

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.33216/2218-5461-2021-41-1-148-156>

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

Гніденко В. І.

SOME ISSUES OF LEGAL REGULATION OF DISTANCE OF EMPLOYMENT

Hnidenko V. I.

Стаття присвячена проблемам аналізу місця та ролі дистанційної зайнятості в системі зайнятості України. Зазначено, що робочі місця зазнають певних змін, залежно від впровадження у виробничий процес цифрових технологій, а отже негайно тягнуть за собою зміни у формах зайнятості та використанні робочої сили. З одного боку, впровадження на робоче місце технологічних інновацій на робочому місці спрямоване на безпосереднє поліпшення умов праці і, як наслідок, підвищення мотивації робітників якісно виконувати свої трудові функції.

Авторка зазначила, що дистанційна зайнятість з'явилася в процесі переходу до інформаційного суспільства, розвитку комунікаційних технологій та інновацій, що зумовило можливість «віддалених трудових відносин» між роботодавцем та його працівниками. Незважаючи на те, що дистанційна зайнятість з'явилася порівняно недавно, її стрімкий розвиток суттєво впливає на внутрішній та зовнішній (міжнародний) ринок праці.

Крім того, справедливо зазначається, що трудові відносини при дистанційній зайнятості слабо регулюються законодавством про працю, спостерігається посилення ролі індивідуальних трудових договорів, які повинні враховувати особливості цієї форми зайнятості, не позбавляючи працівника його соціальних та трудових гарантій, визначених законодавством про працю.

Ключові слова: дистанційна зайнятість, ознаки правовідносин, трансформація робочих місць, ринок праці.

Постановка проблеми. Роботодавці, менеджери та науковці вже давно зацікавлені в інноваційних способах вдосконалення управління роботою людей. Цей інтерес обумовлений низкою різних причин, який включає оптимізацію виробничих процесів для товарів і послуг та покращення процесу праці працівників. Зазначимо, що останнім часом підкреслюється значне зацікавлення можливості інноваційних трансформацій робочих

місць для підтримки інноваційних можливостей організацій. Такі інноваційні трансформації займають важливе місце у системі використання гнучких форм зайнятості, демонструючи таким чином гнучкість такого роду трудових правовідносин.

Стан дослідження. Окремі питання щодо робочого місця працівників досліджували у своїх працях О.С. Арсентьева, Г.О. Барабаш, Н.Б. Болотіна,

В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов,
О.М. Вінник, В.В. Жернаков, М.І. Іншин,
Г.А. Капліна, І.Я. Кисельов, В.Л. Костюк,
Л.В. Котова, А.М. Лушніков,
В.М. Лушнікова, Р.З. Лівшиць, С.С. Лукаш,
К.Ю. Мельник, П.Д. Пилипенко,
О.С. Погорелова, С.М. Прилипко,
В.І. Прокопенко, О.І. Процевський,
Б.Г. Розовський, Я.В. Свічкарьова,
Н.М. Хуторян, М.А. Шабанова,
В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін. Проте,
не зважаючи на такий значний науковий до-
робок, проблематика правового регулювання
гнучких способів організації місця роботи
досліджена не повною мірою та потребує
глибокого дослідження.

Сьогодні державі не вистачає перспек-
тивного бачення майбутньої моделі зайнятості
населення, орієнтованої не тільки й не
стільки на збільшення кількісних показників
і детінізацію трудових відносин, а більшою
мірою спрямованої на забезпечення якісних
зрушень у сфері праці, регулювання вірту-
ального трудового простору, розвиток нових,
нестандартних форм трудової діяльності та
створення робочих місць нового типу.

Метою цього дослідження є врахування
наукових досягнень трудового права, уні-
версальності правозастосовної практики для
розробки концептуального поля правового
регулювання використання дистанційної
зайнятості.

Виклад основного матеріалу. Правила
регулювання ринку праці створюють взає-
мозв'язок між легкістю ведення бізнесу та
новими робочими місцями. Розвиток еконо-
міки неможливий без модернізації правил
функціонування трудової сфери та іннова-
ційного підходу до зміни концепції робочих
місць. Відхилення у бік громіздкого регулю-
вання чи, навпаки, зайве послаблення та гі-
перболізована лібералізація, призводять до
одного – підвищення показників тіньової

зайнятості та офіційного безробіття, пору-
шення базових соціальних прав.

Тому розвиток цифрових та інформацій-
них технологій повинен стимулювати розро-
бку відповідних правил регулювання вірту-
альних трудових відносин як гнучких форм
зайнятості. Це є важливим та актуальним
завданням наукових розвідок та дослідниць-
кого пошуку.

Очевидно, що підвищення рівня викори-
стання цифрових технологій і трансформація
робочих місць є категоріями взаємо-
пов'язаними, оскільки вдосконалення проце-
су використання праці все частіше вимагає
впровадження цифрових та технологічних
інновацій у сфері управління трудовою
діяльністю працівників, так звані «організа-
ційної інновації». Зазначимо, що організа-
ційні інновації включають наступні категорії:
а) ділова практика (обмін знаннями та розви-
ток персоналу); б) організація робочого місця
(передача прийняття рішень працівникам
щодо його використання); в) зовнішні відно-
сини (між працівниками в одній частині ор-
ганізації та з іншими відділами або зовні); г)
інші інновації (наприклад використання
змінної системи оплати або нетипових (гну-
чких) трудових договорів) [1]. Отже, цілком
закономірним є те, що робоче місце зазнає
ряд трансформаційних впливів зважаючи на
рівень розвитку технологічних інновацій. Це
заохочує у працівниках розвивати у собі такі
навички, як гнучкість, адаптивність і бажан-
ня змінюватися в професійному плані шля-
хом ефективного використання доступних
цифрових технологій, тобто переходити від
стандартної зайнятості до дистанційної.

Дистанційна зайнятість з'явилася в про-
цесі переходу до інформаційного суспільст-
ва, розвитку комунікаційних технологій та
інновацій, які зумовили можливість появи
«дистанційних трудових відносин» між ро-
ботодавцем і його працівниками. Попри те,
що дистанційна зайнятість з'явилася порів-

няно недавно, її стрімкий розвиток значно впливає на внутрішній і зовнішній (міжнародний) ринок праці, оскільки саме завдяки дистанційній зайнятості особи можуть бути працівниками компаній іноземних держав не виходячи з дому.

Крім того, відповідно до висновків Європейської комісії при дистанційній формі зайнятості «робота здійснюється будь-де і в будь-який час. Таке виконання працівниками трудових функцій повинно повністю відповідати меті, завданням, графіку роботи і способу життя працівника, і не обов'язково виконується в певному місці, а також може виконуватися «в дорозі»[2]. Як наслідок, дистанційна зайнятість, заснована на цифрових технологіях, відбувається в постійно мінливих ситуаціях, але обов'язково з урахуванням необхідності співпраці з іншими працівниками або клієнтами. Отже, можна стверджувати, що існує одна важлива вимога – бути постійно на зв'язку з колегами, керівництвом, клієнтами для досягнення спільної мети.

На нашу думку, чудовим прикладом взаємодії дистанційних працівників і контролю за виконанням ними трудових функцій є компанія Apple, яка досягла великих успіхів у сфері результативності дистанційної роботи. Суть створеної в компанії моделі управління і міжособистісної комунікації полягає в жорсткому контролі і проходженні чотириденного інтенсивного тренінгу, протягом якого компанія прагне визначити, чи здатен працівник до дистанційної роботи. Факт наявності працівника на робочому місці компанії перевіряє за допомогою спеціального програмного забезпечення, крім того, співробітника в будь-який момент можуть попросити ввімкнути веб-камеру та вийти на відеозв'язок з головним офісом[3].

Дистанційна зайнятість часто використовується самозайнятими особами та пов'язана з іншими гнучкими формами зайнятості.

Наприклад, краудсорсинг (як у Данії, Німеччині, Греції, Португалії та Іспанії), коворкінг та інші форми співробітництва між самозайнятими особами (як на Кіпрі, Німеччині, Італії, Литві та Іспанії), так і портфоліо кар'єрного розвитку (як у Латвії та Норвегії).

Попри ряд переваг, які надає дистанційна зайнятість, виникають і певні недоліки, які можуть призвести до зловживання правами, або порушення норм законодавства. Одним з найбільш проблемних аспектів дистанційної зайнятості, виявляється, є ізоляція та відсутність доступу до неформального обміну інформацією, що відбувається на постійному місці роботи. Дистанційні працівники втрачають інтеграцію у весь процес ведення справ свого роботодавця, тому що вони працюють на власному фрагментованому завданні і менш задіяні в загальній діяльності. Електронна комунікація не відповідає багатству спілкування «віч-на-віч», а відсутність соціальних контактів може призвести до менш розвинених соціальних навичок (таких, як робота в команді або толерантності), частіше застосовувати більш негативний тон спілкування, який може включати мову ворожнечі, і підвищене відчуття деперсоналізації. Зниження продуктивності та збільшення зусиль для підтримки ефективного обміну інформацією може призвести до невизначеності та неоднозначності, що може підвищити рівень стресу[2].

Умови роботи дистанційних працівників залежать від домовленостей з їх роботодавцем щодо їхньої доступності. Деякі роботодавці очікують, що працівники будуть постійно доступні після основного робочого часу. У німецькому опитуванні 70% опитаних компаній очікують, що їхні співробітники будуть доступні за межами робочого часу фірми, навіть якщо в трудовому договорі говориться, що ніхто не зобов'язаний бути доступним цілодобово[4].

Але існують і вдалі практики використання дистанційної зайнятості, так у Швеції, яка в кінці 1990-х років підтримувала роботу з цифровими пристроями (ІТ-керовані роботи), ця форма зайнятості повідомила про революцію у виробництві, споживанні та способах праці. Перехід до зростаючої залежності від цифрових технологій для організації роботи зменшив важливість традиційного фізичного робочого місця. Це призвело до набуття нових навичок, нової практики роботи та підвищення ефективності організації, посилення загальної конкурентоспроможності та сприяння росту (включаючи створення робочих місць)[5].

У Данії розповсюдження дистанційної зайнятості вносить свої зміни у організацію роботи. Гнучкість, пов'язана з цією новою формою зайнятості, відрізняється від гнучкості більш традиційних форм, таких як змінна робота. Вона вимагає більшої самоорганізації та самоврядування та потенційної доступності всієї команди.

У Фінляндії очікується, що якщо дистанційна зайнятість стане більш поширеною, організація роботи стане менш ієрархічною і більш гетерогенною, контекстуальною та індивідуалізованою. Індивідуальні робочі заходи та трудові відносини стають реальністю[6].

Зазвичай більшість нововведень в Україні стикаються з проблемами низького рівня технічної та технологічної оснащеності нашої економічної й інформаційної сфер. Зокрема серйозною перешкодою для розробки й реалізації на ринку праці дистанційних форм зайнятості є не лише поверхневність законодавчого закріплення форм дистанційної зайнятості, а й брак регулювання електронних відносин у трудовій сфері.

Законом України від 30 березня 2020 року № 540-ІХ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та еко-

номічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» зі змінами, внесеними згідно із Законом № 725-ІХ від 18.06.2020 р., серед іншого, було внесено зміни до Кодексу законів про працю України та дано поняття дистанційної (надомної) роботи.

Впровадження таких заходів було об'єктивно обґрунтованим, оскільки виникла гостра потреба встановлення правомірного застосування дистанційної роботи роботодавцями та працівниками у зв'язку з введенням карантинних обмежень з метою ефективної боротьби з розповсюдженням COVID-19.

Зокрема у ст. 60 Кодексу законів про працю вказано наступне: «дистанційна (надомна) робота – це така форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця.

При дистанційній (надомній) роботі працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено у трудовому договорі. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 цього Кодексу.

Виконання дистанційної (надомної) роботи не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників. При цьому, якщо працівник і роботодавець письмово не домовились про інше, дистанційна (надомна) робота передбачає оплату праці в повному обсязі та в строки, визначені чинним трудовим договором» [7].

Зазначимо, що дана норма не є досконалою і носить лише загальний характер. Зокрема ототожнюється поняття дистанційної та надомної роботи, що на нашу думку має бути розділено у дві окремі гнучкі форми зайнятості. Крім того, поза увагою законодавця за-

лишаються ще багато питань, які потребують деталізації та нормативного урегулювання.

У зв'язку з цим вважаємо за необхідне проаналізувати Закон від 04.02.2021 р. «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи» [8]. Даний Закон вніс зміни до Кодексу законів про працю України та Закону України «Про охорону праці». Ціллю внесення змін було встановлення необхідного правового обґрунтування при використанні роботодавцями дистанційної або надомної роботи, яке допоможе забезпечити неухильне дотримання трудових прав працівників.

Так, до основних положень можна віднести:

- чітке відмежування дистанційної роботи та надомної роботи й визначення їх, як двох окремих гнучких форм зайнятості;

- для надомної роботи передбачається фіксоване робоче місце, яке має бути погоджене з роботодавцем, тобто роботодавець має право отримувати відомості про місце проживання або інше місце за її вибором працівника, де буде виконуватись трудова функція. Натомість для дистанційної роботи суворої фіксації не передбачено і робота може виконуватись будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій;

- упровадження системи електронного документообігу зокрема з метою ознайомлення працівника з рядом локальних правових актів (правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором, локальними нормативними актами роботодавця, повідомленнями та іншими документами, з якими працівник має бути ознайомлений у письмовій формі;

- при дистанційній роботі працівники самостійно можуть обирати за яким графіком їм працювати, при надомній роботі

робочий час має відповідати стандартному режиму роботи;

- забезпечення можливості шляхом використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, ознайомлювати дистанційного працівника з вимогами щодо охорони праці;

- забезпечення можливості працівника поєднувати дистанційну роботу з виконанням роботи в звичайному режимі на робочих місцях у приміщеннях чи на території роботодавця;

- забезпечення засобами роботи дистанційного працівника, пов'язаними з інформаційно-комунікаційними технологіями, покладається на власника або уповноважений ним орган;

- встановлення для працівника «періоду відключення», тобто часу відпочинку протягом якого він має право бути поза зоною досяжності для роботодавця;

- покладення на працівника зобов'язань щодо забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на робочому місці.

Він урегулював більшість питань що стосуються дистанційної форми зайнятості та поряд із цим деякі питання потребують деталізації та доповнення. Так, доволі незвичним є положення, що працівник може вимагати переведення його на дистанційну роботу на період двох місяців, якщо він або вона зазнають дискримінації на робочому місці. На нашу думку, оформлення дистанційної роботи у такому випадку не може бути дієвим механізмом для усунення проблем проявів дискримінації.

Відзначимо, що Україна не єдина країна, яка зіткнулася з проблемою недостатньої урегульованості дистанційної зайнятості у трудовому законодавстві. В багатьох європейських країнах питання дистанційної зайнятості не було врегульовано зовсім або лише на мінімальному рівні. Ми пропонуємо розглянути підходи інших країн у вирішенні

цього питання, порівнюючи їх з українським законодавством для багатостороннього аналізу.

23 вересня 2020 року Іспанський офіційний державний журнал (Boletín Oficial del Estado) опублікував Королівський указ-закон 28/2020 від 22 вересня ("RDL 28/2020") про дистанційну роботу. Новий регламент набрав чинності через 20 днів після його опублікування з усіх питань, що стосуються регулювання цієї гнучкої форми зайнятості.

Дистанційна робота повинна бути оформлена письмовою згодою і повинна мати певний мінімальний зміст, без шкоди загальному законодавству про працю.

Загалом, контракт на дистанційну роботу в Іспанії повинен містити: «i) опис ресурсів, обладнання та інструментів, необхідних для виконання роботи, ii) потенційні витрати та спосіб кількісного вирахування компенсації, що виплачується підприємством працівнику, iii) робочий час, iv) відсоток та розподіл між роботою на місці та віддаленою роботою, v) робоче місце, до якого прив'язаний працівник, vi) місце, де буде виконуватися віддалена робота, vii) періоди попередження з метою відновлення роботи на місці, viii) засоби роботодавців для моніторингу роботи, ix) процедура, якої слід дотримуватися, якщо виникають технічні проблеми, що перешкоджають нормальній роботі, x) інструкції з інформаційної безпеки, xi) захист даних та xii) термін дії угоди» [9].

Аналізуючи даний закон бачимо, що іспанський законодавець на відміну від українського включив питання обов'язковості визначення робочого місця, встановлення відсоткового складу дистанційної та стандартної зайнятості, питання моніторингу роботи, питання не тільки охорони праці, а й інформаційної безпеки та захист даних. Серед інших положень, RDL 28/2020 поширює План MECUIDA, який діє до 31 січня 2021 року, а

також деякі заходи соціального забезпечення з метою полегшення доступу людей до офіційної мінімальної заробітної плати.

Вважаємо також цікавим досвід Польщі щодо правового регулювання дистанційної зайнятості. Зазначимо, що «16 червня 2020 р. польський Сейм ухвалив закон про створення антикризового щита (Anti-CrisisShield 4.0) [10], метою якого є протидія і подолання негативних наслідків пандемії. До основних положень цього нормативного акту відносяться і регулювання дистанційної роботи.

Основні нововведення, які були представлені польським законодавцем, наступні: а) обладнання та матеріали для віддаленої роботи надаються роботодавцем, але працівник може використовувати власний ресурс, якщо з його боку буде забезпечено конфіденційність та захист інформації, яка охороняється відповідно до закону; б) на вимогу роботодавця працівник повинен вести облік робочого часу, пов'язаного з віддаленою роботою. Положення щодо ведення таких записів (включаючи форму та періодичність роботи) визначаються роботодавцем; в) роботодавець може в будь-який час скасувати дистанційний режим роботи [11].

У Польщі цей документ є тимчасовим, на відміну від України. Спочатку це було прийнято до вересня 2020 р., але потім продовжено. Цілком ймовірно, що положення, що містяться в цьому законі, у майбутньому будуть не лише розширені та доповнені, але й закріплені в польському законодавстві вже не на тимчасовій основі.

У процесі проведеного дослідження ми здійснили змістовну характеристику дистанційної форми зайнятості. Так ми дійшли висновку, що така форма зайнятості стає все більш поширеною в останні роки. Можливість використовувати робочий час на власний розсуд знаходить все більше прихильників. Частка працівників, які зайняті дистанційно щорічно збільшується, що веде до

об'єктивно зумовлених трансформацій робочого місця під впливом цифрових технологій, розвитку робототехніки, автоматизованих систем та штучного інтелекту.

Та 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. Діяльність та завдання дистанційних працівників значно відрізняються залежно від сектору та професії. Крім того, такі працівники також повинні мати можливість доступу до систем зв'язку компанії та обміну відповідною інформацією незалежно від місця та часу. Для цього потрібна система хмарних обчислень для зберігання даних з віртуальним доступом з мобільних пристроїв та створення відповідної корпоративної мережевої інфраструктури (мережа комп'ютерів, ноутбуків, планшетів, мобільних телефонів тощо), а також узгоджені процедури комунікації та обміну інформацією.

Отже, запровадження дистанційної форми зайнятості і її легалізація повинна відбуватися на декількох рівнях (національний, галузевий та локальний). Інноваційна трудова політика держави має включати обговорення та законодавче закріплення гнучких форм зайнятості, зокрема, 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, як вже було зазначено, 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.

Висновки. Фішинг, вішинг, загрози віддаленого доступу та компрометація ділової електронної пошти – це всі проблеми, з якими організації можуть зіткнутися при дистанційній зайнятості. Враховуючи той факт, що дистанційна зайнятість стає все більш поширеною, для всіх роботодавців важливо створити необхідну інфраструктуру, а також відповідні вказівки, плани та політику безпеки, щоб мінімізувати їх ризик кібербезпеки. Тому, у Кодексі законів про працю доцільно закріпити наступне положення «Роботодавець зобов'язаний забезпечити належний рівень кібербезпеки шляхом встановлення належного антивірусного програмного забезпечення, брандмауерів та протоколів шифрування інформації. Крім того, роботодавець має забезпечити доступ персоналу до захищеної електронної системи зберігання файлів; встановити політику телемереж (або переглянути ту, яку вони вже мають), яка визначає або повторює політику компанії щодо конфіденційних даних, комерційної таємниці та інтелектуальної власності в цілому; встановити протоколи для зберігання корпоративних файлів та папок (наприклад, заборонити зберігання на незашифрованих USB-накопичувачах або зберігання фізичних записів у незахищених місцях)».

Література:

1. Gareis, K., Lilischkis, S. and Mentrup, A, Mapping the mobile eworkforce in Europe, URL: https://www.researchgate.net/publication/239731062_Distributed_and_Mobile_Work_-_Places_People_and_Technology
2. European Commission: The increasing use of portable computing and communication devices and its impact on the health of EU workers.

Publications Office of the European Union. Luxembourg, 2010. 116 pp

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

4. Maschke, M., Nies, G. and Vogl, G. , Mobile Arbeit: zwischen Autonomie und Fremdbestimmung. WSI-Mitteilungen. 2014. No. 2. pp. 156-159.

5. Vinnova Analys. : Användningsdriven utveckling av IT i arbetslivet - Effektivvärdering av tjugo års forskning och utveckling kring arbetslivets användning av IT. URL: <https://www.vinnova.se/contentassets/1a0f6244bb5f41b4872d55cccfda2d53/va-07-02.pdf>

6. Alasoini, T., Järvensivu, A. and Mäkitalo, J. (2012), Suomen työelämä 2030. Miten ja miksi se on toisennäköinen kuin tällä hetkellä, Työja elinkeinoministeriön raportteja, No. 14/2012, Helsinki. URL: <https://docplayer.fi/387787-Tem-raportteja-14-2012.html>

7. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Дод. до № 50. Ст.375. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

8. «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 Офіційний вісник України від 16.03.2021 — 2021 р., № 20, стор. 7, ст. 850

9. New remote work regulations. URL: <https://sites-herbertsmithfreehills.vuturevx.com/12/23704/compose-email/practice-e-bulletin--new-remote-work-regulations.asp#uno>

10. Poselski projekt o utworzeniu prawdziwej Tarczy antykryzysowej oraz o zmianie niektórych innych ustaw. URL: <https://gov.legalis.pl/poselski-projekt-o-utworzeniu-prawdziwej-tarczy-antykryzysowej-oraz-o-zmianie-niektorych-innych-ustaw/>

11. Шевченко Т. Remote work за кордоном. Юридична газета. 2020. №21. С. 6. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/remote-work-za-kordonom.html>

References:

1. Gareis, K., Lilischkis, S. and Mentrup, A, Mapping the mobile e workforce in Europe, URL: <https://www.researchgate.net/publication/239731062>

_Distributed_and_Mobile_Work_-_Places_People_and_Technology

2. European Commission: The increasing use of portable computing and communication devices and its impact on the health of EU workers. Publications Office of the European Union. Luxembourg, 2010. 116 pp

3. Hnidenko V. I. Distance Employment in Ukraine: The Theoretical and Legal Aspect. Recht der Osteuropaischen Staaten (ReOS). 2019. №1. S. 38–43.

4. Maschke, M., Nies, G. and Vogl, G. , Mobile Arbeit: zwischen Autonomie und Fremdbestimmung. WSI-Mitteilungen. 2014. No. 2. pp. 156-159.

5. Vinnova Analys. : Användningsdriven utveckling av IT i arbetslivet - Effektivvärdering av tjugo års forskning och utveckling kring arbetslivets användning av IT. URL: <https://www.vinnova.se/contentassets/1a0f6244bb5f41b4872d55cccfda2d53/va-07-02.pdf>

6. Alasoini, T., Järvensivu, A. and Mäkitalo, J. (2012), Suomen työelämä 2030. Miten ja miksi se on toisennäköinen kuin tällä hetkellä, Työja elinkeinoministeriön raportteja, No. 14/2012, Helsinki. URL: <https://docplayer.fi/387787-Tem-raportteja-14-2012.html>

7. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Дод. до № 50. Ст.375. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

8. «Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo udoskonalennia pravovoho rehuliuвання dystantsiinoi, nadomnoi roboty ta roboty iz zastosuvanniam hnuchkoho rezhymu robochoho chasu» Zakon Ukrainy vid 04.02.2021 № 1213-IX Ofitsiyni visnyk Ukrainy vid 16.03.2021 — 2021 r., № 20, stor. 7, st. 850

9. New remote work regulations. URL: <https://sites-herbertsmithfreehills.vuturevx.com/12/23704/compose-email/practice-e-bulletin--new-remote-work-regulations.asp#uno>

10. Poselski projekt o utworzeniu prawdziwej Tarczy antykryzysowej oraz o zmianie niektórych innych ustaw. URL: <https://gov.legalis.pl/poselski-projekt-o-utworzeniu-prawdziwej-tarczy-antykryzysowej-oraz-o-zmianie-niektorych-innych-ustaw/>

11. Shevchenko T. Remote work za kordonom. Yurydychna hazeta. 2020. №21. S. 6. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/remote-work-za-kordonom.html>



Hnidenko V. I. Some issues of legal regulation of distance of employment. – Article.

The article is devoted to the problems of content analysis, the place and role of distance employment in the employment system of Ukraine. We have pointed out that jobs are undergoing certain transformations, depending on the introduction into the production process of digital technologies, and therefore immediately entail a change in the forms of employment and the use of workers' labor. On the one hand, the introduction into the workplace of technological innovations in the workplace is aimed at the direct improvement of working conditions and, as a consequence, an increase in the motivation of workers to qualitatively fulfill their labor functions. On the other hand, it becomes a certain threat to the employee, since part of his work functions (or even all) can be performed by an automated system or artificial intelligence.

The author pointed out that distance employment appeared in the process of transition to the information society, the development of communication technologies and innovations, which predetermined the possibility of "remote labor relations" between the employer and his employees. Despite the fact that distance employment has appeared relatively recently, its rapid development significantly affects the internal and external (international) labor market.

In addition, it is fairly noted that labor relations for distance employment are not regulated by labor legislation, there is an intensification of the role of individual labor contracts, which must take into account the features of this form of employment, while not depriving the employee of his social and labor guarantees, defined by labor legislation.

As a result, we have indicated that the introduction of a remote form of employment and its legalization should occur at several levels. The state's innovative labor policy should include discussion and legislative consolidation of flexible forms of employment, in particular, distance employment. The first level is the national (state), which is conditioned by the necessity of creating a single legal and regulatory framework that regulates the issue of the emergence, change and termination of employment relationships under the conditions of distance employment. The second level is sectoral, since, as already mentioned, the distance form of employment is characteristic only of certain types of professions and therefore should be included in the policy of branch development. The latter level is local, since the policy of organizational restructuring

in the immediate workplace is a key element and is intended to ensure the actual realization of the right to work under the conditions of distance employment.

Некоторые вопросы правового регулирования дистанционной занятости. Гниденко В. И. – Статья.

Статья посвящена проблемам анализа места и роли дистанционной занятости в системе занятости Украины. Указано, что рабочие места претерпевают определенные изменения, в зависимости от внедрения в производственный процесс цифровых технологий, а следовательно немедленно влекут за собой изменения в формах занятости и использовании рабочей силы. С одной стороны, внедрение на рабочее место технологических инноваций на рабочем месте направлено на непосредственное улучшение условий труда и, как следствие, повышение мотивации работников качественно выполнять свои трудовые функции.

Автор отметила, что дистанционная занятость появилась в процессе перехода к информационному обществу, развития коммуникационных технологий и инноваций, что обусловило возможность «отдаленных трудовых отношений» между работодателем и его работниками. Несмотря на то, что дистанционная занятость появилась сравнительно недавно, ее стремительное развитие существенно влияет на внутренний и внешний (международный) рынок труда.

Кроме того, справедливо отмечается, что трудовые отношения при дистанционной занятости слабо регулируются законодательством о труде, наблюдается усиление роли индивидуальных трудовых договоров, которые должны учитывать особенности этой формы занятости, не лишая работника его социальных и трудовых гарантий, определенных законодательством о труде.

Ключевые слова: удаленная занятость, признаки правоотношений, трансформация рабочих мест, рынок труда.

Авторська довідка:

Гниденко Вікторія Ігорівна – асистентка кафедри правознавства юридичного факультету Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, м. Северодонецьк, Україна.

Стаття надійшла до редакції 23 квітня 2021 р.