

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО**

**ГНІДЕНКО ВІКТОРІЯ ІГОРІВНА**

**УДК 349.2**

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ГНУЧКИХ ФОРМ  
ЗАЙНЯТОСТІ**

**12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення»**

**АВТОРЕФЕРАТ  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата юридичних наук**

**Харків – 2021**

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі правознавства юридичного факультету Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, Міністерство освіти і науки України.

**Науковий керівник** – кандидат юридичних наук, доцент **Капліна Галина Анатоліївна**, Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, доцент кафедри правознавства.

**Офіційні опоненти:**

– доктор юридичних наук, професор **Слюсар Андрій Миколайович**, Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, професор кафедри трудового права;

– кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник **Вапнярчук Наталія Миколаївна**, Національна академія правових наук України, провідний науковий співробітник управління планування та координації наукових досліджень.

Захист відбудеться 02 квітня 2021 р. о 14.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.086.03 в Національному юридичному університеті імені Ярослава Мудрого за адресою: 61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 77.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого за адресою: 61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 84-а.

Автореферат розіслано 01 березня 2021 року.

**Вчений секретар**  
спеціалізованої вченої ради

**Н. П. Матюхіна**

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Обґрунтування вибору теми дослідження.** У сучасних умовах розвитку суспільства відбувається процес формування глобального інформаційного середовища, що є динамічним та об'єктивним результатом розвитку інформаційно-комп'ютерних технологій, що призводять до підвищення гнучкості на ринку праці.

Наслідком яких є поява нових або ширше використання певних форм зайнятості, які впливають на права працівників, їх працевлаштування або доступ до соціального захисту. Змінюються методи організації роботи та управління, і ці зміни впливають на робочий час, істотні умови праці та рівень зайнятості, вимоги до навичок і тим самим на відповідні механізми оплати найманої праці або аспекти взаємодії в контексті соціального діалогу.

Зазначені зміни в економічних відносинах об'єктивно зумовлюють пошук нових, мобільних інструментів у сфері зайнятості населення. В умовах економічного спаду, пов'язаного з пандемією COVID-19, питання правового регулювання форм зайнятості набувають певної гостроти та актуальності, як з позиції підтримки зайнятості в цілому, так і з позиції вироблення нормативно-правового забезпечення та практичних рекомендацій для роботодавців, перед якими стоять цілком реальні завдання збереження робочих місць, працівників та організації використання найманої праці в нових реаліях.

Зважаючи на це, існує величезна необхідність у проведенні більш ґрунтовних досліджень, як з теоретичного, так і з практичного боку. Основну увагу слід зосередити на комплексному й всебічному аналізі теоретичних засад і суті окремих гнучких форм зайнятості, а також наданні пропозицій щодо вдосконалення чинного трудового законодавства.

Окремих аспектів питання правового регулювання використання гнучких форм зайнятості у своїх роботах торкалися такі відомі вітчизняні та зарубіжні науковці: В. М. Андріїв, Н.А. Азьмук, О.С. Арсентьева, М.Г. Александрова, С.І. Бандура, П. Боле, Н.Б. Болотіна, П. Броуер, В.С. Венедіктова, І.А. Ветухова, О.М. Вінник, Е. Вільемс, Л.Я. Гінцбург, Н.Д. Гетьманцева, І.Ф. Гнибіденко, М. Грабовська, С. Декін, М.І. Іншин, Г.А. Капліна, І.Я. Кисельов, Р.І. Кондратьєв, Л.В. Котова, В.А. Красномоєць, О. Є. Коркін, Е. Кринська, І.В. Кузьменко, Р.З. Лівшиць, С.С. Лукаш, К.Ю. Мельник, А.Р. Мацюк, О.М. Обушенко, П.Д. Пилипенко, С.В. Попова, О.С. Погорелова, С.М. Прилипо, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, Б.Г. Розовський, Я.В. Свічкарьова, А.М. Слюсар, Л.Г. Ткаченко, Дж. Хеселінк, С. Хоней, Н.М. Хуторян, Дж. Ховенберг, Г.І. Чанишева, М.А. Шабанова, В.Г. Швець, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та інших науковців. Однак питання, що розглядалися цими науковцями, є в основному фрагментарними і не охоплюють усіх теоретичних та практичних аспектів гнучких форм зайнятості в Україні. Саме це, а також численні труднощі правозастосовної практики і пояснюють актуальність обраної теми дисертаційного дослідження.

### **Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.**

Дисертація виконана на кафедрі правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля згідно з кафедральними темами: «Актуальні проблеми права щодо інтеграції України до міжнародних стандартів», «Проблеми розвитку вітчизняного законодавства та імплементації в Україні норм міжнародного та європейського права». Дисертаційне дослідження спрямоване на виконання Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», схваленої Указом Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015, Стратегії розвитку наукових досліджень Національної академії правових наук України на 2016-2020 рр., схваленої постановою 5 загальних зборів Національної академії правових наук України від 3 березня 2016 року

**Мета і завдання дослідження.** Мета поданої на захист роботи полягає в тому, щоб на підставі порівняння норм національних і міжнародних правових актів трудового законодавства, правозастосовної практики, наукового доробку вітчизняних і зарубіжних науковців визначити особливості правового регулювання гнучких форм зайнятості та розробити теоретико-практичні пропозиції та рекомендації щодо усунення проблем нормативно-правового забезпечення і правозастосовної практики в цій царині. Для досягнення мети поставлені такі дослідницькі завдання:

- надати наукову інтерпретацію та сформулювати ознаки гнучких форм зайнятості;
- розробити класифікацію гнучких форм зайнятості;
- встановити періодизацію правового регулювання гнучких форм зайнятості;
- виокремити суттєві ознаки правовідносин у сфері використання гнучких форм зайнятості;
- розкрити об'єкт і зміст правовідносин у сфері використання гнучких форм зайнятості;
- охарактеризувати суб'єктів правовідносин у сфері використання гнучких форм зайнятості;
- розкрити підстави виникнення, зміни та припинення правовідносин у сфері використання гнучких форм зайнятості працівників;
- провести теоретико-правовий аналіз проблем нормативно-правового забезпечення окремих гнучких форм зайнятості в залежності від організації робочого часу, організації робочого місця та способу працевлаштування;
- розробити конкретні пропозиції щодо вдосконалення нормативно-правового регулювання гнучких форм зайнятості.

*Об'єктом дослідження* виступають суспільні відносини, що виникають у сфері правового регулювання гнучких форм зайнятості.

*Предметом дослідження* є особливості правового регулювання гнучких форм зайнятості.

**Методи дослідження.** Методологія дослідження використовує комплекс загальнонаукових і спеціальних методів і прийомів наукового пізнання з метою

досягнення повноти, об'єктивності та всебічності результатів дослідження. За допомогою діалектичного методу визначено особливості правового регулювання поняття, ознак гнучких форм зайнятості (підрозділ 1.1.). За допомогою методу узагальнення охарактеризовано проблеми використання термінології, пов'язаної з гнучкими формами зайнятості (підрозділи 1.1., 3.1.–3.3.). За допомогою історико-правового методу розглянуто історичні етапи становлення та розвитку правового регулювання гнучких форм зайнятості (підрозділ 1.2.). Системно-структурний метод було застосовано для визначення складу правовідносин у сфері використання гнучких форм зайнятості (підрозділи 2.1–2.3.). За допомогою логіко-семантичного методу вдосконалено поняття термінів «гнучкі форми зайнятості», «цифрове робоче місце», «цифровий ринок праці» (підрозділи 1.1, 3.2.). Порівняльно-правовий метод використано для порівняння норм міжнародного законодавства, законодавства окремих країн та національного законодавства, що регулюють використання гнучких форм зайнятості (підрозділи 3.1.-3.3.). Формально-догматичний метод та метод моделювання дозволили виявити недоліки правового регулювання гнучких форм зайнятості та сформулювати конкретні пропозиції щодо його вдосконалення (підрозділи 3.1.- 3.3.). У роботі також використовувалися інші методи наукового пізнання.

Нормативну базу роботи становлять Конституція України, міжнародні та європейські нормативно-правові акти, Кодекс законів про працю, закони України, Проект Трудового кодексу а також інші підзаконні нормативно-правові акти та законодавчі акти зарубіжних країн.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в тому, що представлена робота є однією з перших спроб комплексно, з використанням сучасних методів пізнання дослідити теоретичні і практичні проблеми правового регулювання гнучких форм зайнятості в Україні. Новизна поданого на захист рукопису реалізується в нижче наведених науково-теоретичних положеннях, висновках і пропозиціях.

*вперше:*

– запропоновано власну класифікацію гнучких форм зайнятості, яка ґрунтується на істотних умовах трудового договору: а) форми зайнятості з гнучкими способами організації робочого часу (тимчасова зайнятість, зайнятість на неповний робочий день; робота за викликом, сезонна зайнятість; строкова зайнятість, поділ робочого часу між працівниками, зайнятість на умовах гнучкого робочого дня); б) форми зайнятості з гнучкими способами організації робочого місця (дистанційна (віддалена) зайнятість; телеробота; фріланс; надомна робота; зайнятість вахтовим методом; зайнятість домашніх працівників); в) форми зайнятості з гнучкими способами працевлаштування (запозичена праця, аутсорсинг, аутстафінг, лізинг персоналу, самозайнятість, зайнятість у домашньому господарстві);

– розроблено власну періодизацію становлення й розвитку міжнародного законодавства щодо правового регулювання гнучких форм

зайнятості, яка складається з чотирьох етапів;

– з'ясовано ознаки трудових правовідносин, які можуть бути зміненими за умов використання гнучких форм зайнятості. Зокрема це: а) урегульованість нормами трудового права; б) виникнення трудових правовідносин на підставі стандартного трудового договору. в) особистий характер праці; г) необхідність дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку; д) включення працівника в організаційну структуру підприємства; е) контролююча позиція роботодавця відносно працівника; є) чітко визначений робочий час та час відпочинку; ж) присутність працівника на робочому місці протягом робочого часу;

– комплексно виділено ряд факторів, які вплинули на трансформацію робочих місць у сфері використання гнучких форм зайнятості. А саме: а) зміщення в демографії робочої сили; б) формування працівника нового типу; в) розвиток мобільних технологій; г) широка мережа соціальних зв'язків; д) інноваційна освіта (освіта протягом життя); е) сімейний стан (працівники із сімейними обов'язками);

– запропоновано при використанні дистанційної форми зайнятості встановити для роботодавця зобов'язання забезпечити належний рівень кібербезпеки шляхом встановлення належного антивірусного програмного забезпечення, брандмауерів та протоколів шифрування інформації;

– обґрунтовано, що запровадження дистанційної форми зайнятості повинно відбуватися на декількох рівнях: а) національний (створення єдиної нормативно-правової бази, яка регулюватиме питання виникнення, зміни і припинення трудових правовідносин за умов дистанційної зайнятості); б) галузевий (включення в політику галузевого розвитку); в) локальний (фактична реалізація права на працю в умовах дистанційної зайнятості);

*удосконалено:*

– розуміння того, що категорія «зайнятість» розглядається як: а) сукупність економічних механізмів (економічний аспект), б) система соціальних гарантій (соціальний аспект), в) правовідносини у сфері трудового права (правовий аспект);

– твердження, що об'єктом трудових правовідносин у сфері використання гнучких форм зайнятості є не лише сам процес праці, а й результати праці, які прослідковуються через нерозривний зв'язок із живою працею, що набула ідентифікуючих ознак: а) інформаційна насиченість, б) інтелектуалізація, в) гуманізація та г) креативність;

– наукову позицію, що для трудових правовідносин у сфері використання гнучких форм зайнятості доцільно законодавчо закріпити поняття гібридного трудового договору, як особливого виду трудового договору, в якому слід передбачити специфічні умови для кожної гнучкої форми зайнятості та встановити ступінь деталізації окремих його положень. При цьому норми трудового права повинні займати не менше 80% змісту трудового договору, а норми цивільного, чи інших галузей права не більше 20%;

– доведено, що використання гнучких форм зайнятості буде найбільш доцільним та соціально-значущим для працівників, які неспроможні на рівних умовах конкурувати на ринку праці. А саме: а) молодь, особливо студенти, б) особи з інвалідністю, в) учасники АТО/ООС, г) особи пенсійного віку, д) внутрішньо переміщені особи, е) жінки, які знаходяться у відпустці за доглядом дитини до трьох років, є) мешканці сільських населених пунктів та віддалених районів;

– доктринальне визначення категорії «цифрове робоче місце», під яким пропонується розуміти інтерактивне робоче середовище, яке є віртуальним цифровим еквівалентом фізичного робочого місця працівника. Воно розташовується на спеціальній платформі та оснащено рядом технологій, за допомогою яких працівник має виконувати свою трудову функцію;

– визначення категорії «цифровий ринок праці», яку розглядається як специфічний сегмент глобального ринку праці зі специфічним предметом та сферою діяльності, на якому віддалено формуються попит і пропозиція на різноманітні трудові послуги, при цьому взаємодія його суб'єктів відбувається виключно за допомогою сучасних інформаційно-комп'ютерних технологій;

*набули подальшого розвитку:*

– визначення дефініції «гнучкі форми зайнятості», під якою розуміються гнучкі, нестандартні форми використання найманої праці, які характеризуються нетиповим нормативно-правовим регулюванням, організаційними умовами, робочим місцем, робочим часом або оплатою праці, направлені на індивідуалізацію та підвищення рівня захищеності працівників;

– пропозиції щодо укладення трудового договору в електронній формі за допомогою кваліфікованого електронно-цифрового підпису;

– розуміння того, що гнучкий режим робочого часу дозволяє найбільш вдало поєднувати робочі і особисті інтереси, скоротити плінність кадрів, підвищити ступінь задоволення роботою. Перевагами гнучкого режиму робочого часу є: а) можливість збільшити режим роботи підприємства без збільшення заробітної плати співробітників; б) скорочення втрати робочого часу; в) перенесення на наступний період незайнятих робочих годин; г) підвищення можливості збалансувати роботу з особистим і сімейним життям, що сприяє підвищенню мотивації та продуктивності праці; д) поліпшення зв'язку з регіонами, розташованими в інших часових поясах;

– пропозиції щодо вдосконалення змісту статей чинного законодавства з урахуванням міжнародно-правових актів та європейських стандартів, які стосуються а) гнучкого режиму робочого часу; б) неповного робочого часу; в) дистанційної зайнятості;

– пропозиції щодо закріплення у чинному Кодексі законів про працю та Законі України «Про зайнятість населення» положень, які регламентуватимуть: а) роботу за викликом; б) трудовий договір про роботу за викликом; в) фріланс; г) аутсорсинг, аутстафінг та лізинг персоналу;

– розуміння того, що приватні агентства зайнятості, які бажають стати

членами європейського ринку, повинні відповідати ряду вимог: а) дотримуватися авторських прав; б) дотримуватися правил щодо захисту персональних даних; в) мати систему управління якістю; г) мати корпоративну соціальну відповідальність; д) пройти процедуру ліцензування, встановлену законодавством.

**Практичне значення одержаних результатів роботи** полягає в тому, що викладені в дисертації наукові положення, висновки та пропозиції можуть використовуватись:

- у науково-дослідній сфері – для подальших наукових досліджень питань правового регулювання гнучких форм зайнятості та захисту прав працівників, які працюють за такими формами;

- у правотворчості – для удосконалення положень Кодексу законів про працю, Закону України «Про зайнятість населення» або доопрацюванні положень Проекту Трудового кодексу;

- у правозастосовній діяльності – з метою підвищення рівня захищеності працівників, які використовують гнучкі форми зайнятості та удосконалення практики застосування норм діючого законодавства щодо гнучких форм зайнятості;

- у навчальному процесі – у закладах вищої освіти під час викладання навчальних дисциплін: «Трудове право», «Правове регулювання трудових та процесуальних трудових відносин», «Основи юридичної клінічної практики»; при написанні підручників, науково-практичних посібників, написанні методичних рекомендацій до семінарських занять та самостійної роботи студентів, при розробці правопросвітницьких матеріалів студентами-консультантами юридичних клінік.

**Особистий внесок здобувача.** Усі сформульовані в дисертації положення і висновки обґрунтовано на основі особистих досліджень автора. Ідеї та розробки, що належать співавторам публікацій, здобувачем не використовувалися. У статті «Робота за викликом, як одна з нестандартних форм зайнятості населення» автору належить вступ, постановка проблеми, аналіз запозиченого досвіду та висновки. У розділі колективної монографії «Аналіз тенденцій розвитку віддаленої зайнятості в Україні» автором були визначені фактори, які впливають на розвиток віддаленої зайнятості, основні аспекти цифровізації, перспективи цифровізації ринку праці та зроблено загальні висновки. У розділі колективної монографії «Місце гнучких форм зайнятості в системі державного управління на ринку праці» авторові належить дослідження щодо державного регулювання гнучких форм зайнятості та загальні висновки. У розділі колективної монографії «Flexible employment forms in the system of state administration at the labor market: problems and prospects of legal regulation» автором розкрито питання загальної державної політики зайнятості та особливості правового регулювання гнучких форм зайнятості. У тезах «Щодо визначення поняття «гнучкі форми зайнятості» автором розроблено власне визначення поняття «гнучкі форми зайнятості».



**Апробація результатів дослідження.** Теоретичні висновки і практичні напрацювання, отримані під час дослідження було оприлюднено на: міжнародних науково-практичних конференціях: «Globalization of scientific and educational space. Innovations of transport. Problems, experience, prospects: thesis». (Strasbourg (France), 26-27 January 2016), «Сталий розвиток 2030: правова, економічна, соціальна, екологічна та політична складові» (м. Будапешт (Угорщина) 16 жовтня 2017р.), «Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід» (м. Сєвєродонецьк, 19-20 квітня 2018 р.), «International Scientific Conference Scientific Development of New Eastern Europe» (Riga (Latvia) April 6th, 2019), «Трансформація системи міжнародних, національних та локальних ринків» (м. Чернівці (Україна), м. Сучава (Румунія). 29-30 квітня, 1 травня 2020 р.); Всеукраїнських науково-практичних конференціях: «Стратегії сталого розвитку: на шляху до сильнішої громади. Матеріали науково-практичної конференції» (м. Сєвєродонецьк, 21 жовтня 2016 р.), «IV Юридичні могилянські читання: Всеукраїнська науково-практична конференція» (м. Миколаїв, 19 квітня 2018 р.), «Науковий погляд молоді: ключові питання сучасного етапу реформування системи вітчизняного законодавства» (м. Сєвєродонецьк, 13-14 грудня 2018 р.), «Взаємодія норм міжнародного і національного права крізь призму процесів глобалізації та інтеграції» (м. Сєвєродонецьк, 23 жовтня 2020 р.).

**Структура та обсяг дисертації** зумовлені предметом, метою та завданнями дослідження. Робота складається зі вступу, трьох розділів, що логічно поєднані у вісім підрозділів, висновків, списку використаних джерел, додатку. Загальний обсяг дисертації становить 269 сторінок, з яких основний текст – 236 сторінок. Список використаних джерел складається із 270 найменувань.

## **ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ**

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертаційного дослідження, вказано на зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, визначено мету та перелік завдань наукової роботи, її об'єкт і предмет, основні методи дослідження, сформульовано наукову новизну та теоретичне й практичне значення одержаних результатів, вказано на ступінь апробації результатів дослідження і наявність публікацій за темою дисертації, визначено структуру і обсяг рукопису.

**Розділ 1 «Загальна характеристика гнучких форм зайнятості»** містить два підрозділи.

У підрозділі 1.1. «*Поняття, зміст та класифікація гнучких форм зайнятості*» аналізуються підходи до визначення поняття зайнятості та поняття гнучкі форми зайнятості у науковій юридичній літературі та національних і міжнародних нормативно-правових актах.

Визначено, що європейська орієнтація правової системи України вказує на необхідність звернутися до однієї з основних теоретичних та практичних

проблем доктрини трудового права – зайнятості населення, зокрема до такого її аспекту як дослідження понятійного апарату, розкриття сутності та надання загальної характеристики гнучких форм зайнятості населення.

Доведено, що найбільш оптимальним є використання терміна «гнучкі форми зайнятості», оскільки він вдало акумулює у собі всі ознаки, які притаманні будь-якій формі зайнятості відмінній від стандартної (класичної) форми зайнятості. Поняття «гнучкі форми зайнятості» поєднує у собі гнучкість чисельності працівників, гнучкість робочого часу, гнучкість заробітної плати, гнучкість витрат на персонал, гнучкість робочого місця та гнучкість правового регулювання, які є складовими механізми пристосування учасників трудових відносин до зовнішніх чинників, які пов'язані зі структурними змінами у сфері зайнятості.

Проведене дослідження дозволило розробити власну класифікацію гнучких форм зайнятості в залежності від гнучкості способів організації робочого часу, робочого місця та працевлаштування

У підрозділі 1.2. «Історичні етапи становлення та розвитку правового регулювання гнучких форм зайнятості» проаналізовано ряд Конвенцій та Рекомендацій Міжнародної організації праці, Директиви Ради Європейського союзу, Європейську соціальну хартію (переглянуто), Рамкову угоду про неповну зайнятість, що укладено між UNICE, CEEP та ETUC, Рамкову угоду про телероботу та інші міжнародно-правові акти.

Визначено, що у контексті аналізу правових основ використання гнучких форм зайнятості важливе значення має міжнародно-правове регулювання цієї категорії та його періодизація. Для ефективного становлення особливого нормативно-правового регулювання надзвичайно важливим є розуміння моменту виникнення міжнародно-правового регулювання зайнятості у її стандартному розумінні та спеціального міжнародно-правового регулювання гнучких її форм.

Зроблено висновок, що міжнародне законодавство щодо використання гнучких форм зайнятості пройшло у своєму розвитку складний та довгий шлях який складається з наступних етапів: I етап (1919 – 1964рр.) – виникнення правового регулювання трудових прав працівників, як передумови формування стабільного інституту зайнятості; II етап (1964 – 1990рр.) – становлення правового регулювання інституту зайнятості; III етап (1990 – 2001рр.) – диференціація нормативного закріплення окремих форм зайнятості та створення механізму їх правового регулювання; IV етап (2001р. – сьогодні) – трансформація міжнародно-правового регулювання використання гнучких форм зайнятості.

**Розділ 2 «Трудові правовідносини у сфері використання гнучких форм зайнятості»** містить три підрозділи.

У підрозділі 2.1. «Особливості та суть трудових правовідносин у сфері використання гнучких форм зайнятості» доведено, що трудові правовідносини у сфері використання гнучких форм зайнятості, це двосторонні

вольові відносини, вони виникають на підставі укладення трудового договору між працівником та роботодавцем, змістом якого є встановлення, виконання та припинення трудової функції працівника. Такі ознаки трудового правовідношення, як постійний триваючий характер праці, умови праці та трудовий договір можуть зазнавати істотних змін під впливом трансформаційних процесів на умовах гнучкості та інноваційної розвитку.

Доведено, що гнучкість трудових правовідносин реалізується через процес трансформації, в залежності від конкретної гнучкої форми зайнятості, що проявляється в зміні однієї або декількох ознак стандартних трудових правовідносин. Зміна ознак дає можливість прослідкувати динаміку трудових правовідносин шляхом встановлення можливості переходу від стандартної зайнятості до гнучкої форми зайнятості, при цьому суть трудових правовідносин не змінюється. Використання гнучких форм зайнятості в трудових правовідносинах не змінює сутність відносин з найманої праці.

У підрозділі 2.2. «*Елементи трудових правовідносин у сфері використання гнучких форм зайнятості*» доведено, що використання гнучких форм зайнятості буде найбільш доцільним та соціально-значущим для працівників, які неспроможні на рівних умовах конкурувати на ринку праці. В ході проведеного аналізу встановлено, що об'єктом трудових правовідносин у сфері використання гнучких форм зайнятості є не лише сам процес праці, а й результати праці, які прослідковуються через їх нерозривний зв'язок із живою працею, яка набула таких ідентифікуючих ознак як: а) інформаційна насиченість, б) інтелектуалізація, в) гуманізація та г) креативність. Результативна трудова діяльність яка втілюється шляхом реалізації конституційного права на працю і є об'єктом таких трудових правовідносин.

Визначено, що зміст правовідносин у сфері використання гнучких форм зайнятості – це системні та взаємопов'язані права та обов'язки сторін правовідносин, що зазвичай виникають, змінюються та припиняються на основі трудового договору та мають свою специфіку в залежності від конкретно обраної форми зайнятості.

Підсумовано, що структура правовідносин у сфері використання гнучких форм зайнятості це сталий взаємозв'язок між усіма елементами правовідносин, якими виступають суб'єкти правовідносин (працівник та роботодавець), об'єкт правовідносин – процес та результат праці, зміст правовідносин – система суб'єктивних прав та юридичних обов'язків учасників трудових правовідносин.

У підрозділі 2.3. «*Підстави виникнення, зміни і припинення трудових правовідносин у сфері використання гнучких форм зайнятості*» встановлено, що при правовому регулюванні використання гнучких форма зайнятості, не можна виходити із стандартного розуміння трудового договору, як підстави для виникнення трудових правовідносин.

Здійснено порівняльний аналіз гіг-контрактів, цивільно-правових договорів та трудових договорів, та встановлено, що оптимальним варіантом є гібридний трудовий договір, який покликаний заповнити прогалини що існують

у трудовому законодавстві з приводу використання гнучких форм зайнятості шляхом запозичення необхідних норм із цивільного законодавства.

Зроблено висновок, що удосконалення правового регулювання трудового договору при використанні гнучких форм зайнятості призведе до позитивного соціально-економічного ефекту. Таким чином буде створено законодавчий стимул для того, щоб працівники, які працюють за договорами цивільно-правового характеру змогли перейти на повноцінні трудові договори.

**Розділ 3 «Особливості правового регулювання окремих гнучких форм зайнятості»** містить три підрозділи.

*У підрозділі 3.1. «Форми зайнятості з гнучким способом організації робочого часу» проаналізовано* що режим робочого часу має досить велику кількість видів. Сутність режиму робочого часу полягає у чіткій регламентації проміжків часу, упродовж яких працівник знаходиться у повному підпорядкуванні роботодавця та зобов'язаний здійснювати свої трудові функції. Встановлено, що при гнучких формах зайнятості слід використовувати спеціальні режими робочого часу. Проведено детальний аналіз таких гнучких форм зайнятості, як робота за гнучким режимом робочого часу, робота на неповний час та робота за викликом.

Встановлено, що перевагами гнучкого режиму робочого часу є: а) можливість збільшити режим роботи підприємства без збільшення заробітної плати співробітників; б) скорочення втрати робочого часу; в) перенесення на наступний період незайнятих робочих годин; г) підвищення можливості збалансувати роботу з особистим і сімейним життям, що сприяє підвищенню мотивації та продуктивності праці; д) поліпшення зв'язку з регіонами, розташованими в інших часових поясах.

Зазначено, що одним із важливих кроків у напрямку інтеграції національного законодавства у сфері використання неповної зайнятості стало підписання Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, ЄВРАТОМ та їхніми державами-членами. Підписання цієї Угоди сприяє розвитку правового регулювання неповної зайнятості та гнучкій організації робочого часу з врахуванням інтересів роботодавця і працівника.

Зазначено, що в українському трудовому законодавстві відсутнє таке поняття, як «робота за викликом». Та незважаючи на це, не виключається можливість використання такого виду роботи у рамках поєднання за згодою сторін неповного робочого часу та гнучкого графіку роботи. Проведений аналіз дає змогу виокремити декілька ознак, які притаманні роботі «за викликом», як гнучкій формі зайнятості. Зокрема, це гнучкість режиму робочого, його періодичність та специфічна система оплати праці. Таким чином, при роботі «за викликом» істотно змінюються організаційна та майнова ознаки трудового правовідношення.

*У підрозділі 3.2. «Форми зайнятості з гнучкими способами організації місяця роботи»* вказано, що трансформації, пов'язані із переходом на цифрові технології, створюють нові підходи та стилі діяльності, котрі в свою чергу

ведуть до суттєвого перегляду усталеного в суспільстві поняття «робоче місце».

Обґрунтовано, що розвиток цифрових технологій дав поштовх до розвитку цифрового ринку праці, який виступає новим сегментом у складі наявного ринку праці. Не зважаючи на велику кількість осіб, які зайняті на цифровому ринку праці, у діючому трудовому законодавстві відсутня нормативно-правова регламентація такої форми зайнятості як фріланс, що не дає у повному обсязі реалізувати право на працю, яке гарантовано Конституцією України. У рамках правового регулювання повинна відбутися легалізація цифрових трудових відносин, повинен бути вирівняний статус усіх учасників соціально-трудова відносин. За допомогою правових засобів повинні бути забезпечені гідні умови роботи для суб'єктів цифрового ринку праці на рівні з іншими найманими працівниками на підприємствах.

Висловлюється позиція, що дистанційна зайнятість, заснована на цифрових технологіях, відбувається в постійно мінливих ситуаціях, але обов'язково з урахуванням необхідності співпраці з іншими працівниками або клієнтами. Стверджуємо, що існує вимога – бути постійно на зв'язку з колегами, керівництвом, клієнтами для досягнення спільної мети.

Підкреслюється, що не дивлячись на ряд переваг, які надає дистанційна форма зайнятості, ми змушені визнати, що така форма зайнятості не підходить для всіх робочих місць. Доходимо висновку, що потрібно мати можливість виконувати завдання, притаманні певному виду роботи (або, принаймні, її частині), поза приміщенням роботодавця або іншого фіксованого робочого місця.

У підрозділі 3.3. «*Форми зайнятості з гнучкими способами працевлаштування*» обстоюється думка, що запозичена праця є гнучкою формою зайнятості і не може розглядатися у відриві від загального поняття трудових правовідносин. Найефективнішим, ми вважаємо, юридичне оформлення за допомогою гібридного трудового договору з елементами цивільно-правового договору, тобто тристороннього договору за участю працівника, роботодавця (приймаючої організації) та агентства зайнятості.

Аутсорсинг та аутстафінг – це досить результативні та дієві способи залучення працівників високого рівня. Найчастіше їх використовують для того, щоб максимально оптимізувати виробничу діяльність компанії уникаючи додаткових витрат, пов'язаних з податками та потребами у висококваліфікованих робітниках. Завдяки таким гнучким формам зайнятості як аутсорсинг та аутстафінг роботодавець може сконцентрувати свої ресурси основній сфері діяльності з метою ефективної реалізації головних виробничих завдань.

На даному етапі розвитку сфери зайнятості необхідно звернути увагу на організацію процесу підбору персоналу з урахуванням сучасних гнучких світових тенденцій на ринку праці. Тільки комплексний підхід до вирішення проблем використання таких гнучких форм зайнятості, як аутсорсинг, аутстафінг та лізинг персоналу які сьогодні реалізують приватні агентства

зайнятості, це в свою чергу забезпечить ефективність їхнього функціонування. Встановлення об'єктивного та прозорого процесу ліцензування дасть змогу досягти рівноваги та визначити місце і роль приватних агентств зайнятості, таким чином забезпечити захист працівників від зловживань.

## ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення та вирішення наукового завдання, яке полягає у визначенні особливостей правового регулювання гнучких форм зайнятості та розробленні теоретико-практичних пропозицій та рекомендацій щодо усунення проблем нормативно-правового забезпечення і правозастосовної практики в цій царині. Основні наукові й практичні результати дослідження:

1. Категорія «зайнятість» розглядається як: а) сукупність економічних механізмів (економічний аспект), б) система соціальних гарантій (соціальний аспект), в) праввідносини у сфері трудового права (правовий аспект). Сучасна національна доктрина трудового права не має власної розробленої однакової термінології для позначення форм зайнятості відмінних від стандартної (класичної) моделі зайнятості. Науковці у своїх дослідженнях найчастіше використовують наступні поняття: нестандартна, нетипова, атипова, альтернативна, нетрадиційна, гібридна, гнучка зайнятість тощо, при цьому говорячи про одні й ті самі форми зайнятості. На підставі аналізу та характеристик поняття гнучких форм зайнятості дістало подальшого розвитку визначення цієї дефініції. «Гнучкі форми зайнятості – це гнучкі, нестандартні форми використання найманої праці, які характеризуються нетиповим нормативно-правовим регулюванням, організаційними умовами, робочим місцем, робочим часом або оплатою праці, направлені на індивідуалізацію та підвищення рівня захищеності працівників»;

2. Відмежовувати гнучкі форми зайнятості пропонується за наступними ознаками: а) гнучкі способи організації робочого часу, б) гнучкі способи організації робочого місця; в) гнучкі способи працевлаштування. За наявності хоча б однієї із перелічених ознак форму зайнятості можна класифікувати як гнучку. Спираючись на визначений перелік ознак, запропоновано власну класифікацію гнучких форм зайнятості у якій ми виділяємо: а) форми зайнятості з гнучкими способами організації робочого часу; б) форми зайнятості з гнучкими способами організації робочого місця; в) форми зайнятості з гнучкими способами працевлаштування.

3. Розроблена власна періодизація становлення й розвитку міжнародного законодавства щодо правового регулювання гнучких форм зайнятості яка складається з наступних: етапів: перший етап (1919 – 1964) – виникнення правового регулювання трудових прав працівників; другий етап (1964 – 1996) – становлення правового регулювання інституту зайнятості; третій етап (1996 – 2000) – диференціація нормативного закріплення окремих форм

зайнятості та створення механізму їх правового регулювання; четвертий етап (2000 – сьогодні) – трансформація міжнародно-правового регулювання використання гнучких форм зайнятості під впливом інформатизації суспільства.

4. Доведено, що трудові правовідносини у сфері використання гнучких форм зайнятості – це двосторонні вольові відносини, вони виникають на підставі укладення трудового договору між працівником та роботодавцем, змістом якого є встановлення, виконання та припинення трудової функції працівника. Трудові правовідносини у сфері використання гнучких форм зайнятості підпорядковуються загальним правилам диференціації трудових правовідносин. У структурі таких правовідносин виокремлюються стандартні елементи (суб'єкт, об'єкт, зміст) та підстави для виникнення, зміни та припинення таких правовідносин. Встановлено перелік ознак трудових правовідносин, які можуть бути зміненими за умов використання гнучких форм зайнятості. Зокрема це: а) урегульованість нормами трудового права; б) виникнення трудових правовідносин на підставі стандартного трудового договору; в) особистий характер праці; г) необхідність дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку; д) включення працівника в організаційну структуру підприємства; е) контролююча позиція роботодавця відносно працівника; є) чітко визначений робочий час та час відпочинку; ж) присутність працівника на робочому місці протягом робочого часу.

5. Доведено, що гнучкість трудових правовідносин реалізується через процес трансформації, в залежності від конкретної гнучкої форми зайнятості, що проявляється в зміні однієї або декількох ознак стандартних трудових правовідносин. Зміна ознак дає можливість прослідкувати динаміку трудових правовідносин шляхом встановлення можливості переходу від стандартної зайнятості до гнучкої форми зайнятості, при цьому суть трудових правовідносин не змінюється. Використання гнучких форм зайнятості в трудових правовідносинах не змінює сутність відносин з найманою праці.

6. Доведено, що гнучкі форми зайнятості можуть використовувати всі працівники. Визначена категорія працівників для якої використання гнучких форм зайнятості буде найбільш доцільним та соціально-значущим. Основним критерієм виділення даної категорії став той факт що такі працівники неспроможні на рівних умовах конкурувати на ринку праці. Для цих працівників нормативне закріплення гнучких форм зайнятості дасть змогу підвищити свій рівень конкурентоздатності на сучасному ринку праці.

7. На даному етапі розвитку трудових правовідносин спостерігається активний процес формування працівника нового типу, який і надалі залишається центральним суб'єктом правовідносин. Для працівників стають характерні такі навички як: а) адаптивність, б) мобільність, в) навички роботи у smart середовищі, г) креативність, д) емпатія, е) критичне мислення, є) емоційний інтелект та ж) когнітивна гнучкість. Для працівника, що використовує гнучку форму зайнятості, гнучкі навички стають важливішими, ніж усталений досвід. Об'єктом трудових правовідносин у сфері використання гнучких форм

зайнятості є не лише сам процес праці, а й результати праці, які прослідковуються через їх нерозривний зв'язок із живою працею, яка набула таких ідентифікуючих ознак як: а) інформаційна насиченість, б) інтелектуалізація, в) гуманізація та г) креативність. Результативна трудова діяльність яка втілюється шляхом реалізації конституційного права на працю і є об'єктом таких трудових правовідносин. Доведено, що змістом правовідносин у сфері використання гнучких форм зайнятості є системні та взаємопов'язані права та обов'язки сторін правовідносин, що зазвичай виникають, змінюються та припиняються на підставі трудового договору та мають свою специфіку в залежності від конкретно обраної форми зайнятості.

8. Для трудових правовідносин у сфері використання гнучких форм зайнятості доцільно законодавчо закріпити поняття гібридного трудового договору, як особливого виду трудового договору. В такому договорі можна передбачити специфічні умови для кожної гнучкої форми зайнятості та встановити ступінь деталізації окремих його положень таких, як істотні умови праці, строки та форми виконання сторонами своїх обов'язків, випадки зміни умов гібридного трудового договору, питання трансформації гібридного трудового договору в стандартний трудовий договір. Також слід законодавчо закріпити, що норми трудового права повинні займати не менше 80% змісту трудового договору, а норми цивільного, чи інших галузей права не більше 20%.

9. Викласти ст. 23 КЗпП у наступній редакції «трудоий договір та гібридний трудовий договір можуть укладатися на невизначений і на визначений строк. Якщо законом або трудовим договором не встановлено інше, трудовий договір вважається укладеним на невизначений строк. У разі відсутності волевиявлення однієї зі сторін про припинення або зміну трудового договору або гібридного трудового договору після закінчення його строку він вважається продовженим на такий самий строк і на таких самих умовах».

10. Викласти абзац 1 ст. 23 КЗпП у наступній редакції «Трудовий договір та гібридний трудовий договір укладається в письмовій або електронній формі за допомогою кваліфікованого електронно-цифрового підпису. Трудовий договір та гібридний трудовий договір підписується його сторонами та скріплюється печаткою роботодавця, крім випадку, якщо роботодавець не зобов'язаний її мати згідно із законом. Трудовий договір та гібридний трудовий договір складається у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу».

11. У чинному Кодексі законів про працю обов'язково має бути врегульовано питання щодо використання гнучкого режиму робочого часу. У зв'язку з цим, пропонуємо закріпити статтю в наступній редакції: «Гнучкий режим робочого часу – спеціальний режим робочого часу, який може бути встановлений за погодженням між працівником і роботодавцем. Ініціатором може виступати будь-які зі сторін трудового договору, або під час його укладення, або в процесі трудової діяльності».

12. Зважаючи на аналіз міжнародно-правових актів, європейських стандартів, КЗпП та проекту Трудового кодексу пропонуємо статтю щодо



неповного робочого часу у чинному Кодексі законів про працю викласти у наступній редакції: «Неповний робочий час – це час менший від норми часу, передбаченої законодавством, який може встановлюватися за згодою сторін трудового договору, як під час його укладення, так і в процесі трудової діяльності. Неповний робочий час може встановлюватися для працівників на роботах з нормальним і скороченим робочим часом.

Працівник зайнятий на умовах неповного робочого часу має право на встановлення гнучкого режиму робочого часу, якщо це не суперечить інтересам роботодавця. Роботодавець зобов'язаний установити неповний робочий час за письмовою заявою вагітній жінці, особам із сімейними обов'язками, які мають дитину віком до 15 років або дитину з інвалідністю, працівнику, який здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, членом сім'ї – особою з інвалідністю І групи, працівнику, а також особі з інвалідністю відповідно до медичного висновку. Працівникам, які навчаються без відриву від роботи в аспірантурі, протягом четвертого року навчання надається один вільний від роботи день на тиждень»;

Роботодавець зобов'язаний інформувати працівників про наявність посад з повним чи неповним робочим часом. Встановлення неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників. Забороняється розірвання трудового договору у разі відмови працівника на переведення з повної зайнятості на неповну чи навпаки».

13. Пропонуємо у Законі України «Про зайнятість населення» закріпити статтю в наступній редакції: «Робота за викликом – окремий вид гнучких форм зайнятості населення, що використовується для залучення працівників до роботи у випадках виробничої необхідності, або за бажанням працівника з попередньо визначеною трудовою функцією на умовах гнучкого графіка робочого часу. Працівник без його згоди не може бути примусово притягнутий до виконання функцій на умовах роботи за викликом. Працівник має бути попереджений належним чином про виклик за 24 години до моменту виконання роботи у формі, яка встановлена у трудовому договорі. У виняткових випадках, що зумовлені виробничою необхідністю робітник має бути попереджений за одну годину до початку роботи. Оплата праці здійснюється за фактично відпрацьований час шляхом підсумованого обліку робочого часу. Якщо роботодавець встановив мінімум годин, які має відпрацювати працівник і не надав роботи, то оплата проводиться за цей встановлений мінімум»;

14. Пропонуємо визначення цифрового робочого місця наступного змісту: «Цифрове робоче місце – це інтерактивне робоче середовище, яке є віртуальним цифровим еквівалентом фізичного робочого місця працівника. Воно розташовується на спеціальній платформі та оснащене рядом технологій, за допомогою яких працівник має виконувати свою трудову функцію» та закріпити визначення поняття «цифровий ринок праці» як «специфічний сегмент глобального ринку праці зі специфічним предметом та сферою діяльності, на якому віддалено формуються попит і пропозиція на різноманітні трудові

послуги, при цьому взаємодія його суб'єктів відбувається виключно за допомогою сучасних інформаційно-комп'ютерних технологій».

15. Вважаємо за необхідне закріпити у чинному трудовому законодавстві поняття фрілансу, як гнучкої форми зайнятості у наступному вигляді: «Фріланс — гнучка форма зайнятості за якої працівник виконує свої обов'язки віддалено, тобто поза місцем розташування роботодавця або замовника, застосовуючи в процесі здійснення трудових функцій сучасні інформаційні та комунікаційні засоби зв'язку. Підставою для виникнення трудових правовідносин з фрілансером є укладення гібридного трудового договору в електронній формі, який має строковий характер. Фрілансер та роботодавець мають всі права та обов'язки передбачені чинним законодавством, за виключенням тих, реалізація яких не можлива зважаючи на специфіку форми зайнятості. За домовленістю сторін додатково може бути укладена угода про неконкуренцію та/або угода про нерозголошення інформації»

16. Пропонуємо закріпити у Кодексі законів про працю доцільно наступне положення «Роботодавець зобов'язаний забезпечити належний рівень кібербезпеки шляхом встановлення належного антивірусного програмного забезпечення, брандмауерів та протоколів шифрування інформації».

Запровадження дистанційної форми зайнятості повинно відбуватися на декількох рівнях (національний, галузевий та локальний). Інноваційна трудова політика держави має включати обговорення та законодавче закріплення дистанційної зайнятості. Першим рівнем є національний (державний), що обумовлюється необхідністю створення єдиної нормативно-правової бази, яка регулюватиме питання виникнення, зміни і припинення трудових правовідносин за умов дистанційної зайнятості. Другий рівень — галузевий, оскільки дистанційна форма зайнятості притаманна лише певним видам професій і тому має бути включена в політику галузевого розвитку. Останній рівень — локальний, оскільки політика організаційної реструктуризації на безпосередньому робочому місці є ключовою ланкою та покликана забезпечити фактичну реалізацію права на працю в умовах дистанційної зайнятості.

17. Приватні агентства зайнятості, які бажають стати членами європейського ринку, повинні відповідати ряду вимог: а) дотримуватися авторських прав; б) дотримуватися правил щодо захисту персональних даних; в) мати систему управління якістю; г) мати корпоративну соціальну відповідальність; д) пройти процедуру ліцензування, встановлену законодавством.

## СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА

*Наукові праці в яких відображено основні результати дослідження:*

1. Гніденко В. І. Concept of atypical employment in Europe . *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2016. №31. С. 267–275.
2. Гніденко В. І., Капліна Г.А. Робота за викликом, як одна з нетипових

форм зайнятості населення. *Актуальні проблеми права: теорія і практика: збірник наукових праць*. 2017. №33. С. 29–37.

3. Гніденко В. І. Генеза становлення та розвитку міжнародно-правового регулювання гнучких форм зайнятості. *Jurnalul juridic național: teorie și practică*. (Republica Moldova). 2018. №6(34). С. 145–150.

4. Гніденко В. І. Правове регулювання неповної зайнятості: сучасний стан та перспективи. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2018. №2(36). С. 169–178.

5. Гніденко В. І., Капліна Г. А. Аналіз тенденцій розвитку віддаленої зайнятості в Україні *Development trends in legal science and practice: the experience of countries of Eastern Europe and prospects of Ukraine: monograph–Riga, Latvia: Baltija Publishing*. 2018. С. 16–37.

6. Гніденко В. І., Татаренко Г. В. Місце гнучких форм зайнятості в системі державного управління на ринку праці. *Основні напрями розвитку системи публічного адміністрування: колективна монографія*. 2018. С.4-18.

7. Hnidenko V. I., Tatarenko H. V. Flexible employment forms in the system of state administration at the labor market: problems and prospects of legal regulation. *Scientific development and achievements. – London, 2018. – Sciemcee Publishing London*. Volume 3. С. 166–179.

8. Гніденко В. І. Distance Employment in Ukraine: The Theoretical and Legal Aspect. *Recht der Osteuropaischen Staaten (ReOS)*. 2019. №1. С. 38–43.

9. Гніденко В. І. Визначення ролі трудового договору в умовах гнучкої зайнятості. *Соціальне право*. 2020. №1. С. 73-84.

*Наукові праці, в яких засвідчено апробацію результатів дослідження:*

1. Hnidenko V. I. Features of the sources of European union law and their importance during labor legislation of Ukraine with European labor standards. *Globalization of scientific and educational space. Innovations of transport. Problems, experience, prospects: thesis*. (Strasbourg, 26-27 January 2016). 2016. p.16-19

2. Гніденко В. І. Право на гідну працю у контексті реалізації стратегії сталого розвитку «Україна 2020». *Стратегії сталого розвитку: на шляху до сильнішої громади. Матеріали науково-практичної конференції* (м. Северодонецьк, 21 жовтня 2016 р.) 2016. С. 292–294.

3. Гніденко В. І. Гендерний аспект забезпечення права на гідну працю в Україні, як показник сталого розвитку суспільства та держави. «*Сталий розвиток 2030: правова, економічна, соціальна, екологічна та політична складові*» матеріали доповідей Міжнародної міждисциплінарної конференції (м.Будапешт (Угорщина) 16 жовтня 2017р.) 2017. С. 64–68.

4. Гніденко В. І., Капліна Г. А. Щодо визначення поняття «гнучкі форми зайнятості». *IV Юридичні могилянські читання: Всеукраїнська науково-практична конференція* (м. Миколаїв, 19 квітня 2018 р.) ЧНУ ім. П. Могили. Миколаїв.: вид-во ЧНУ ім. Петра Могили. 2018. С. 14–18.

5. Гніденко В. І. Формування електронного сегменту ринку праці в

Україні: проблеми та перспективи. *Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції науковців, юристів-практиків, молодих вчених, аспірантів, студентів.* (м. Северодонецьк, 19-20 квітня 2018 р.) Северодонецьк: вид-во СХУ ім. В. Даля. 2018. С. 42-47.

6. Гніденко В. І. Ways of improving legislative support of part-time employment in ukraine. *International Scientific Conference Scientific Development of New Eastern Europe: Conference Proceedings, Part I*, (Riga (Latvia) April 6th, 2019) С. 163–167.

7. Гніденко В. І. Особливості встановлення гнучкого режиму робочого часу. *Науковий погляд молоді: ключові питання сучасного етапу реформування системи вітчизняного законодавства. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих науковців.* (м. Северодонецьк, 13-14 грудня 2018 р.) Северодонецьк: вид-во СХУ ім. В. Даля. 2018. С.12-16.

8. Гніденко В. І. Цифрова трансформація ринку праці. *Трансформація системи міжнародних, національних та локальних ринків. Transformation of System of International, National, and Local Markets : Mat. міжн. наук.-практ. конференції* (м.Чернівці (Україна), м. Сучава (Румунія). 29-30 квітня, 1 травня 2020 р.) Чернівці: Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2020. С.55-57.

9. Гніденко В. І. Вплив децентралізації на сферу зайнятості в об'єднаних територіальних громадах. *Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції викладачів, співробітників ЗВО і наукових організацій, магістрантів, аспірантів, докторантів, представників громадських організацій, органів державної влади та органів місцевого самоврядування, підприємств та інших установ.* (м. Северодонецьк, 23 жовтня 2020 р.) Северодонецьк: вид-во СХУ ім. В. Даля, 2020. С.43-46.

## АНОТАЦІЯ

**Гніденко В. І. Правове регулювання гнучких форм зайнятості.** – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». – Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля; Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України. – Харків, 2021.

Дисертацію присвячено комплексному дослідженню теоретико-правових засад правового регулювання гнучких форм зайнятості в Україні. У роботі проаналізовано наукові праці, норми міжнародного та національного законодавства, які зумовили напрями дослідження з огляду на євроінтеграційний курс державної політики зайнятості.

У роботі сформульовано поняття та ознаки гнучких форм зайнятості та

окреслено історично-правовий генезис міжнародно-правового регулювання гнучких форм зайнятості. Розмежовано гнучкі форми зайнятості від стандартних форм зайнятості. Проаналізовано сутність правовідносин у сфері використання гнучких форм зайнятості та визначено підстави виникнення, зміни та припинення таких правовідносин. Проведено теоретико-правовий аналіз проблем нормативно-правового забезпечення окремих гнучких форм зайнятості в залежності від організації робочого часу, організації робочого місця та способу працевлаштування. Розроблено пропозиції щодо шляхів запозичення зарубіжного досвіду правового регулювання гнучких форм зайнятості. На підставі здобутих теоретичних результатів сформульовано низку пропозицій щодо вдосконалення чинного трудового законодавства регулювання гнучких форм зайнятості.

**Ключові слова:** зайнятість, гнучкі форми зайнятості, трудові правовідносини, працівник, гібридний трудовий договір, гнучкий режим робочого часу, робота «за викликом», дистанційна зайнятість, фріланс, позикова праця.

## АННОТАЦІЯ

**Гниденко В. И. Правовое регулирование гибких форм занятости.** – Квалификационный научный труд на правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». - Восточноукраинский национальный университет имени Владимира Даля; Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого, Министерство образования и науки Украины. - Харьков, 2021.

Диссертация посвящена комплексному исследованию теоретико-правовых основ правового регулирования гибких форм занятости в Украине. В работе проанализированы научные труды, нормы международного и национального законодательства, которые обусловили направления исследования учитывая евроинтеграционный курс политики занятости.

В работе сформулировано понятие и признаки гибких форм занятости и обозначен историко-правовой генезис международно-правового регулирования гибких форм занятости. Проанализированы сущность правоотношений в сфере использования гибких форм занятости и определены основания возникновения, изменения и прекращения таких правоотношений. Разработаны предложения относительно путей заимствования зарубежного опыта правового регулирования гибких форм занятости. На основании полученных теоретических результатов сформулирован ряд предложений по совершенствованию действующего трудового законодательства регулирования гибких форм занятости.

**Ключевые слова:** занятость, гибкие формы занятости, трудовые правоотношения, работник, гибридный трудовой договор, гибкий режим рабочего времени, работа «по вызову», дистанционная занятость, фриланс, заемный труд.

**SUMMARY**

**Hnidenko VI Legal regulation of flexible forms of employment.** – Qualifying scientific work on the rights of the manuscript.

The dissertation on competition of a scientific degree of the candidate of legal sciences on a specialty 12.00.05 «Labor law; the right to social security.» – Volodymyr Dahl East Ukrainian National University; Yaroslav the Wise National University of Law, Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kharkiv, 2021.

The dissertation is devoted to the complex research of theoretical and legal bases of legal regulation of flexible forms of employment in Ukraine. The paper analyzes scientific works, norms of international and national legislation, which determined the directions of research in view of the European integration course of the state employment policy.

It is pointed out that the most significant features that distinguish standard (classical) employment from its flexible forms are: flexible ways of organizing working time, workplace and employment. Based on this list of features, we propose our own classification of flexible forms of employment: a) Flexible forms of employment with flexible ways of organizing working time (temporary employment, part-time employment; call work, seasonal employment; fixed-term employment, division of working time between employees, employment on a flexible working day); b) Flexible forms of employment with flexible ways of organizing the workplace (remote (remote) employment; telework; freelance; homework; shift work; employment of domestic workers); c) Flexible forms of employment with flexible methods of employment (borrowed work, outsourcing, outstaffing, staff leasing, self-employment, employment in the household).

The paper formulates the concept and features of flexible forms of employment and outlines the historical and legal genesis of international legal regulation of flexible forms of employment. Different forms of employment are distinguished from standard forms of employment. The essence of legal relations in the field of flexible forms of employment is analyzed and the grounds for the emergence, change and termination of legal relations in the field of flexible forms of employment are determined. Proposals for ways to borrow foreign experience in the legal regulation of flexible forms of employment have been developed. Based on the obtained theoretical results, a number of proposals have been formulated to improve the current labor legislation regulating flexible forms of employment.

**Key words:** employment, flexible forms of employment, labor relations, employee, hybrid employment contract, flexible working hours, work "on call", remote employment, freelance, loan work.

Підписано до друку 18.02.2021 р. Формат 60х90/16  
Папір офсетний. Віддруковано на різнографі.  
Умовн. друк. арк. 0,7. Облік. вид. арк. 0,9.  
Тираж 100 прим. Зам. № 980.

Друкарня  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого  
61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 77.