A cross-country European review». *International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research*, 2010, 16(2), 112-29.
27. Langille, B.A.; Davidov, G. “Beyond employees and independent contractors: A view from Canada”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 1999, Vol. 21, No. 1, pp. 7–46.
28. Mandrone, E, M Marocco and D Radicchia. Is decline in employment the outcome or cause of crisis in Italy? *Working Paper no. 7/2014*, 2014, ASTRIL, Associazione Studie Ricerche Interdisciplinari sul Lavoro, Roma.
29. Organisation for Economic Co-operation and Development. *OECD Employment Outlook*. Paris, 2024.

30. Pedersini, R and D Coletto. *Self-employed Workers: Industrial Relations and Working Conditions*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2020.
31. Perulli, A. “Subordinate, autonomous and economically dependent work: A comparative analysis of selected European countries”, G. Casale (ed): *The employment relationship – A comparative overview*. Geneva, ILO, 2021 - pp. 137–187
32. Perulli, A. Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente, *Working Paper 272/2023*. Catania, Centre for the Study of European Labour Law, 2023.
33. Shin, K.-Y. “Economic crisis, neoliberal reforms, and the rise of precarious work in South Korea”, *American Behavioral Scientist*, 2023, Vol. 57, No. 3, pp. 335–353.
34. Thörnquist, A. False (Bogus) Self-Employment in East-West Labour Migration. *TheMES Themes on Migration and Ethnic Studies*. Norrköping, Sweden: REMESO Institute for Research on Migration, Ethnicity and Society, 2013
35. Thörnquist, C. Bogus Self-employment in the European Union. *Paper for the UACES Panel ‘Vulnerabilities of regular labour migration in the EU’*, Cork, Ireland, 1-3 September 2014.
36. Torres, E.S. “The Spanish law on dependent self-employed workers: A new evolution in labor law”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2020, Vol. 32, No. 2, pp. 231–234.
37. Weiss, M.; Schmidt, M. . *Labour law and industrial relations in Germany*. Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2018.

## References

1. Ameglio, E.J. and Villasmil, H. (2011), “Selected countries in Latin America and the Caribbean”, *The employment relationship – A comparative overview*. ed. by G. Casale, ILO, Geneva, Switzerland, pp. 69–93.
2. Ana, C.M. (2009), “Self-employment and bogus self-employment in the construction industry in Romania”, *Expert Report*, available at:

[www.fiec.eu/en/themes-72/self-employment-and-bogus-selfemployment.aspx](http://www.fiec.eu/en/themes-72/self-employment-and-bogus-selfemployment.aspx).  
(Accessed 4 Sep. 2024).

3. Behling, F. and Harvey, M. (2015), “The evolution of false self-employment in the British construction industry: A neo-Polanyian account of labour market formation”, *Work, Employment and Society*, vol. 29, no. 6, pp. 969–988.

4. Ben-Israel, R. and Bar-Mor, H. (2019), “Israel”, *International encyclopedia for labour law and industrial relations*, ed. by R. Blanpain, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, Netherlands, available at: [http://umlib.nl/iel\\_go](http://umlib.nl/iel_go) (Accessed 4 Sep. 2024).

5. Böheim, R. and Muehlberger, U. (2016), “Dependent forms of self-employment in the UK: Identifying workers on the border between employment and self-employment”, *Department of Economics Working Paper Series*, vol. 91. Vienna University of Economics and Business, Wien, Austria.

6. Canak, W. and Adams, R. (2020), “Misclassified construction employees in Tennessee”, *Working paper of the Economic Policy Institute*, no 234, Middle Tennessee State University, Tennessee, USA.

7. Carré, F. and Wilson, R. (2024), “The social and economic costs of employment misclassification in construction”, *Report of the Construction Policy Research Center*, Labor and Worklife Program, Harvard Law School and Harvard School of Public Health, Harvard, USA.

8. Chang, D.-O. (2009), “Informalising labour in Asia’s global factory”, *Journal of Contemporary Asia*, vol. 39, no. 2, pp. 161–179.

9. Cherry, M. (2016), “Beyond misclassification: The digital transformation of work”, *Comparative Labour Law and Policy Journal*, vol. 37, no. 3, pp. 577–602

10. Chile Dirección del Trabajo (2020), *Encla 2019: Informe de resultados*. Séptima Encuesta Laboral, Santiago de Chile, Chile.

11. Deakin S. and Wilkinson, F. (2015), *The law of the labour market: Industrialization, employment and legal evolution*, Oxford University Press, Oxford, UK.

12. Drahokoupil, J. (2015), *The outsourcing challenge: Organizing workers across fragmented production networks*, European Trade Union Institute, Brussels, Belgium.
13. Eichhorst, W., Braga, M., Famira-Mühlberger U., Gerard, M., Horvath, T., Kahanec, M., Kahancová, M., Kendzia, M., Martišková, M., Monti, P., Pedersen, J.L., Stanley, J., Vandeweghe, B., Wehner, C. and White, C. (2023), “Social protection rights of economically dependent self-employed workers”, *IZA Research Report*, no. 54, IZA, Bonn, Germany.
14. Fehringer, E. (2014), *Tackling false (bogus) self-employment*, available at: [ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13032&langId=en](https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13032&langId=en). (Accessed 4 Sep. 2024).
15. Fudge, J. (2010), “A Canadian perspective on the scope of employment standards, labor rights, and social protection: The Good, the Bad, and the Ugly”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 31, no. 2, pp. 253–266.
16. Fudge, J. Tucker, E. and Vosko, L. (2013), “Employee or independent Contractor? Charting the legal significance of the distinction in Canada”, *Canadian Labour and Employment Law Journal*, vol. 10, no. 2, pp. 193–230.
17. Gialis, S., Tsampra, M. and Leontidou, L. (2015), “Atypical employment in crisis-hit Greek regions: Local production structures, flexibilization and labor market re/deregulation”, *Economic and Industrial Democracy*, vol. 38, no. 4, pp. 656-676.
18. Harris, S. and Krueger, A. (2022), “A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: the “Independent Worker”, *The Hamilton Project Discussion Paper*, no 2022-10, Brookings Institution, Washington, USA.
19. Hatfield, I. (2015), *Self-employment in Europe*, Institute for Public Policy Research, London, available at: [www.ippr.org/publications/selfemployment-in-europe](http://www.ippr.org/publications/selfemployment-in-europe). (Accessed 4 Sep. 2024).
20. Huws, U. and Joyce, S. (2023), *Crowd working survey: Size of the UK’s ‘Gig’ economy revealed for the first time*. University of Hertfordshire, Hatfield, UK.
21. ILO (2003), “The scope of the employment relationship”, *Report V International Labour Conference*, 91st Session, Geneva, Switzerland.

22. ILO (2016), “Decent Work in Global Supply Chains”, *Report IV International Labour Conference*, 105th Session, Geneva, Switzerland.
23. ILO and European Labour Law Network (2017), “Regulating the employment relationship in Europe”, *A guide to Recommendation*, no. 198, ILO and ELLN, Geneva and Frankfurt, Switzerland and Germany.
24. ILO (2018), “Proposal for the revision of the international classification of status in employment – dependent contractors”, *Working Group for the Revision of the ICSE-93*, Geneva, Switzerland.
25. Jorens, Y. (2019), “Self-employment and Bogus Self-employment in the European Construction Industry”, *Summary of a comparative study of 11 Member States*. EFBWW, FIEC, European Commission.
26. Kautonen, T., Down, S., Welter, F., Vainio, P., Palmroos, J., Althoff K. and Kolb, S. (2010), “Involuntary self-employment’ as a public policy issue: A cross-country European review”, *International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research*, vol.16(2), pp.112-29.
27. Langille, B.A. and Davidov, G. (1999), “Beyond employees and independent contractors: A view from Canada”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 21, no. 1, pp. 7–46.
28. Mandrone, E., Marocco, M. and Radicchia, D. (2014), “Is decline in employment the outcome or cause of crisis in Italy?” *Working Paper*, no. 7/2014, Associazione Studie Ricerche Interdisciplinari sul Lavoro, Roma, Italy.
29. Organisation for Economic Co-operation and Development (2024), *OECD Employment Outlook*, Paris, France.
30. Pedersini, R. and Coletto, D. (2020), *Self-employed Workers: Industrial Relations and Working Conditions*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, Ireland.
31. Perulli, A. (2021), “Subordinate, autonomous and economically dependent work: A comparative analysis of selected European countries”, *The employment relationship – A comparative overview*, ed. by G. Casale, ILO, Geneva, Switzerland, pp. 137–187

32. Perulli, A. (2023), “Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente”, *Working Paper*, no 272/2023, Centre for the Study of European Labour Law, Catania, Italy.
33. Shin, K.-Y. (2023), “Economic crisis, neoliberal reforms, and the rise of precarious work in South Korea”, *American Behavioral Scientist*, vol. 57, no. 3, pp. 335–353.
34. Thörnquist, A. (2013), “False (Bogus) Self-Employment in East-West Labour Migration”. *TheMES Themes on Migration and Ethnic Studies*, REMESO Institute for Research on Migration, Ethnicity and Society, Norrköping, Sweden.
35. Thörnquist, A. (2014), “Bogus Self-employment in the European Union”, *Paper for the UACES Panel ‘Vulnerabilities of regular labour migration in the EU’*, Cork, Ireland, 1-3 September 2014, pp.71-89.
36. Torres, E.S. (2020), “The Spanish law on dependent self-employed workers: A new evolution in labor law”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 32, no. 2, pp. 231–234.
37. Weiss, M. and Schmidt, M. (2018), *Labour law and industrial relations in Germany*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, Netherlands.

*Стаття надійшла до редакції 15.10.2024 р.*