



**«ЦІЛІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ В
АСПЕКТІ ЗМІЦНЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОГО
ТА МІЖНАРОДНОГО ПРАВОПОРЯДКУ»**

**"GOALS OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT IN THE
ASPECT OF STRENGTHENING THE NATIONAL
AND INTERNATIONAL LEGAL ORDER"**

**ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ МІЖНАРОДНОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ**

**ABSTRACTS OF THE INTERNATIONAL
SCIENTIFIC AND PRACTICAL CONFERENCE**

**27 жовтня 2023 року
October 27, 2023**

**Запоріжжя-Львів-Одеса-Ужгород-Харків-Чернівці
Zaporizhzhia-Lviv-Odesa-Uzhgorod-Kharkiv-Chernivtsi**

УДК 34
Ц 23

Рекомендовано до друку:

Вченою радою юридичного факультету Запорізького національного університету, протокол № 4 від 21.11.2023;

Вченою радою юридичного факультету Львівського національного університету імені Івана Франка, протокол № 15 від 21.11.2023;

Вченою радою економіко-правового факультету Одеського національного університету імені І. І. Мечникова, протокол № 4 від 29.11.2023;

Вченою радою юридичного факультету ДВНЗ «Ужгородський національний університет», протокол № 4 від 09.11.2023;

Вченою радою юридичного факультету Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, протокол № 7 від 16.11.2023;

Вченою радою юридичного факультету Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича, протокол № 6 від 21.11.2023

Ц 23 Цілі сталого розвитку в аспекті зміцнення національного та міжнародного правопорядку: тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (Запоріжжя-Львів-Одеса-Ужгород-Харків-Чернівці, 27 жовтня 2023 року). Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2023. 492 с.

До збірника увійшли тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції «Цілі сталого розвитку в аспекті зміцнення національного та міжнародного правопорядку», що відбулася 27 жовтня 2023 року. Співорганізаторами конференції стали юридичний факультет Запорізького національного університету, юридичний факультет Львівського національного університету імені Івана Франка, економіко-правовий факультет Одеського національного університету імені І.І. Мечникова, юридичний факультет Ужгородського національного університету, юридичний факультет Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна та юридичний факультет Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича.

Редколегія: Бурдін В.М., д.ю.н., проф.; Вдовічен В.А., д.ю.н., проф.; Коломоець Т.О., д.ю.н., проф.; Лазур Я.В., д.ю.н., проф.; Серьогін В.О., д.ю.н., проф.; Токарчук Л.М., д.ю.н., доц.

Редколегія може не поділяти погляди, викладені у збірнику. Автори опублікованих матеріалів несуть відповідальність за їх зміст. Тези друкуються в авторській редакції.

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ:

Бурдін Володимир Миколайович – декан юридичного факультету Львівського національного університету імені Івана Франка, доктор юридичних наук, професор;

Вдовічен Віталій Анатолійович – декан юридичного факультету Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича, доктор юридичних наук, професор;

Коломоєць Тетяна Олександрівна – декан юридичного факультету Запорізького національного університету, доктор юридичних наук, професор;

Лазур Ярослав Володимирович – декан юридичного факультету Ужгородського національного університету, доктор юридичних наук, професор;

Серьогін Віталій Олександрович – декан юридичного факультету Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна, доктор юридичних наук, професор;

Токарчук Людмила Михайлівна – декан економіко-правового факультету Одеського національного університету імені І.І. Мечникова, доктор юридичних наук, доцент, Заслужений юрист України.

наукової установи про присудження ступеня доктора філософії: Постанова Кабінету Міністрів України від 12.01.2022 № 44. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/44-2022-%D0%BF#Text> (дата звернення: 24.10.2023).

2. Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України з питань підготовки та атестації здобувачів наукових ступенів: Постанова Кабінету Міністрів України від 19.05.2023 № 502. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/502-2023-%D0%BF#Text> (дата звернення: 24.10.2023).

ДО ПИТАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ ТА ПІДТРИМКИ ЗДОРОВ'Я ДИСТАНЦІЙНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Вакарюк Людмила Василівна,
доктор юридичних наук, доцент,
доцент кафедри приватного права
юридичного факультету
Чернівецького національного
університету імені Юрія Федьковича

Україна швидкими темпами рухається по шляху цифровізації всіх сфер суспільного життя. Сьогодення характеризується активним розвитком інформаційних процесів, посиленням цифровізації економіки та соціальних відносин, що призвело до переформатування ринка праці, зміни характеру і умов праці. Як наслідок, цілі галузі економіки та характеристика зайнятості зазнали радикальних змін. Згідно досліджень, проведених західними науковцями, «найближчим часом в світі піде в минуле або буде докорінно трансформовано більше половини нинішніх видів трудової діяльності [1; 2]. Сучасна праця, опосередкована інформаційними технологіями, набагато більш самостійна за своїм характером з точки зору того, як саме виконується робота. При цьому працівники, зайняті у виконанні такої праці, потребують посиленого захисту. Останні роки відзначаються бурхливим бумом дистанційних технологій. Відповідно питання охорони здоров'я працівників, раціональної організації робочого часу та часу відпочинку в умовах дистанційної роботи набувають особливої актуальності.

Повсюдне використання Інтернету, комп'ютерної техніки вимагає адекватної відповіді законодавства на виклики. Розвиток законодавства має враховувати ті зміни, які відбуваються в економіці країни. На жаль доводиться констатувати той факт, що національне законодавство поки що не завжди вчасно та якісно відповідає на нові загрози. Найменш захищеними в цих умовах стають дистанційні працівники. Реформування

правового регулювання дистанційної праці в нашій країні розпочалося в період пандемії COVID-19. Зокрема 30 березня 2020 року відповідним законом [3] внесені зміни до КЗпП України і легально визначено поняття «дистанційна робота». Пізніше законодавець переглянув визначення «дистанційної (надомної) роботи» і оновив норми КЗпП, Закону України «Про охорону праці» [4] в розрізі регулювання питань дистанційної, надомної роботи та гнучкого режиму робочого часу. Зокрема не тільки розмежував дистанційну, надомну роботу та гнучкий режим робочого часу, а й осучаснив відповідне правове регулювання відповідно до реально існуючих потреб.

Дистанційний режим роботи зарекомендував себе, як такий, що в умовах будь-якої кризи створює нові можливості як для працівника, так і роботодавця працювати, отримувати доходи, забезпечувати функціонування підприємств. В той же час практика його застосування свідчить про низку негативних моментів і проблем, пов'язаних з виконанням роботи дистанційно. Негативний вплив на здоров'я дистанційного працівника спричиняє те, що фактично він постійно включений у роботу. Причин цьому багато: звісно це і бажання більше заробити, різниця в часових поясах, необхідність підтримки безперервного функціонування он-лайн сервісів тощо. Незалежно від причин факт залишається фактом - у цифровій економіці стираються межі між робочим часом та часом відпочинку, між роботою і сімейним життям. Найбільше це відчувають жінки, які виконують дистанційну роботу. В цих умовах роботи «жінкам доволі важко відокремити оплачувану професійну роботу від особистого життя, оскільки вони зазвичай беруть на себе організацію побуту. Виконання більшої частини домашньої роботи, догляд за членами сім'ї в поєднанні з виконанням професійних обов'язків в дистанційному режимі – все це повноцінна робота, яка потребує великих затрат робочого часу» [5, с.74].

Дистанційна робота може не тільки подовжувати робочий час, а й викликати відчуття ізоляції. Як застерігає ВООЗ «можливість визначати час роботи може перетворитися на нескінченну роботу без перерви навіть на ніч, що тягне за собою ризик безсоння» [6] і призведе до проблем зі здоров'ям працівника. У зв'язку з цим вважаємо доцільною пропозицію, що «у працівників повинна бути можливість домовитися про те, щоб, як і раніше поєднувати цей режим робочого часу з іншими обов'язками, такими як догляд за дітьми, хворими чи особами похилого віку - і, зрозуміло, за самими собою» [7].

На дистанційних працівників мало поширюються загальні гарантії, встановлені КЗпП України (до прикладу щодо роботи у нічний час, дотримання права на відпочинок, оплати понаднормової роботи тощо). Незважаючи на те, що частиною 2 статті 158 КЗпП України на роботодавця покладається обов'язок «вживати заходів для забезпечення безпеки і

захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці...», на практиці спеціальна оцінка умов праці щодо дистанційних працівників не проводиться. Законом України «Про охорону праці» це питання також не врегульовано. Відповідно до статті 14 Закону «при виконанні роботи за трудовим договором про дистанційну роботу, відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на робочому місці покладається на працівника, роботодавець несе відповідальність лише за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику для виконання дистанційної або надомної роботи» [8]. Тобто, фактично контроль у сфері охорони праці дистанційних працівників відсутній.

Не менш важливим питанням є захист працівника від психосоціальних ризиків на робочому місці і їх впливу на його здоров'я. Особливу увагу слід звернути на проблему емоційного вигорання. Адже цю недугу, спричинену хронічним стресом на роботі, ВООЗ включила до міжнародного каталогу захворювань з 2022 року. Відповідно до даних спільного дослідження агентства Eurofound і МОП, проведеного в 15 країнах, внаслідок збільшення робочого навантаження, «41% працюючих дистанційно на дому відчують підвищений стрес в порівнянні з 25% працюючих поза домом» [6]. На жаль, в Україні, на відміну від багатьох європейських країн, відсутнє належне правове регулювання цього питання. Працівники не захищені законом від наслідків, пов'язаних із стресом на робочому місці. Роботодавець не несе відповідальності за шкоду, заподіяну працівникові стресами, пов'язаними з трудовою діяльністю.

Вище наведені та інші проблеми, зумовлені впливом цифрових технологій на працю, підкреслюють те, що в цифрову епоху охорона праці залишається головним активом, покликаним захищати здоров'я працівників. У подальшому при реформуванні національного законодавства про працю, законодавства про охорону здоров'я, локальних актів та їх адаптації до цифрової економіки необхідно враховувати, що підвищеної уваги потребують питання, пов'язані з умовами та охороною праці дистанційних працівників, їх захистом від надмірних навантажень. Враховуючи сучасний досвід правового регулювання дистанційної праці, один із напрямів змін має стосуватися раціональної організації періодів робочого часу та часу відпочинку при виконанні дистанційної роботи.

Список використаних джерел:

1. PricewaterhouseCoopers. The long view: How will the global economic order change by 2050? London, 2017. URL: <https://www.pwc.com/gx/en/world-2050/assets/pwc-world-in-2050-summary-report-feb-2017.pdf> (дата звернення: 09.10.2023)
2. Chang J.-H., Huynh P. ASEAN in transformation: The future of jobs at risk of automation // Bureau for Employers' Activities. Working Paper No 9.

Bangkok: ILO Regional Office for Asia and the Pacific, 2016. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_579554.pdf (дата звернення: 09.10.2023)

3. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 30.03.2020 № 540-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text> (дата звернення: 09.10.2023)

4. 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 04.02.2021 1213-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text> (дата звернення: 09.10.2023)

5. Вакарюк Л.В. Охорона праці жінок у режимі дистанційної роботи під час пандемії Covid-19. *Публічне право*. № 4 (44) / 2021. С. 72-79.

6. WHO. 2019 (March 11). Middle East respiratory syndrome coronavirus (MERS-CoV). URL: [https://www.who.int/newsroom/fact-sheets/detail/middle-east-respiratory-syndrome-coronavirus-\(mers-cov\)](https://www.who.int/newsroom/fact-sheets/detail/middle-east-respiratory-syndrome-coronavirus-(mers-cov)) (дата звернення: 10.10.2023)

7. Ryder, G. (2020, March). COVID-19 has exposed the fragility of our economies. International Labour Organization. URL: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_739961/lang--en/index.htm (дата звернення: 10.10.2023)

8. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 10.10.2023)

ДО ПИТАННЯ ЩОДО СПІВВІДНОШЕННЯ ПРАВА ПРИРОДНОГО ТА ПОЗИТИВНОГО В РЕАЛІЯХ СЬОГОДЕННЯ

Донченко Олена Іванівна,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри загальноправових
дисциплін та міжнародного права
економіко-правового факультету
Одеського національного університету
імені І. І. Мечникова

Правовий позитивізм і теорія природного права представляють собою традиційно основні конкуруючі типи праворозуміння та філософські способи осмислення права. Ідеї про те, що норми діючого права в суспільстві встановлюються державою і мають відповідати природному

Наукове видання

Тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції

**ЦІЛІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ В
АСПЕКТИ ЗМІЦНЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОГО
ТА МІЖНАРОДНОГО ПРАВОПОРЯДКУ**

(Запоріжжя-Львів-Одеса-Ужгород-Харків-Чернівці, 27 жовтня 2023 року)

Відповідальний за випуск: В.О. Серьогін

Комп'ютерна верстка: В.О. Серьогін

Підписано до друку: 29.11.2023 р. Формат 60x90/16
Обсяг 30,7 ум.-друк. арк. Папір офсетний. Друк різнограф.
Наклад 100 прим. Зам. № 184.

Надруковано у центрі оперативної поліграфії ТОВ «Рейтинг».
Свідоцтво про держ. реєстрацію ю.о. А00 № 507350.
61003, м. Харків, пров. Соляниківський, 4
Тел. (057) 771-00-92, 771-00-96, (057) 700-53-51, 714-34-26