

Виходячи з всього вище сказаного, можна зробити такі висновки. Недержавні пенсійні фонди – це фонди, які дають можливість учасникам накопичувати на своїх рахунках гроші, які після виходу на пенсію вони зможуть отримувати. Можна виділити 3 види недержавних пенсійних фондів: корпоративний, професійний та відкритий. Станом на 30. 06. 2021 рік в Україні зареєстровано 63 недержаних пенсійних фондів з них діючими є лише 58 фондів, що вказує на непопулярність цього напрямку соціального забезпечення взагалі, а отже – необхідним є його розвиток та популяризація, адже він може слугувати додатковою можливістю покращення рівня життя пенсіонерів.

Список використаних джерел:

1. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України від 09. 07. 2003 р. № 1057-IV. *Офіційний вісник України*. 2003. № 33. Ст. 1769.

Науковий керівник: к. ю. н., доцент Гудзь А. О.

Орлова Валентина Ярославівна

*студентка 4-го курсу соціально-правового факультету
Національного університету «Одеська юридична академія»*

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС ПАНДЕМІЇ

Карантин слугує обмеженням трудових прав та свобод працівників і роботодавців та примушує людей знаходитись на тривалій самоізоляції. Зазначені проблеми є причиною соціальних невдоволь, зменшенням установленого в державі економічного та соціального рівня. В Україні карантинні заходи розпочато із 12 березня 2020 р.

Правове регулювання питань, пов'язаних із появою COVID-19 на території України здійснюється Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню й поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 15 липня 2021 року (далі- Закон № 530-IX) [1], Розпорядженням КМУ «Про тимчасове обмеження перетинання державного кордону, спрямоване на запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої

коронавірусом SARSCoV-2» від 14 березня 2020 року та іншими нормативними актами.

Законом № 530-IX встановлювалася сукупність норм, спрямованих на захист прав юридичних та фізичних осіб під час епідемії та заходів обмеження, яких слід дотримуватися. Основними змінами, що передбачені даним законом і стосуються трудових відносин, є: 1) можливість працівників, службовців органів місцевого самоврядування та державних службовців здійснювати роботу в себе вдома, дистанційно, а також надання роботодавцями відпусток, але лише за добровільною згодою працюючих; 2) подовження строків надання та отримання адміністративних та будь-яких інших послуг; 3) заборона органам державного контролю проводити заходи, що були заплановані, стосовно здійснення державного нагляду за об'єктами, що функціонують у господарській сфері; 4) надання власникам підприємств, установ, організацій права змінювати режим роботи, наприклад, щодо прийому та надання послуг фізичним та юридичним особам з обов'язковим повідомленням населення про це за допомогою веб-сайтів та інших різноманітних засобів комунікації тощо.

Зазначені вище дані норми мають характер тимчасових, тобто їх дія є обмеженою в часі. За планом, їх існування має обмежитися періодом карантину. І тому, враховуючи надзвичайну складність ситуації, яка склалася не лише в нашій державі, а й в цілому світі, перед українськими роботодавцями постає низка проблем, що стосуються необхідності захисту здоров'я власних працівників.

Тобто є шість достатньо розповсюджених варіантів вирішення ситуації, яка склалася між працівниками та роботодавцями: 1) працівники переходять на дистанційний режим роботи; 2) роботодавці відправляють своїх працівників у щорічну основну відпустку; 3) роботодавці відправляють працівників у відпустку без збереження заробітної плати; 4) керівники підприємств, установ, встановлюють неповний чи скорочений робочий час; 5) роботодавці звільняють працівників за п. 1 ст. 40 КЗпП від 10 грудня 1971 року [2], хоча відповідно до законодавства це робити заборонено без обґрунтування причин запровадження змін в організації виробництва і праці; 6) працівники державних органів, закладів охорони здоров'я, пра-

воохоронних органів, продуктових магазинів, магазинів побутових товарів, банківських установ, АЗС, аптек, страхових компаній, підприємств критичної інфраструктури державної та комунальної власності та вантажного транспорту продовжують свою роботу у звичайному режимі.

З огляду на вищезазначені варіанти розвитку подій більшість роботодавців переводять своїх працівників на роботу у дистанційному режимі.

Також законодавством закріплена можливість надання працівникові оплачуваної відпустки. Але слід звернути увагу на те, що надати таку відпустку можна лише у разі отримання відповідної згоди від працівників, адже вони наділені лише правом на щорічну оплачувану відпустку, і тому керівник не може примусити їх скористатися нею на час карантину.

Ще одним варіантом для працівників є надання їм відпусток, однак уже без збереження заробітної плати. Але строк знаходження на таких «канікулах» не входить до загального терміну, що становить 15 днів. І тому введено відпустки на період дії карантину [3].

У разі, коли працівник не погоджується брати відпустку та не має бажання працювати з дому, роботодавець вимушений оголошувати простій. Дане поняття означає призупинення роботи, зумовлене браком технічних та організаційних умов, потрібних для здійснення роботи, невідворотною силою чи іншими факторами.

В даному випадку роботодавець має оплачувати працівникові час простою не нижче 2/3 тарифної ставки. І навіть у тих випадках, коли керівник не має коштів для такої виплати, він не звільняється від покарання внаслідок невиконання зобов'язання по виплаті. Для оформлення простою повинен бути виданий наказ керівника із зазначенням умов праці співробітників.

Наступним можливим варіантом роботи може бути угода між працівником та роботодавцем про запровадження неповного або скороченого робочого часу. Це означає зміну певних умов праці, і тому про запровадження такого режиму роботи працюючий має бути обов'язково попереджений за два місяці [4].

І найгіршим варіантом для працівника є звільнення. Незважаючи на те, що звільнити просто через карантин без чітко встановлених причин роботодавець не може, чимало керівників саме так і чинять. Також досить поширеною є практика примусу працівника написати заяву про звільнення за власним бажанням чи за згодою сторін. Якщо ж працівник погодився це зробити, то оскаржити такий документ буде досить складно або ж взагалі неможливо.

Таким чином, сучасна система трудового законодавства потребує більшої регламентації прав та обов'язків працівників під час дії карантинних заходів.

Список використаних джерел:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на виникнення й поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 17. 03. 2020 р. № 530-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2020. № 16. Ст. 100.
2. Кодекс законів про працю України від 10. 12. 1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради Української РСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375;
3. Свічкарьова Я.В. Дистанційна робота як одна із форм атипової зайнятості. *Держава та регіони*. Серія: Право. 2019. № 1 (39). С. 129–134.
4. Красномовець В.А. Характеристика трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості. *Соціально-трудові відносини: теорія і практика: зб. наукових праць ДВНЗ Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана*/відп. ред. Т.Г. Кицак. 2021. № 2. С. 89–91.

Науковий керівник: доктор філософії, асистент Корнілова О.В.

Ревенко Тетяна Анатоліївна

*студентка 4-го курсу соціально-правового факультету
Національного університету «Одеська юридична академія»*

ВПРОВАДЖЕННЯ ЕЛЕКТРНОЇ ТРУДОВОЇ КНИЖКИ В УКРАЇНІ

Трудова книжка є одним з найбільш важливих персональних документів громадянина нашої держави. Сьогодні практика ведення трудових книжок, на думку експертів, втрачає свою актуальність. Дедалі частіше фахівці заявляють про необхідність відмови від ведення цього документа та переходу на електронний формат. Незважаючи на