



International Science Group

ISG-KONF.COM

|
**INTERNATIONAL SCIENTIFIC
AND PRACTICAL CONFERENCE
"CURRENT ISSUES OF SCIENCE AND INTEGRATED
TECHNOLOGIES"**

**Milan, Italy
January 10 - 13, 2023**

ISBN 979-8-88862-816-4

DOI 10.46299/ISG.2023.1.1

CURRENT ISSUES OF SCIENCE AND INTEGRATED TECHNOLOGIES

Proceedings of the I International Scientific and Practical Conference

Milan, Italy
January 10 – 13, 2023

UDC 01.1

The 1th International scientific and practical conference “Current issues of science and integrated technologies” (January 10 - 13, 2023) Milan, Italy. International Science Group. 2023. 799 p.

ISBN – 979-8-88862-816-4

DOI – 10.46299/ISG.2023.1.1

EDITORIAL BOARD

<u>Pluzhnik Elena</u>	Professor of the Department of Criminal Law and Criminology Odessa State University of Internal Affairs Candidate of Law, Associate Professor
<u>Liudmyla Polyvana</u>	Department of Accounting and Auditing Kharkiv National Technical University of Agriculture named after Petr Vasilenko, Ukraine
<u>Mushenyk Iryna</u>	Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of Mathematical Disciplines, Informatics and Modeling. Podolsk State Agrarian Technical University
<u>Prudka Liudmyla</u>	Odessa State University of Internal Affairs, Associate Professor of Criminology and Psychology Department
<u>Marchenko Dmytro</u>	PhD, Associate Professor, Lecturer, Deputy Dean on Academic Affairs Faculty of Engineering and Energy
<u>Harchenko Roman</u>	Candidate of Technical Sciences, specialty 05.22.20 - operation and repair of vehicles.
<u>Belei Svitlana</u>	Ph.D., Associate Professor, Department of Economics and Security of Enterprise
<u>Lidiya Parashchuk</u>	PhD in specialty 05.17.11 "Technology of refractory non-metallic materials"
<u>Levon Mariia</u>	Candidate of Medical Sciences, Associate Professor, Scientific direction - morphology of the human digestive system
<u>Hubal Halyna Mykolaiivna</u>	Ph.D. in Physical and Mathematical Sciences, Associate Professor

ІНСТИТУЦІЙНІ ЗАСАДИ ГНУЧКОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ

Назарова Галина Валентинівна

доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри соціальної економіки.

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

Балясний Віктор Олегович

Аспірант кафедри соціальної економіки

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

На сьогоднішній день трудові відносини регулюються більш ніж 250 нормативно-правовими актами, значна кількість яких була прийнята ще в минулому столітті. Найбільш змістовними нормативно-правовими актами, що регулюють сферу зайнятості працівників, є Закон України «Про зайнятість населення» від 1 січня 2013 р., КЗпП України, постанови Кабінету Міністрів України [1, 2]. Також сюди належать Закони України «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про оплату праці», «Про охорону праці», «Про пенсійне забезпечення».

Крім зазначених вище нормативно-правових актів, що регулюють зайнятість працівників в Україні, існують також акти міжнародного регулювання гнучких форм зайнятості. Такими актами є ряд Конвенцій та Рекомендацій Міжнародної організації праці, Директиви Ради Європейського союзу, Європейська соціальна хартія (переглянута), Рамкова угода про неповну зайнятість, що укладено між UNICE, СЕЕР та ETUC, Рамкова угода про телероботу та інші міжнародно-правові акти.

Серед міжнародних норм можна виділити Конвенцію МОП № 189 про фрілансерів, а також відповідні Рекомендації № 201. В цих документах передбачено, що тривалість роботи працівників, які працюють в умовах дистанційної зайнятості має відповідати тривалості працівників, які працюють без відриву від виробництва, щотижневий безперервний відпочинок повинен складати не менше 24 годин, встановлює ліміт оплати праці в натуральній формі, визначає необхідність чіткого інформування працівника про умови трудового договору, а також про дотримання основоположних принципів і прав у сфері праці, включаючи свободу об'єднання та право на колективні переговори, зокрема особистих немайнових трудових прав [3].

Україна теж поступово переходить та переймає загальносвітові тенденції в сфері регулювання гнучких форм зайнятості, про що свідчить прийняття відповідних нормативно-правових актів у цій сфері. Так, було внесено зміни до КЗпП ст. 60 КЗпП щодо надомної форми праці і до гнучкого режиму зайнятості, працівники розподіляють час праці на власний розсуд. Відповідно, оплата діяльності проводиться роботодавцем за фактично виконану ним роботу.

Положення законодавства не містять таких положень, які звільняли б керівництво від зобов'язання ведення табеля обліку робочого часу [1]. Крім того, до КЗпП було внесено визначення дистанційної роботи та особливості захисту працівників, що працюють дистанційно.

Також важливим нормативно-правовим актом в цій сфері Закон України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)” [4].

Тож можна зробити висновок про те, що нормативно-правова база в галузі питань зайнятості в Україні є досить розгалуженою та змістовною. При цьому,

проведений аналіз також дозволяє дійти висновку про те, що не дивлячись на певні кроки зроблені на шляху захисту працівників, які працюють за гнучкими формами зайнятості, існують певні різновиди відносин, які регламентуються неналежним чином. Так, наприклад, найбільш сучасні форми соціально-трудова відносин такі, як фрілансинг, аустафінг, аутсорсинг, лізинг, краудсорсинг – всі регламентуються договором цивільно-правового характеру.

Відповідно до ст. 21 Кодексу законів про працю України, трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [1]. Відповідно до ст. 626 Цивільного кодексу України, цивільно-правовий договір — це домовленість двох або більше сторін, спрямована на встановлення, зміну або припинення цивільних прав та обов'язків [5].

Предметом трудового договору є процес праці, в той час як предметом договору цивільно-правового характеру є кінцевий результат, а саме виконання виконавцем визначеної за договором роботи. Як правило, виконання працівником своїх трудових функцій не передбачає кінцевого результату.

Все вищесказане дозволяє дійти в висновку про те, що особи, які працюють чи наймаються на роботу за договором цивільно-правового характеру майже зовсім не захищені з боку законодавства. Крім того, в жодному нормативно-правовому акті немає визначення сучасних форм взаємодії між роботодавцем і працівником. Все це актуалізує подальші дослідження проблематики нормативно-правового забезпечення гнучких форм зайнятості, особливо в контексті сучасних вітчизняних реалій.

Список літератури:

1. Про зайнятість населення: Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення 05.01.2022).

2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. Верховна Рада УРСР. Ст. 52, ст. 61.

3. Новожилова Л.В. Особливості використання гнучких форм зайнятості в постіндустріальних країнах. *Вісник аграрної науки Причорномор'я*. 2008. №3. С. 143-155.

4. Боков О.В. Нестандартні форми зайнятості як елемент гнучкості ринку праці. *Державні управлінські студії*. 2018. №6. URL: <http://studio.ipk.edu.ua/nestandardni-formy-zaynyatosti-yak-element-hnuchkosti-gynku-pratsi/> (дата звернення: 25.11.2021 р.)

5. Цивільний кодекс URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення: 25.01.2022 р.)