

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Національний університет «Одеська юридична академія»

**ЄВРОПЕЙСЬКІ ОРІЄНТИРИ РОЗВИТКУ
УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙНИ
ТА ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ ХХІ СТОЛІТТЯ:
СИНЕРГІЯ НАУКОВИХ, ОСВІТНІХ
ТА ТЕХНОЛОГІЧНИХ РІШЕНЬ**

МАТЕРІАЛИ
Міжнародної науково-практичної
конференції

19 травня 2023 року

У двох томах

Том 1



Видавництво
«Юридика»
2023

УДК 005.332.2(4):316.42(477)"364""20"(062.552)
Є24

Рекомендовано до друку Вченою радою
Національного університету «Одеська юридична академія»
(протокол № 3 від 16.06.2023 р.)

За загальною редакцією **С. В. Ківалова**.

Відповідальний за випуск **М. Р. Аракелян**.
Матеріали видано в авторській редакції.

Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та
Є24 глобальних викликів XXI століття: синергія наукових, освітніх
та технологічних рішень : у 2 т. : матеріали Міжнар. наук.-
практ. конф. (м. Одеса, 19 травня 2023 р.) / за загальною редак-
цією С. В. Ківалова. – Одеса : Видавництво «Юридика», 2023. –
Т. 1. – 790 с.

ISBN 978-617-8263-39-3

Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів XXI століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень». У першому томі збірника містяться наукові напрацювання вчених, практиків, військовослужбовців у теоретичній та емпіричній площині в умовах повномасштабного військового вторгнення у сферах філософських основ, загальної теорії та історичних досліджень держави і права, актуальних проблем світових соціально-політичних процесів, соціології та психології. Висвітлено питання загроз національній безпеці в їхньому конституційному вимірі, у рамках міжнародного та європейського права, трудового права та права соціального забезпечення, земельного, аграрного та екологічного права, пов'язані з функціонуванням економіки та підприємництва в умовах європейського вибору України. Розглянуто проблеми інформатизації та цифровізації суспільства, захисту інформації та кібербезпеки в умовах військового вторгнення, питання методики викладання іноземних мов, теорії та практики перекладу, проблеми лінгвістики та журналістики.

Збірник розраховано на наукових та науково-педагогічних працівників, здобувачів вищої освіти, практичних працівників у сферах юридичної, економічної, соціологічної, політологічної, психологічної, філологічної наук, журналістики та кібербезпеки тощо.

УДК 005.332.2(4):316.42(477)"364""20"(062.552)

ISBN 978-617-8263-37-9 (у 2 т.)
ISBN 978-617-8263-39-3 (т. 1)

© Національний університет
«Одеська юридична академія», 2023

ПОНЯТТЯ «НЕТИПОВІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ» ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Відповідно до рекомендацій ВОЗ у всьому світі розроблено та впроваджено чималу кількість заходів для запобігання поширенню коронавірусу COVID-19, який призвів до руйнівних економічних наслідків, у тому числі і негативного соціального впливу на суспільство. Саме тому багато зарубіжних та українських компаній вимушені були адаптуватися до нових реалій ринку праці. У сучасній зарубіжній та національній трудовій практиці все частіше почали використовуватися такі поняття, як «remote work», «teleworking», «telecommuting», «work from home» тощо [1].

Крім цього, новий імпульс розвитку нетипових видів трудової діяльності був зумовлений упровадженням в Україні воєнного стану, у зв'язку зі збройною агресією російської федерації на території нашої держави. Бойові дії в регіонах, масовані обстріли, терор мирного населення в більшості випадків не дають можливості трудовому процесу відбуватися у звичній формі, саме тому наразі відбувається процес встановлення та повного впровадження нетипових форм зайнятості у правову систему України.

У національному трудовому законодавстві поступово почали утверджуватися такі поняття, як «надомна робота», «дистанційна робота» та «гнучкий режим робочого часу», що передбачено Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 04.04.2021 року № 1213-IX. З-поміж іншого, зазначені законодавчі зміни започаткували подальший розвиток державного врегулювання нетипової зайнятості на території України [2].

Для розкриття теми цієї наукової праці, на нашу думку, першочергово необхідно надати визначення поняттю «зайнятість» та вказати ознаки «типової» та «нетипової» форм зайнятості, аби зрозуміти, в чому полягає їх природа, спільне та відмінне.

У Законі України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 року № 5067-V закріплено поняття «зайнятість», відповідно до якого «зайнятість – це не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих і суспільних потреб із 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 їхній власності, у тому числі безоплатно» [3].

Саме ж поняття «нетипова зайнятість» може трактуватись по-різному. Власне назва «нетипова зайнятість» виникла, у зв'язку з порівнянням із «типовою» (або «звичайною»).

Проте ні визначення поняття «нетипова зайнятість», ні норми із зазначенням її видів на законодавчому рівні поки не встановлені.

Лагутіна І. В. вважає, що нетипова зайнятість зазвичай характеризується непередбачуваністю відносин, на відміну від стандартної зайнятості, яка передбачає наявність безстрокового трудового договору, стабільний час роботи і відпочинку, чітко визначену заробітну плату [4, с. 152].

Остапенко О. Ю. розглядає нетипову зайнятість як вимушений відступ від стандартів, що встановлені законодавцем. При цьому науковець акцентує увагу на тому, що в такому разі працівники можуть бути позбавлені певних прав та можливостей їх реалізації [5, с. 333].

На основі даних визначень, можна зробити висновок, що основними ознаками нестандартної зайнятості є критерії, які відсутні або змінені в стандартній зайнятості. Це може бути місце виконання роботи, тривалість, особливості реалізації трудової функції та режим праці.

Професор Берндт Келлер, вважає, що нетипові форми зайнятості відрізняються від стандартної зайнятості принаймні за одним із зазначених критеріїв:

- стандартна зайнятість – це повна зайнятість із доходом, достатнім для самостійного існування; а нетипова форма зайнятості може характеризуватися неповним робочим днем, з пропорційним зменшенням заробітної плати та пільг;
- типова зайнятість зазвичай містить безстроковий трудовий договір, а нетипова – це строкова (або тимчасова) зайнятість означає, що договір автоматично припиняється після визначеного періоду;
- стандартна зайнятість характеризується повною інтеграцією в систему соціального забезпечення (зокрема права на пенсію, а також безробіття, медичне страхування); нетипова форма зайнятості спрямована на суттєве обмеження або взагалі зняття з роботодавця соціальної відповідальності за своїх працівників;
- при стандартній формі зайнятості працівник отримує інструкції безпосередньо від роботодавця; при нетиповій – працівник самостійно розпоряджається часом та організовує виконання своєї роботи для досягнення результату [6].

Пастушенко О. О. зазначає те, що основними причинами, що сприяють поширенню нестандартних форм зайнятості є прагнення роботодавця до оптимізації витрат, пов'язаних із необхідністю дотримання трудових прав, сплати податків та виконання інших соціальних зобов'язань, зокрема, у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування. Нестандартна зайнятість часто не є добровільним вибором працівників, оскільки пов'язана із ліквідацією традиційних робочих місць [7, с. 149].

Отже, на підставі зазначеного, в цілому нетипові форми зайнятості можна визначити як незаборонену трудову діяльність громадян, яка має змінені традиційні характеристики, що відрізняють її від звичних трудових відносин, для якої присутня більша свобода дій працівника та менша регламентація організації праці з боку роботодавця.

Список використаних джерел:

1. Клименко А. С. Оновлення трудового законодавства в контексті запровадження самостійних форм роботи: дистанційної та надомної. *Науковий журнал «Право і безпека»*. 2021. № 1 (80). С. 144–150.
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу : Закон України від 04.04.2021 року № 1213-IX. *Голос України*. 2017. № 37.
3. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 року № 5067-VI. *Голос України*. 2017. № 153–154.
4. Лагутіна І. В. Нестандартні форми зайнятості та особисті немайнові права працівників. *Право і суспільство*. 2014. № 5. С. 151–156.
5. Остапенко Ю. О. Нетипова зайнятість як особлива проблема реалізації трудових прав працівників. *Юридична наука*. 2020. Т. 2. № 4 (106). С. 330–337.
6. Keller Berndt Karl and Seifert Hartmut. Atypical Forms of Employment in the Public Sector – Are There Any? (July 2015). SOEPpaper № 774. 23 c. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2647957>
7. Пастушенко О. О. *Вісник Донецького національного університету, сер. В: Економіка і право*. Вип. № 1. 2014. С. 147–150.

Ключові слова: зайнятість, нетипова зайнятість, нестандартна зайнятість, нетипові форми зайнятості, надомна робота, дистанційна робота.

Key words: employment, atypical employment, non-standard employment, atypical forms of employment, homework, remote work.

КІЛІМІЧЕНКО АННА ОЛЕГІВНА

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

НОРМАТИВНА ОСНОВА ПРАВА НА ЗАЙНЯТІСТЬ

Нормативною основою права на зайнятість виступають міжнародно-правові акти та акти законодавства України про зайнятість населення. У міжнародно-правових актах про права людини право на зайнятість прямо не закріплене. Його виокремлення можливе на підставі аналізу із проголошеного у цих актах права на працю, оскільки останнє тісно пов'язане із правом на зайнятість.

Відповідно до частини першої ст. 23 Загальної декларації прав людини від 10 грудня 1948 року [1], кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття.

Згідно з частиною першою ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права [2] «держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право на працю, що включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона

Тарасенко Вікторія Сергіївна

Особливості скорочення медичних працівників
під час воєнного часу. 475

Трюхан Оксана Анатоліївна

До питання відшкодування моральної шкоди, завданої втратою
здоров'я працівників унаслідок нещасних випадків. 479

Наньєва Марія Іванівна

Актуальні зміни трудового законодавства під час воєнного стану:
робочий час і час відпочинку. 483

Щукін Олександр Сергійович

Деякі практичні питання захисту права працівника
на оплату періоду вимушеного прогулу. 485

Менів Любов Дмитрівна,

Воробйов Кирило Денисович

До питання зайнятості молоді в Україні 490

Білик Олександр Сергійович

Перелік принципів правового регулювання індивідуальних
трудових відносин 493

Вереїтін Сергій Володимирович

До проблеми правового регулювання змісту контракту про
проходження служби в Національній поліції України 496

Галузінський Назар Олександрович

Класифікація санкцій у праві соціального забезпечення 499

Гапочка Володимир Миколайович

До питання зарубіжного досвіду соціального страхування
на випадок безробіття 502

Горбаченко Ерік Сергійович

Основні трудові обов'язки роботодавця за законодавством України . 504

Жученко Руслан Олегович

Особливості припинення трудового договору в умовах
воєнного стану. 506

Казімирова Ольга Олегівна

Поняття «нетипові форми зайнятості» за законодавством України . . 509

Кіліміченко Анна Олегівна

Нормативна основа права на зайнятість 511

Луцик Володимир Борисович

До питання про ознаки матеріальної відповідальності
роботодавця за порушення права працівника на працю. 513

Мензатул Дмитро Володимирович

Право на справедливі та сприятливі умови праці
у системі трудових прав. 516

Мульгіна Оксана Володимирівна

Щодо законодавчого регулювання соціального захисту
самозайнятих в Україні 518