

Бевза Катерина Вікторівна
*студентка 2-го курсу факультету адвокатури
та антикорупційної діяльності
Національного університету «Одеська юридична академія»*

НЕТИПОВА ЗАЙНЯТИСТЬ: ПОНЯТТЯ ТА ОСНОВНІ ФОРМИ

Досліджуючи питання зайнятості у сучасний стан, можна натрапити на нетипову зайнятість, адже на сьогодні вона займає вагоме місце на ринку праці не тільки в Україні, а й за її межами. Цей вид зайнятості почав набирати обертів із розвитком новітньо-комунікаційних технологій. І можна з точністю сказати, що нестандартна зайнятість має позитивний вплив на розвиток ринку праці, на стимулювання працівників до роботи, на розширену сферу професій і також на збільшення робочих місць. Тому, досліджуючи тему, доцільно буде проаналізувати суть нетипової зайнятості та її основні форми.

Взагалі, поняття нетипової зайнятості не врегульовано законом, але у юридичній літературі її визначають як трудову діяльність працівників, яка передбачена чи незаборонена чинним законодавством але за особливостю організації режиму робочого часу чи робочого місця не відповідає стандартним правилам і також потребує спеціального механізму правового регулювання [1].

Так, Топоркова М. М., Білоус О. О. визначають нетипову зайнятість, як діяльність громадян, яка заснована на такому виді трудових відносин, в якому змінено одна або декілька рис характерних традиційним трудовим правовідносинам. Це може бути місце виконання роботи, тривалість, особливості реалізації трудової функції та режим праці[2].

На сьогодні, слід виділити, такі форми нестандартної зайнятості: запозичена праця (аутсорсинг; аутстафінг); дистанційна праця (телеробота); надомна праця; фрілансинг; тимчасові роботи; сезонні роботи; гнучкий графік роботи; сумісництво та суміщення.

Пропонуємо у межах наукової роботи проаналізувати кожну із даних форм нетипової зайнятості. Так, В. П. Кохан виділяє запозичену працю як діяльність, при якій працівник, будучи оформленим в одного роботодавця, передається в розпорядження іншого.

На сьогодні у межах запозиченої праці виділяють аутсорсинг та аутстафінг персоналу. У свою чергу, аутсорсинг – це передача ок-

ремих функцій підприємства зовнішній компанії – аутсорсеру, яка є спеціалістом у даній галузі, для обслуговування на тривалий термін. Варто відзначити, що аутстафінг-діяльність, яка передбачає виведення працівників із штату роботодавця-користувача та оформлення їх у штат іншого роботодавця – провайдера, але при цьому працівники все-таки залишаються працювати на попередньому робочому місці та виконувати попередні свої трудові обов'язки, однак обов'язки роботодавця вже буде виконувати провайдер. При аутстафінгу провайдерами можуть бути: кадрові агентства та приватні агентства зайнятості [3].

Згідно зі ст. 60² КЗпП України дистанційна праця (телеробота) – це форма організації праці, при якій робота виконується працівником поза робочим приміщенням та за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій [4].

Зазначимо, що надомна праця, згідно із Конвенцією МОП № 177 про надомну працю, означає роботу, яку особа (надомник) виконує: 1) за місцем проживання чи у інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях; 2) за певну винагороду; 3) з метою виробництва товарів чи послуг (згідно із вказівками роботодавця), незалежно від того, хто саме надає ресурси, що використовуються [5].

Досліджуючи наукову статтю С. М. Савченка та О. П. Грібініченка зазначимо, що фрілансинг – це трудова діяльність у рамках певної професії, яка здійснюється шляхом виконання робіт на умовах тимчасового найму та поза штатом формальної організації, а працівників у даній галузі називають фрілансерами [6].

Тимчасові роботи – це трудова діяльність на тимчасовими контрактами. До даної форми належать працівники, які наймаються за контрактами на певний термін. У свою чергу сезонні роботи – це роботи, які внаслідок природних і кліматичних умов виконуються не цілий рік, а протягом певного періоду чи сезону, який не перевищує шести місяців [7].

Гнучкий графік роботи – це форма організації праці, при якій допускається встановлення іншого режиму роботи, аніж визначений правилами внутрішнього трудового розпорядку, при умові дотримання встановленої денної, тижневої чи іншої норми тривалості робочого часу [4].

Так, О. С. Щукін слушно зазначає, що у сучасному періоді в процесі розвитку трудових відносин спостерігається тенденція до більш

широкого застосування нетипових форм зайнятості. Вчений стверджує, що на даний момент, вже постає питання щодо переосмислення тези про віднесення суміщення і сумісництва та роботи за гнучким графіком до нетипових форм зайнятості. Зазначені форми прийняли масовий характер і вже стали надто значним явищем на вітчизняному ринку праці, а отже згубили основну ознаку атиповості [8].

Варто відзначити, що найбільш результативними у сфері зайнятості населення будуть такі форми нетипової зайнятості, як дистанційна праця (телеробота), надомна праця та фрілансинг. Адже зараз, через низку соціальних проблем не лише в Україні, а закордоном, багато підприємств, установ, навчальних закладів, використовують саме цю форму зайнятості, яка не тільки зручніша, але й така, що дозволяє попри складні ситуації продовжувати діяльність, знаходячись далеко від самого місця роботи. Вважаємо, що ця форма зайнятості має займати вагоме місце у суспільстві. Адже завжди з'являється безліч проблем та ситуацій, в яких дистанційна праця полегшує роботу на підприємствах, установах чи організаціях. Щодо перспективного трудового законодавства, вважаю, на сьогодні доцільно було б виділити окремий розділ, який би регулював питання нестандартної зайнятості, розкриваючи зміст усіх видів дистанційної зайнятості. На мою думку, що найперше, що покращить ситуацію в країні у сфері зайнятості – це удосконалення самого законодавства на ринку праці в Україні.

Список використаних джерел:

1. Красноруцька Л. Нетипова форма зайнятості в системі трансформації ринку праці України. *Трудове право*. 2018. № 12. С. 139-142.
2. Топоркова М. М., Білоус О. О. Правове регулювання нетипових видів зайнятості. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2019. №3. С. 122-125.
3. Кохан В. П. Нестандартна зайнятість в Україні: виклики часу. *Сучасні правові дослідження*. 2013. № 1. С. 173-187.
4. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
5. Конвенція МОП №177 про надомну працю від 20.06.1996 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327#Text
6. Савченко С. М., Грібінченко О. П. Особливості соціально-трудових відносин між фрилансерами та замовниками їх послуг у сфері інтернет-маркетингу. *Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. 2017. № 14. С. 196-202.

7. Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах : Указ Президії Верховної Ради СРСР від 24.09.1974 р. № 310 – IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0310400-74#Text>

8. Щукін О. С. Забезпечення зайнятості та працевлаштування: навч.-метод. посіб. Одеса. Фенікс, 2016. 412 с.

Науковий керівник: к.ю.н., доцент Трюхан Оксана Анатоліївна

Бень Ангеліна Олександрівна

студентка 2-го курсу факультету адвокатури

Національного університету «Одеська юридична академія»

ДОПОМОГА ОСОБАМ, ЯКІ ЗАЙМАЮТЬСЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ, В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

24 лютого 2022 року Верховною Радою України було прийнято Закон України «Про затвердження Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» [1].

Унаслідок вторгнення росії на територію України було ліквідовано сотні підприємств та існує велика їх кількість, яка зазнала значних руйнувань. Аналізуючи дані з різних джерел, можна дійти висновку, що через війну припинила роботу кожна третя компанія. У результаті чого велика кількість осіб, які займаються підприємницькою діяльністю, стала потребувати підтримки від держави.

Використовуючи нормативну базу України, звертаємося до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [7]. Раніше, в пункті першому статті 7 акту серед видів забезпечення встановлювались допомога по безробіттю, а також, одноразова її виплата для забезпечення організації безробітним підприємницької діяльності. Наразі, цей абзац виключено на підставі Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування сфер зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час дії воєнного стану» [8], внаслідок чого, додано до ч. 2 після абзацу шостого наступне: «надання одноразової фінансової допомоги для організації підприємницької діяль-