

УДК 349.2

**О.М. Могуренко,**  
здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти,  
ОНП «Право», Спеціальність 081 Право Харківського  
національного педагогічного університету  
імені Г.С. Сковороди  
<https://orcid.org/0009-0006-9011-2592>

## **РЕАЛІЗАЦІЯ ПРАВА НА ЗАЙНЯТІСТЬ В УМОВАХ ПРЕКАРИЗАЦІЇ ПРАЦІ**

**Анотація.** У статті здійснено комплексний науково-правовий аналіз реалізації права на зайнятість в умовах прекарізації праці як однієї з ключових тенденцій розвитку сучасних соціально-трудових відносин. Дослідження ґрунтується на осмисленні трансформацій ринку праці, зумовлених глобалізаційними процесами, цифровізацією економіки, розвитком платформної зайнятості та поширенням нестандартних форм трудової діяльності. Обґрунтовано, що зазначені процеси, попри підвищення гнучкості зайнятості, супроводжуються зниженням рівня її стабільності, послабленням соціальних гарантій та зростанням правової невизначеності статусу працівників.

У межах дослідження розкрито сутність прекарізації праці як системного явища, що трансформує традиційні уявлення про зайнятість, змінює її зміст та впливає на ефективність реалізації відповідного соціально-економічного права. Доведено, що в умовах поширення нестабільних, тимчасових, дистанційних і платформних форм зайнятості право на зайнятість поступово втрачає свій гарантійний характер, трансформуючись у формальну можливість доступу до праці без належного рівня соціального захисту. Встановлено наявність розриву між нормативним закріпленням цього права та реальними умовами його здійснення.

Особливу увагу приділено аналізу проблем правового регулювання зайнятості в Україні, зокрема фрагментарності нормативної бази, її недостатній адаптованості до сучасних форм організації праці та відсутності чітких критеріїв ідентифікації прекарних форм зайнятості. Акцентовано на впливі платформної економіки, яка зумовлює виникнення нових моделей трудової діяльності, що не завжди відповідають класичним ознакам трудових правовідносин.

Зроблено висновок, що забезпечення ефективної реалізації права на зайнятість потребує переосмислення його змісту з позицій людиноцентричного підходу, удосконалення системи юридичних гарантій, а також адаптації трудового законодавства до умов сучасного ринку праці. Обґрунтовано необхідність формування комплексної моделі правового регулювання зайнятості, спрямованої на поєднання економічної гнучкості та соціальної захищеності працівників.



**Ключові слова:** євроінтеграція, гідна праця, державне регулювання, право на зайнятість, гарантії, працівник, роботодавець, трудові права, трудовий договір, трудові відносини, захист прав і законних інтересів, сторони трудового договору, соціальна функція трудового права, державна політика, цілі сталого розвитку, зайнятість населення.

*Постановка проблеми.* Право на зайнятість належить до системи соціально-економічних прав людини та виступає однією з ключових передумов реалізації права на працю, забезпечення гідного рівня життя та соціальної інтеграції особи. Його зміст охоплює не лише можливість доступу до трудової діяльності, а й гарантії стабільності зайнятості, належних умов праці та соціального захисту. Водночас сучасні трансформаційні процеси у сфері праці істотно ускладнюють реалізацію цього права та зумовлюють необхідність його доктринального переосмислення.

Упродовж останніх десятиліть ринок праці зазнає суттєвих змін, пов'язаних із глобалізацією економічних процесів, цифровізацією виробництва, розвитком платформної економіки та поширенням нестандартних форм зайнятості. Зазначені процеси сприяють підвищенню гнучкості трудових відносин, однак одночасно зумовлюють зростання нестабільності зайнятості, зниження рівня соціальних гарантій та посилення невизначеності правового статусу осіб, залучених до трудової діяльності. У науковій літературі ці явища узагальнюються поняттям прекаризації праці, що відображає системне поширення соціально вразливих форм зайнятості.

Прекаризація праці проявляється у розширенні тимчасових, часткових, неформальних і платформних форм зайнятості, що характеризуються відсутністю достатніх гарантій стабільності трудових відносин, обмеженим доступом до соціального захисту та підвищеним рівнем економічної залежності працівників. За таких умов право на зайнятість поступово втрачає свій гарантійний характер і трансформується у формальну можливість доступу до нестабільної та соціально незахищеної праці.

В Україні зазначені процеси посилюються внаслідок структурних змін економіки, наслідків воєнного стану, внутрішньої та зовнішньої міграції, а також обмеженої ефективності державної політики у сфері зайнятості. Нормативно-правове регулювання відповідних відносин характеризується фрагментарністю, недостатньою адаптованістю до умов платформної економіки та відсутністю системного підходу до правового забезпечення новітніх форм зайнятості.

Особливої проблемності набуває відсутність чітких правових критеріїв ідентифікації платформної та інших прекарних форм зайнятості, їх відмежування від класичних трудових правовідносин, а також визначення обсягу трудових і соціальних гарантій, що мають забезпечуватися особам, залученим до таких форм праці. У результаті виникають правові прогалини, які створю-

ють передумови для зловживань, послаблення гарантій зайнятості та поглиблення соціальної нерівності.

За таких умов постає об'єктивна потреба у комплексному науковому дослідженні реалізації права на зайнятість в умовах прекаризації праці, зокрема з урахуванням впливу платформної економіки, сучасних трансформацій ринку праці та необхідності формування ефективних правових механізмів забезпечення стабільності зайнятості й належного рівня соціального захисту працівників.

*Аналіз останніх досліджень.* Аналіз наукових досліджень засвідчує підвищений інтерес учених до проблематики реалізації права на зайнятість в умовах трансформації соціально-трудових відносин, зумовлених поширенням прекаризації праці. Зокрема, у працях Л. П. Амелічевої та О. В. Нефьодова [1], Л. В. Овчиннікової [2], Ю. Д. Древалю та Л. М. Лінецького [3], Ю. І. Клюса та О. В. Харьковини [6] досліджується сутність прекаризації як сучасного соціально-економічного явища, її вплив на трансформацію інституту зайнятості, а також інституційні зміни на ринку праці. Значну увагу приділено характеристиці нестабільних форм зайнятості, зниженню рівня соціальної захищеності працівників та викликам для забезпечення гідної праці. У роботах І. М. Новака [12], А. М. Колота та О. О. Герасименка [13] проаналізовано структурні зрушення у сфері зайнятості та обґрунтовано концепцію гідної праці як ключового орієнтира державної політики.

Правові аспекти реалізації права на зайнятість у нових умовах розкриваються у працях О. Т. Панасюк [14], С. В. Венедиктова [15], С. В. Вишньовської [16], В. В. Жернакова [17], де досліджуються проблеми правового регулювання нестандартних і дистанційних форм зайнятості, а також гарантії забезпечення права на зайнятість. Водночас, незважаючи на вагомий науковий доробок, більшість досліджень зосереджена на окремих аспектах прекаризації або сучасних викликах ринку праці. Комплексний аналіз реалізації права на зайнятість саме в умовах прекаризації праці, з урахуванням поєднання соціально-економічних та правових чинників, залишається недостатньо розробленим, що обумовлює актуальність і наукову новизну обраної теми дослідження.

*Формулювання мети статті (постановка завдання).* Метою статті є комплексний науково-правовий аналіз реалізації права на зайнятість в умовах прекаризації праці, зокрема з урахуванням впливу платформної економіки та сучасних трансформацій ринку праці, а також визначення основних напрямів удосконалення правових механізмів забезпечення стабільності зайнятості, належного рівня соціального захисту та ефективної реалізації трудових прав.

*Виклад основного матеріалу.* Сучасний розвиток трудового права відбувається в умовах глибоких соціально-економічних трансформацій, що

зумовлюють істотну зміну характеру трудових відносин та змісту соціально-економічних прав людини.

Глобалізація економіки, цифровізація виробничих процесів, розвиток платформної економіки, а також підвищення гнучкості ринку праці спричиняють формування нових моделей зайнятості, які суттєво відрізняються від класичних форм. У цих умовах право на зайнятість набуває складного, багатовимірного характеру, охоплюючи як традиційні, так і нестандартні форми трудової діяльності. Одним із визначальних чинників таких змін є прекарізація праці, що впливає як на зміст права на зайнятість, так і на механізми його реалізації.

Л. П. Амелічева та О. В. Нефьодов зазначають, що «прекарізація як явище й поняття нове у трудовому праві, малодосліджене» [1, с. 15]. Узагальнення наукових підходів дозволяє визначити прекарізацію як процес трансформації стандартних трудових відносин у їх нестандартні й нестабільні форми. У цьому аспекті прекарізація відображає зміну організаційних форм зайнятості та трансформацію правової природи трудових відносин, що проявляється у зниженні рівня їх стабільності та передбачуваності. Унаслідок цього право на зайнятість втрачає властивості гарантійності, які традиційно визначали його соціальну спрямованість.

У дослідженні Л. В. Овчиннікової прекарізація розглядається у контексті трансформацій сучасного ринку праці, що супроводжуються ускладненням структури трудових відносин та поширенням нестандартних форм зайнятості [2]. Такий підхід відображає відхід від класичної моделі зайнятості та формування нових форм трудової діяльності, для яких характерними є гнучкість і нестійкість. Це впливає на зміст права на зайнятість, яке дедалі більше зводиться до формального доступу до праці.

Ю. Д. Древаль і Л. М. Лінецький характеризують прекарізацію через її соціально-економічні ознаки, зокрема нестабільність зайнятості, низький рівень оплати праці, обмеженість соціальних гарантій та відсутність довгострокових перспектив професійного розвитку [3]. Такі характеристики свідчать про зниження якості зайнятості, що, у свою чергу, впливає на ефективність реалізації права на зайнятість як соціально-економічного права.

Узагальнення наведених наукових підходів дає підстави стверджувати, що прекарізація праці трансформує право на зайнятість у двох вимірах. По-перше, змінюється його зміст. По-друге, знижується рівень його гарантійності, оскільки зайнятість не забезпечує належного соціального захисту. Це свідчить про наявність розриву між нормативним закріпленням права на зайнятість та умовами його фактичної реалізації.

Особливого значення набуває аналіз форм зайнятості, що відображають процеси прекарізації. Л. П. Амелічева та О. В. Нефьодов зазначають, що

«поширення нестандартних форм зайнятості є однією з характерних ознак сучасного ринку праці» [1, с. 16].

Це свідчить про трансформацію традиційної моделі трудових відносин, заснованої на стабільній зайнятості, та її поступову заміну більш гнучкими формами організації праці. Водночас такі форми зайнятості супроводжуються зниженням рівня правового захисту працівників.

Розвиток платформної економіки посилює ці процеси. Виконання роботи через цифрові платформи часто не супроводжується належним оформленням трудових відносин, що призводить до зниження рівня захисту працівників. Це свідчить про необхідність адаптації правового регулювання до нових форм зайнятості.

Національне законодавство не повною мірою враховує ці трансформації. Конституція України закріплює право на працю як «заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується» [4]. Законом України «Про зайнятість населення» зайнятість визначається як «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» [5]. Водночас ці норми не охоплюють якісних характеристик зайнятості.

Міжнародно-правові стандарти формують більш комплексний підхід до розуміння права на зайнятість. Відповідно до Конвенції МОП № 122 держави зобов'язані здійснювати політику, спрямовану на забезпечення «повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості» [8, ст. 1]. Конвенція МОП № 111 визначає дискримінацію як «будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу», що порушує рівність можливостей у сфері праці [9, ст. 1].

Європейська соціальна хартія (переглянута) закріплює право особи «заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає» та покладає на державу обов'язок забезпечувати ефективне здійснення цього права [10, ст. 1]. Рекомендація МОП № 198 спрямована на визначення ознак трудових відносин [11], що має особливе значення в умовах поширення нестандартних форм зайнятості. Декларація МОП про соціальну справедливість підкреслює взаємозв'язок між зайнятістю та соціальним захистом [12].

На сьогоднішній день науковці, практики та експерти акцентують увагу на необхідності вдосконалення правового регулювання зайнятості в умовах сучасних трансформацій [6].

Це зумовлено тим, що чинна модель правового регулювання зайнятості значною мірою сформована в умовах індустріальної економіки та орієнтована

на класичні форми трудових відносин, які характеризуються стабільністю, визначеністю та довготривалістю.

Водночас сучасний ринок праці функціонує за принципово іншими засадами, що пов'язані з підвищенням гнучкості зайнятості, поширенням нестандартних форм трудової діяльності та зростанням ролі цифрових технологій. У цих умовах виникає об'єктивна необхідність перегляду підходів до правового регулювання зайнятості з метою забезпечення належного рівня захисту прав працівників, адаптації трудового законодавства до нових форм зайнятості та збереження балансу між економічною ефективністю та соціальною справедливістю.

Таким чином, прекаризація праці виступає системним викликом для сучасного трудового права, оскільки трансформує зміст права на зайнятість, знижує рівень його гарантійності та створює передумови для звуження трудових прав. У цих умовах право на зайнятість має розглядатися як комплексне соціально-економічне право, що охоплює не лише можливість доступу до праці, а й гарантії її стабільності, безпеки та соціального захисту.

*Висновки дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі.* Проведене дослідження дає підстави констатувати, що сучасний стан реалізації права на зайнятість визначається глибокими структурними змінами ринку праці, які зумовлюють трансформацію як змісту цього права, так і механізмів його забезпечення.

Прекаризація праці постає не як тимчасове або фрагментарне явище, а як стійка тенденція розвитку трудових відносин, що істотно змінює їх соціально-правову природу. За цих умов право на зайнятість втрачає ознаки стабільності та передбачуваності, поступаючись місцем більш гнучким, але водночас менш захищеним формам трудової діяльності.

Визначальним є те, що трансформація зайнятості супроводжується зниженням рівня її гарантійності, що проявляється у послабленні захисту працівників, нестабільності трудових зв'язків та зростанні ризиків втрати доходу. У цьому аспекті прекаризація виявляє системну суперечність між формальним закріпленням права на зайнятість та реальними умовами його здійснення. Така невідповідність свідчить про необхідність переосмислення традиційних підходів до змісту цього права та його місця у системі соціально-економічних прав людини.

Особливого значення набуває вплив платформної економіки, яка формує нові моделі залучення до праці, що не завжди відповідають класичним критеріям трудових відносин. Це призводить до виникнення правової невизначеності щодо статусу осіб, зайнятих у таких формах, та ускладнює застосування існуючих механізмів захисту трудових прав. Відтак постає потреба у формуванні

нових підходів до правової кваліфікації зайнятості та визначення її гарантійного забезпечення.

Аналіз національного законодавства та міжнародно-правових стандартів свідчить про наявність значного потенціалу для вдосконалення правового регулювання у сфері зайнятості. Міжнародні акти формують якісні орієнтири щодо забезпечення гідної праці, однак їх імплементація в національну правову систему потребує не лише формального відтворення норм, а й їх змістовного наповнення через ефективні механізми реалізації та контролю.

У цьому контексті право на зайнятість доцільно розглядати як комплексне соціально-економічне право, що охоплює не лише можливість доступу до праці, а й забезпечення її стабільності, безпеки, належного рівня оплати та соціального захисту. Такий підхід відповідає сучасній людиноцентричній парадигмі трудового права, в якій праця розглядається не лише як економічна категорія, а як засіб реалізації людської гідності та соціальної інтеграції.

Перспективи подальших наукових досліджень у цьому напрямі пов'язані з поглибленням теоретико-правового осмислення феномена прекаризації праці, зокрема в частині визначення її правових ознак, меж та співвідношення із суміжними явищами нестандартної зайнятості

Крім того, подальшого наукового опрацювання потребують питання вдосконалення системи юридичних гарантій права на зайнятість, зокрема в умовах поширення гнучких форм організації праці, а також адаптації національного законодавства до міжнародних та європейських стандартів у сфері зайнятості та соціальної політики. Це сприятиме формуванню ефективної моделі правового регулювання зайнятості, здатної забезпечити реальну, а не декларативну реалізацію права на зайнятість у сучасних умовах розвитку суспільства.

**Конфлікт інтересів.** Автор декларує, що немає конфлікту інтересів стосовно даного дослідження – фінансового, особистого, авторського чи іншого, який міг би вплинути на дослідження та його результати, представлені в цій статті.

**Політика використання штучного інтелекту.** Автор декларує, що під час створення даної роботи не використовував методи штучного інтелекту.

## Література

1. Амелічева Л. П., Нефьодов О. В. Прекаризація праці як чинник трансформації інституту трудового права «зайнятість і працевлаштування» в умовах дефіциту гідної праці. URL: [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP\\_meta&C21COM=S&2\\_S21P03=FILE=&2\\_S21STR=Pchdu\\_2017\\_1-2\\_4](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILE=&2_S21STR=Pchdu_2017_1-2_4).

- 
2. Овчиннікова Л. В. Прекарні форми зайнятості населення: сутність і прояви. Український соціум. 2016. №1 (56). С. 54–64.
  3. Древаль Ю. Д., Лінецький Л. М. Прекаризація як феномен сучасних соціально-трудових відносин. URL: <https://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/1551>.
  - 4 Конституція України. Закон від 28.06.1996р. №254к/96-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
  5. Про зайнятість населення. Закон України від 05.07.2012 р. №5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>.
  6. Ключ Ю. І., Харьковина О. В. Інституційна трансформація ринку праці в умовах прекаризації зайнятості. URL: <http://ei-journal.in.ua/index.php/journal/article/view/799>  
<https://doi.org/10.32782/2415-3583/29.24>.
  7. Конвенція Міжнародної організації праці про політику в галузі зайнятості від 09.07.1964 р. №122. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_062#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_062#Text).
  8. Конвенція Міжнародної організації праці № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять від 25.06.1958 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text).
  9. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text).
  10. Рекомендація Міжнародної організації праці № 198 про трудові правовідносини від 2006 року. URL: [https://www.ilo.org/uk/resource/%D1%80%D0%B5\\_%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F-%D0%BC%D0%BE%D0%BF-2006-%D1%80-%E2%84%96-198](https://www.ilo.org/uk/resource/%D1%80%D0%B5_%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F-%D0%BC%D0%BE%D0%BF-2006-%D1%80-%E2%84%96-198).
  11. Декларація МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації: прийнята Міжнар. конф. праці на її 97-й сесії, Женева, 10 черв. 2008 р. Женева: Міжнар. бюро праці, 2008. 26 с.
  12. Новак І. М. Структурні зрушення в зайнятості населення України. Демографія та соціальна економіка. 2015. № 3. С. 185–198.
  13. Колот А. М., Герасименко О. О. Гідна праця у дзеркалі теоретико-прикладних досліджень: сучасний концепт, причини дефіциту та стратегічні вектори його подолання. Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки: зб. тез доп. учас. Міжнар. наук.-практ. конф. Київ, 25–26 квіт. 2017 р. С. 17–24.
  14. Панасюк О. Т. Зайнятість як фактор сучасного (трудо)правоутворення. Правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики зайнятості: Мат-ли Всеукр. наук.-практ. конф. 22.12.2015. Львів: Укр. центр соц.-прав. досліджень; Кафедра труд., аграр. та екол. права. Львів. нац. ун-ту ім. Івана Франка. 2016. С. 109–112.
  15. Венедиктов С. В. Щодо нестандартних форм зайнятості в Україні. Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення: Тези доп. та наук. повід. учас. VII Міжнар. наук.-практ. конф. Харків. 29.09.2017. С. 50–54.
  16. Вишновецька С. В. До питання про проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості працівників. Часопис НаУОА. Серія право. 2015. № 1. С. 1–11. URL: <http://er.nau.edu.ua:8080/handle/NAU/18031>.
  17. Жернаков В. В. Право на зайнятість: проблеми регулювання та реалізації. Правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики зайнятості: Мат-ли Всеукр. наук.-практ. конф. 22.12.2015. Львів: Укр. центр соц.-прав. досліджень; Кафедра труд., аграр. та екол. права. Львів. нац. ун-ту ім. Івана Франка. 2016. С. 61–65.

## THE IMPLEMENTATION OF THE RIGHT TO EMPLOYMENT UNDER CONDITIONS OF LABOR PRECARIZATION

O. Mohurenko

**Abstract.** The article provides a comprehensive scientific and legal analysis of the implementation of the right to employment under conditions of labor precarization as one of the key trends in the development of modern social and labor relations. The study is based on an understanding of labor market transformations caused by globalization processes, digitalization of the economy, the development of platform-based employment, and the spread of non-standard forms of work. It is substantiated that these processes, while increasing employment flexibility, are accompanied by a decrease in job stability, weakening of social guarantees, and growing legal uncertainty regarding workers' status.

The study reveals the essence of labor precarization as a systemic phenomenon that transforms traditional perceptions of employment, changes its content, and affects the effectiveness of the realization of this socio-economic right. It is argued that under the conditions of the spread of unstable, temporary, remote, and platform-based forms of employment, the right to employment gradually loses its guaranteeing character, turning into a formal opportunity to access work without an adequate level of social protection. The existence of a gap between the normative consolidation of this right and the actual conditions of its implementation is established.

Particular attention is paid to the analysis of problems in the legal regulation of employment in Ukraine, including the fragmentation of the regulatory framework, its insufficient adaptation to modern forms of work organization, and the absence of clear criteria for identifying precarious forms of employment. Emphasis is placed on the impact of the platform economy, which leads to the emergence of new models of labor activity that do not always meet the classical characteristics of employment relationships.

It is concluded that ensuring the effective realization of the right to employment requires rethinking its content from a human-centered perspective, improving the system of legal guarantees, and adapting labor legislation to the conditions of the modern labor market. The necessity of developing a comprehensive model of legal regulation of employment aimed at balancing economic flexibility and workers' social protection is substantiated.

**Key words:** European integration, decent work, state regulation, right to employment, guarantees, employee, employer, labor rights, employment contract, labor relations, protection of rights and legitimate interests, parties to an employment contract, social function of labor law, state policy, sustainable development goals, employment of the population.

*Стаття надійшла до редакції / Received: 28.02.2026*

*Прийнята до друку після рецензування / Revised and Accepted: 19.03.2026*

*Дата публікації статті / Published: 21.04.2026.*