

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.33216/2218-5461-2020-40-2-109-119>

ТРАНСФОРМАЦІЯ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ: ЩОДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Кудрявцев І.В.

LABOR RELATIONS TRANSFORMATION WITHIN THE PANDEMIC FRAMEWORK: ON THE ISSUE OF LEGAL REGULATION

Kudriavtsev I.V.

У статті здійснено аналіз впливу сучасних загроз та викликів на соціально-трудові відносини у сфері праці. Встановлено, що на сьогодні у національному трудовому законодавстві закріплено норми, що регулюють дистанційну (надомну) роботу, розкриваються питання гнучкості відносин між роботодавцем та працівником, акцентується увага на особливостях виконання роботи працівником поза робочим місцем (офісом), яке організоване роботодавцем. Автором з'ясовані важливі моменти впровадження дистанційної (надомної) форми організації праці та можливості застосування гнучкого режиму робочого часу, який, зокрема, передбачає різний час початку і закінчення роботи для різних категорій працівників, позмінну роботу працівників, а за технічної можливості – роботу в режимі реального часу через Інтернет із збереженням заробітної плати. Важливим є те, що виконання таких робіт у сучасних умовах є інноваційними правовідносинами, які не можуть обмежувати трудові права працівників та сприяють належній та більш ефективній організації роботи, збереженню кадрового потенціалу підприємства. Акцентовано увагу на позитивних змінах у регулюванні гнучких форм організації праці та дистанційної (надомної) роботи та визначено проблемні питання та ризики. Запропоновано певні кроки щодо законодавчого закріплення сучасних гнучких форм зайнятості як підґрунтя для гарантування захисту прав працівників та забезпечення стабільності трудових відносин.

Ключові слова: розвиток цифрових технологій, пандемія COVID-19, працівник, роботодавець, дистанційна (надомна) робота, гнучкість, гнучкі форми організації праці, дистанційний працівник.

Постановка проблеми. Сьогодні увесь світ переживає новий досвід – пандемію COVID-19, й наша країна не є винятком. Тривала збройна агресія РФ на теренах України, складна політична ситуація на світовій арені, економічна криза, що посилилась у період пандемії та карантинних заходів, певною мірою збільшують соціальну напруженість у суспільстві та вимагають адекватної та швидкої реакції держави у вигляді створення відповідних забезпечувальних та захи-

сних механізмів для громадян, зокрема й у соціально-трудовій сфері.

Наразі сучасні загрози та виклики посилюють трансформацію соціально-трудових відносин, надали поштовх породженню та розвитку нових явищ та сучасних правових понять, зокрема, нестандартна зайнятість, дистанційна робота, надомна робота, позикова праця, що призвело до набуття нового змісту трудовими відносинами у сфері відносин працівника та роботодавця, та є показни-

ком досить швидкої адаптації українського законодавця до реалій сьогодення, до викликаних тривалих змін у сфері ринку праці тощо.

Водночас необхідно розуміти, що сьогодні, коли ситуація з пандемією COVID-19 є критичною в Україні та призвела до введення адаптивного карантину, локдауну, обмеження на роботу підприємств торгівлі, транспорту та сектору послуг, зростання невизначеності та погіршення економічних очікувань, виникають серйозні побоювання щодо зниження попиту на робочу силу. Водночас, згідно з експресопитуваннями НБУ, підприємства переважно налаштовані на збереження персоналу, але коригують плани з набору нових працівників. Однак зі збільшенням тривалості карантину та введенням локдауну, очікування щодо зміни кількості персоналу погіршуються [1, с. 18]. Водночас усі вищезазначені чинники сприяють розвитку сфери неформальної зайнятості. Наразі частка таких осіб становить 21% у загальній кількості зайнятого населення віком 15-70 років [2].

Разом із позитивними зрушеннями, якщо спроби законодавця запровадити гнучкі форми зайнятості, сприяння малому та середньому бізнесу, можна говорити про те, що актуалізація атипової зайнятості іноді створює умови для позбавлення працівника сучасних гарантій захисту його прав, загрозу стабільності трудових відносин й зайнятості тощо.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Зазначимо, що сьогодні потребують висвітлення актуальні питання трансформації та регулювання трудових відносин з огляду на пандемію. Багато науковців присвячували свої роботи окремим питанням регулювання трудових відносин в сучасних умовах, зокрема: Н. Болотіна, О. Герасіменко, В. Герасимюк, Ю. Івчук, М. Іншин, Г. Капліна, Д. Карпенко, В. Костюк, І. Кісельов, Л. Котова, В. Кохан, А. Лушніков, Т. Маркіна, О. Мо-

цна, М. Поліщук, С. Прилипко, Б. Розовський, Я. Сімутіна, Г. Татаренко, Н. Хуторян, Г. Чанишева, М. Шуміло, О. Ярошенко та ін. Аналіз наукових публікацій свідчить, що, незважаючи на в цілому зростаючу питому вагу надзвичайно цікавих і вагомих праць, ступінь вивчення проблеми вітчизняними авторами не можна вважати достатнім з огляду на виникнення нових особливих умов, і вона потребує подальших досліджень у частині визначення шляхів, які б поєднували забезпечення стабільності трудових відносин й зайнятості з гнучкістю змісту.

Метою статті є формування на підставі аналізу прогресивних думок та висновків науковців та чинного законодавства України у цій царині теоретичних висновків, практичних пропозицій щодо впровадження нестандартних форм зайнятості, роботи в гнучких її формах організації, вироблення шляхів ефективної реалізації працівниками, зокрема, дистанційними своїх прав у процесі впровадження цих сучасних організаційних форм (дистанційна робота, надомна робота, гнучкий режим праці, тощо).

Виклад основного матеріалу дослідження. Чинне трудове законодавство тривалий час передбачало лише один тип дистанційної зайнятості, а саме, працю вдома лише для певних категорій працівників за окремими умовами. Як приклад, можна навести норму ч. 8 ст. 179 Кодексу законів України про працю, яка передбачала у період перебування жінок та осіб, які фактично доглядають за дитиною, у відпустці для догляду за дитиною можливість працювати на умовах неповного робочого часу або вдома [3]. Підзаконні нормативно-правові акти, що регулюють порядок надомної роботи [4], [5] є надто застарілими та не відповідають сучасним викликам ринку праці. В умовах стрімкої цифровізації економіки відставання у прийнятті норм права або взагалі їх відсутність не дозволяють роботодавцям та працівникам за-

стосовувати можливості сучасних засобів комунікацій, бути гнучкими у відносинах та ставлять під сумнів подальший динамічний розвиток трудових відносин, можуть навіть створювати загрозу життю та здоров'ю українських працівників, як, наприклад, у випадку з поширенням COVID-19.

Сучасні загрози та виклики вплинули на необхідність не тільки наукового обґрунтування та дослідження цього питання вченими-правниками, а й на необхідність швидкого врегулювання дистанційної (надомної) роботи, змусивши законодавця розглядати питання гнучкості та прийняти норм, які б регулювали виконання роботи працівником поза робочим місцем (офісом), яке організоване роботодавцем. Суть дистанційної роботи саме й полягає у тому, що всі умови, необхідні для якісного виконання особою своїх трудових обов'язків, створені поза межами робочого міста (офісу), що не прив'язує працівника до обов'язкового перебування на робочому місці, яке організоване роботодавцем.

Питання визначення та регулювання дистанційної праці стали предметом наукових дискусій ще задовго до виникнення умов, в яких зараз опинилися усі країни світу.

Так, І. Кисельов вказував на тенденцію до індивідуалізації режимів роботи і формування нової моделі режиму праці – «індивідуальний робочий час», який враховуватиме як потреби виробництва, так і специфічні особисті потреби, побажання кожного працівника. Його індивідуальне навантаження (протягом дня, тижня, місяця, кварталу, року, всієї трудової діяльності) визначатиметься залежно від специфіки особи (біологічних особливостей, генетичного коду, статі, віку, сімейного стану, психіки, життєвого ритму тощо) [6, с. 83]. В. Кохан наголошувала, що «сьогодні на ринку праці виникли нові форми нестандартної праці, не регламентовані чинним трудовим законодавством, серед

яких варто відзначити дистанційну зайнятість (телероботу) і запозичену працю» [7].

Я. Сімутіна акцентує увагу, що «стрімкий розвиток цифрових технологій в останні кілька десятиліть зумовив появу та розповсюдження у всьому світі нестандартних форм зайнятості, а також актуалізацію специфічних форм організації процесу праці, зокрема, віддаленої роботи - (remote work) або, як її ще називають, надомної праці (home-based work), телепраці (telework) чи дистанційної праці (distance work)» [8]. Деякі вчені вказують на таку особливість, що «зміна якості робочих місць, пов'язана з розвитком нових секторів і видів економічної діяльності (поява нетипових форм - фріланс, тимчасові працівники, дистанційна робота, позикова праця тощо) [9, с.32].

О. Герасименко правомірно розглядає дистанційну зайнятість не лише з позицій нестандартності, а й під кутом зору інноваційності, «оскільки така форма соціально-трудових відносин передбачає комплекс нововведень щодо взаємодії держави, найманих працівників, роботодавців, яка на практиці породжує низку соціально-економічних зисків та загострює організаційно-правову визначеність» [10, с. 229].

Введення в Україні карантинних обмежень, пов'язаних із пандемією COVID-19, змусило законодавця вжити певні кроки щодо врегулювання питання виконання дистанційної (надомної) роботи у тому вигляді, як її по факту виконують у сучасних українських реаліях. На сьогодні ми бачимо позитивні зрушення у цій сфері. Так, 30 березня 2020 року до КЗпП України Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019)» (далі – Закон № 540) внесено норми, якими врегульовано гнучкі форми організації праці та дистанційну форму

організації роботи [11]. Так, відповідно до ст. 60 КЗпП України «Дистанційна (надомна) робота - це 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» [3].

Застосування за можливості гнучкого режиму робочого часу, який, зокрема, передбачає різний час початку і закінчення роботи для різних категорій працівників, позмінну роботу працівників, а за технічної можливості – також роботу в режимі реального часу через Інтернет із збереженням заробітної плати, дистанційну (надомну) роботу, передбачену статтею 60 КЗпП України, виконання якої не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників [3]. При цьому, якщо працівник і роботодавець письмово не домовились про інше, дистанційна (надомна) робота передбачає оплату в повному обсязі та в строки, визначені діючим трудовим договором.

Стаття 24 КЗпП України містить вимогу щодо письмової форми укладення договору про дистанційну (надомну) роботу [3]. Винятком з цього правила є запровадження такого режиму роботи у період загрози поширенню епідемії, пандемії та (або) на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру, коли умову про таку роботу достатньо зазначити у наказі (розпорядженні) керівника. Тому якщо працівник виявив таке бажання і специфіка його роботи дозволяє виконувати її дистанційно, йому необхідно погодити це питання з роботодавцем та написати заяву з проханням перевести його на дистанційну роботу на період оголошеного урядом карантину. За наявності добровільно написаної заяви працівника з проханням перевести його на дистанційну роботу, роботодавець видає наказ про переведення на дистанційну роботу. При запровадженні

дистанційної роботи мають бути обумовлені умови, що визначають взаємні обов'язки сторін.

За роз'ясненнями Держпраці «впровадження дистанційного режиму роботи є одним із запобіжних заходів для недопущення масового звільнення працівників. Але перевести працівника під час карантину на дистанційну роботу можливо лише за згодою працівника. Якщо переведення відбувається з ініціативи роботодавця, то мова іде про зміни істотних умов праці (ч.3 ст.32 КЗпП України), яке вимагає повідомляти про таку зміну принаймні за два місяці» [12].

Таким чином, зазначені форми організації праці дозволяють певною мірою протистояти загрозам пандемії COVID-19 та, зрештою, створюють додаткові можливості для зайнятості, сприяють оптимізації процесу праці та дозволяють забезпечити безпекові та соціальні гарантії працівника. У період карантину та застосування жорстких обмежувальних заходів, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби COVID-19 (обмеження руху громадського транспорту, міжміського сполучення, пересування містом та комунікацій, карантин вихідного дня, локдаун, тощо), коли працівники не можуть дістатися місця роботи, а роботодавці забезпечити належний рівень їх захисту, запровадження таких режимів є особливо актуальним. Неявка працівників на роботу у період карантину, встановлення якого не залежить від сторін трудового договору, спричинена проведенням обмежувальних заходів, не може бути підставою для притягнення їх до дисциплінарної відповідальності, зокрема, звільнення [13].

Підкреслимо, що впровадження дистанційного режиму роботи є запобіжником для масового звільнення та безробіття працівників, сприяє належній та більш ефективній організації роботи, збереженню кадрового

потенціалу підприємства та налагоджених технологічних і виробничих процесів.

Також слід звернути увагу на ініціативу законодавця щодо нових норм-гарантій. Так, Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» статтю 84 КЗпП України доповнено ч. 4 такого змісту: «У разі встановлення Кабінетом Міністрів України карантину відповідно до Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину не включається у загальний термін, встановлений частиною другою цієї статті» [14]. Вважаємо, що такий підхід законодавця є стримуючим запобіжником масового звільнення працівників, водночас він є не достатнім для системного регулювання нетипових, дистанційних, інноваційних відносин.

З огляду на це достатньо вірними, науково та практично обґрунтованими є кроки законодавця щодо розробки окремого нормативного акту (Закону України), який би регулював усі вищезазначені форми організації праці, дистанційну роботу, строкові відносини тощо. Так, Верховна Рада України підтримала за основу проект закону №4051 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи» [15]. Згідно з пояснювальною запискою до проекту закону, він передбачає запровадження двох форм роботи – дистанційної та надомної. Зокрема, відповідно до проекту Закону надомна робота – це така форма організації праці, коли оплачувана робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших заздалегідь обраних ним приміщеннях, які характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів,

інвентарю) або їх сукупності, потрібної для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими або робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу. Дистанційна робота – це така форма організації трудових відносин між працівником та роботодавцем та/або виконання роботи, коли робота виконується працівником поза приміщеннями роботодавця в будь-якому місці за його вибором та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій [15]. При цьому зазначається, що при виконанні дистанційної роботи працівник самостійно обирає власне робоче місце та персонально відповідає за безпеку умов праці.

Проект Закону також передбачає, що роботодавець при укладанні трудового договору про дистанційну або надомну роботу матиме право отримувати відомості про місце проживання працівника або інше місце за його вибором, де виконуватиметься робота [15].

Також передбачається можливість онлайн ознайомлювати працівника при прийомі на роботу з правилами трудового розпорядку, колективним договором, локальними нормативними актами та іншими необхідними документами, у тому числі, документами, що містять вимоги щодо охорони праці.

На нашу думку, до цього законопроекту важливо додати норми, які б закріплювали статус працівника у цих відносинах, його права та гарантії їх захисту. І тут важливу роль можуть та мають відіграти профспілки, головною метою яких саме й є захист прав та законних інтересів працівників у сфері охорони праці, надання їм практичної допомоги у вирішенні питань, які виникають при застосуванні гнучкого режиму робочого часу тощо.

Досить актуальним у сучасних реаліях є оформлення працівників на дистанційну роботу та/або встановлення їм гнучкого графіка роботи. Кожний роботодавець прагне оптимізувати свої відносини з найманими працівниками [16]. Сьогодні такі способи, як дистанційна робота, гнучкий графік роботи є дуже популярними, до того ж у 2020 р. відповідні зміни Законом № 540 [11] були внесені до чинного КЗпП України. Зупинимось на аналізі особливостей оформлення таких трудових відносин.

Відповідно до спеціальної норми, закріпленої у статті 60 КЗпП України, - "Дистанційна (надомна) робота – це така форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання або в іншому місці на його вибір, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця" [11].

Важливою новацією та головною особливістю дистанційної роботи є прийняття на роботу через укладення письмового трудового договору (п. 6-1 ч. 1 ст. 24 КЗпП). Про обов'язкову письмову форму трудового договору у такому випадку вказується вже у змінах до трудового законодавства, прийнятих Законом № 540 [11]. З 02 квітня 2020 р. з усіма працівниками, які приймаються на дистанційну роботу, необхідно укласти письмовий трудовий договір, який має містити всі істотні умови, а саме: дані про роботодавця та працівника (паспортні дані, ППН, адреси, телефони і т. д.); дату прийняття на роботу; графік і режим роботи працівника; розмір і порядок оплати праці; питання, що стосуються відпустки та інших трудових і соціальних гарантій для працівника; права й обов'язки працівника та роботодавця. Також у трудовому договорі необхідно передбачити й інші не менш важливі моменти, а саме: способи комунікації із працівником; за необхідності – способи доставки працівникові необхідних інструментів і матеріалів; прави-

ла обліку та контролю виконаної співробітником роботи (наприклад, щоденне або щотижневе подання звітів про виконану роботу); зобов'язання працівника про нерозголошення комерційної таємниці [16].

При оформленні письмового трудового договору на дистанційну роботу також треба врахувати положення, встановлені трудовим законодавством (ст. 60 КЗпП) [3]: а) дистанційна робота не має спричиняти ніяких обмежень обсягу трудових прав працівника, тобто на нього поширюються всі діючі гарантії трудового законодавства, у тому числі надання відпусток, систематична виплата заробітної плати тощо; б) дистанційні працівники розподіляють робочий час на свій розсуд і не підпорядковуються правилам внутрішнього трудового розпорядку, затвердженим на підприємстві (якщо інше не передбачене трудовим договором). Однак загальна тривалість робочого часу не повинна перевищувати норми ст. 50, 51 КЗпП (не більше 40 годин на тиждень, а для окремих категорій працівників – скорочена тривалість робочого часу); в) оплата праці здійснюється в повному розмірі та у строки, визначені діючим законодавством (звичайно, якщо сторони трудового договору не домовилися про інше, зокрема, неповний робочий час, зафіксувавши це в договорі).

Водночас важливо пам'ятати, що якщо ініціатива дистанційної роботи надійшла від роботодавця, то мова йтиме про зміну істотних умов праці, про які працівник має бути повідомлений не менш ніж за два місяці (ст. 32 КЗпП України). Якщо ж така зміна трудових відносин відбувається за ініціативою обох сторін, то роботодавцеві слід отримати від працівника заяву про переведення на дистанційну роботу та оформити такі трудові відносини з узгодженої між ними дати, після чого видається наказ роботодавця про переведення працівника на дистанційну роботу й укладається письмовий трудовий договір.

Щодо встановлення працівникові гнучкого режиму робочого часу, то цей режим не

є новацією для роботодавця. Водночас наразі правове регулювання відбувається нормами, закріпленими ст. 60 КЗпП та Законом № 540, на відміну від попереднього регулювання Методичними рекомендаціями щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу, затвердженими наказом Мінпраці та соцполітики від 04.10.2006 р. № 359 [17].

Гнучкий режим робочого часу - це форма організації праці, за якої допускається введення режиму роботи, відмінного від визначеного правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої норми тривалості робочого часу: денної, тижневої або на певний обліковий період (два тижні, місяць і т. п.). Дуже часто гнучкий графік встановлюють працівникам, які працюють дистанційно.

При гнучкому графіку робочий час рекомендовано ділити на три частини: а) фіксований час, коли працівник зобов'язаний перебувати на робочому місці та виконувати свої трудові функції; б) змінний час, протягом якого працівник на свій розсуд визначає періоди, коли він буде виконувати доручену йому роботу (в межах визначеної норми робочого часу); в) час перерви для відпочинку і харчування [3, ст. 60].

Правила встановлення гнучкого режиму роботи такі: - вводиться за угодою між працівником і роботодавцем (слід зафіксувати в письмовій формі в заяві працівника та наказі); - на певний строк або безстроково; - при прийнятті на роботу, або у випадку виникнення необхідності; - не спричиняє змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівника; - облік робочого часу повинен бути забезпечений роботодавцем; - на працівників із таким режимом не поширюється режим роботи, установлений на підприємстві правилами внутрішнього трудового розпорядку; - під час відряджень працівник із гнучким графіком зобов'язаний підпорядковуватися режиму ро-

бочого часу того підприємства, на яке він відряджений; у випадку виробничої необхідності та/або для виконання невідкладних або непередбачуваних завдань роботодавець може тимчасово (на період до одного місяця протягом календарного року) застосувати до працівників із гнучким графіком загально-встановлений на підприємстві графік роботи. При цьому для таких дій не потрібно дотримуватися норм ст. 32 КЗпП (попередження про зміни за два місяці) [16].

Таким чином, з найманими працівниками може бути укладений письмовий трудовий договір на дистанційну роботу, яка тепер регулюється ст. 60 КЗпП. На дистанційних працівників поширюються всі правила та гарантії, передбачені для працівників, з якими укладено трудовий договір. Також працівникові може бути встановлений гнучкий режим робочого часу (як при працевлаштуванні, так і пізніше).

Цікавим є те, що разом із категорією «найманий працівник» у науковій літературі вже зустрічаються нові категорії та дефініції на їх позначення. Так, на думку вчених, «варто розглянути виникнення нової правової категорії - віртуального працівника. Він відрізняється високим рівнем організованості, відповідальності, компетентності, володіє навичками роботи з сучасними технічними засобами, здатністю працювати ізольовано від колективу, самостійно приймати рішення. Віртуальний працівник може як працювати за трудовим договором, так і мати власний бізнес» [18, с. 19-20]. Дійсно, високий рівень організованості та відповідальності таких працівників є необхідністю, однак викликає занепокоєння застосування терміну «віртуальний працівник».

Великий тлумачний словник сучасної української мови дає таке визначення поняття «віртуальний»: 1. Можливий; той, що може або має проявитися. 2. Умовний. 3. Уявний, реально не існуючий [19].

Водночас у випадку віртуального працівника ця особа не є «умовною» чи «уявною», вона є «реальною», такою, що здійснює трудову діяльність на дому (поза межами підприємства) за допомогою підключення власного персонального комп'ютеру до мережі Інтернет. Вважаємо, що саме поняття «дистанційний працівник» є логічним відносно поняття «дистанційна робота» та більше відповідає сучасним реаліям.

Висновки. Розвиток сучасних прогресивних технологій та досвід подолання пандемії COVID-19, з одного боку, стимулювали достатньо оперативне впровадження до чинного трудового законодавства дистанційного та гнучкого режимів роботи, що дозволило екстрено відреагувати на цей виклик з метою найбільш ефективної організації роботи, спрямованої на збереження кадрового потенціалу підприємств від масового звільнення. З іншого боку, таку екстрену спробу врегулювати дистанційну роботу під час карантину не можна назвати достатньо системним рішенням, оскільки, на нашу думку, реалізація норм ст. 43 Конституції України, згідно з якою держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує належні, безпечні і здорові умови праці, має конкретизуватися у спеціалізованому нормативно-правовому акті також у частині захисту прав працівника, зокрема, дистанційного, як більш слабкої сторони у трудових правовідносинах шляхом визначення та закріплення його статусу, встановлення та забезпечення повноцінних трудових і соціальних прав та гарантій.

Вважаємо науково та практично обґрунтованою розробку окремого нормативного акта (Закону України), який би детально регулював усі вищезазначені форми організації праці, дистанційну роботу, строкові відносини тощо та закріплював статус дистанційного працівника у цих відносинах, його права та гарантії їх реалізації. Саме послідовні кро-

ки щодо законодавчого закріплення актуальних форм зайнятості створять належне правове поле з сучасними гарантіями захисту прав працівників та забезпечать стабільність трудових відносин й зайнятості з гнучкістю їх змісту.

Крім того, слід звернути увагу на те, що Україна, на відміну від провідних європейських країн, має ще достатньо посередній рівень розвитку цифрових технологій. Мова йде про застосування та надійність платіжних електронних систем, каналів дистанційної комунікації, стійкість інтернет-інфраструктури тощо, що робить дистанційну роботу якісною, швидкою та надійною. Більш високий рівень розвитку технологій дозволить більш гнучко, динамічно та безпечно працювати дистанційно.

Література:

1. Інфляційний звіт Національного банку України. Квітень 2020. [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу. – https://bank.gov.ua/admin/uploads/article/IR_2020-Q2.pdf?v=4 https://bank.gov.ua/admin/uploads/article/IR_2020-Q2.pdf?v=4.
2. Статистичні дані [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/tp/eans/eans_u/arch_nzn_smpsz_u.htm
3. Кодекс законів про працю України: Кодекс від 10.12.1972 № 322-VIII [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
4. Положение об условиях труда надомников, утвержденное постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 29.09.1981 № 275/17-9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу. – <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81#Text>
5. Методичні рекомендації щодо визначення робочих місць, схвалені протоколом Міністерства праці України від 21.06.1995 № 4 [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0004205-95#Text>

6. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество) / И.Я. Киселев. – : Интел-Синтез. – 2003. – 160 с.

7. Кохан В.П. Нестандартна зайнятість в Україні: виклики часу [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2013/04/Kokhan.pdf>

8. Сімутіна Я. Дистанційна праця в умовах карантину: спроба правового врегулювання [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: https://sud.ua/ru/news/blog/166599-distsiynna-pratsya-v-umovakh-karantinu-sprobappravovogo-vregulyuvannya?fbclid=IwAR1c85QSNWopn1gLQZVx_IGFwwd_uFsA_ar_LnSVnUUf0vkA_csFeNDLbQOs

9. Арсентьева О.С. Щодо співвідношенні гнучкості та державної зарегульованості ринку праці в епоху цифрової економіки / О. С. Арсентьева, Л.В. Котова // Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції науковців, юристів та аспірантів. – 24-25 квітня 2019 р. / О.С. Арсентьева, Л.В. Котова. – Северодонецьк: вид-во СНУ ім. В.Даля, 2019. – С. 32-36.

10. Герасименко О.О. Дистанційна зайнятість як тренд цифрової економіки: нові можливості, нові соціальні ризики [Електронний ресурс] / Герасименко О.О. // Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та доміанти розвитку: зб. тез доп. учасників Міжнар. наук.-практ. конф., 23–24 жовт. 2019 р. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана»; [редкол.: А. М. Колот (голова) та ін.]. – Електрон. текст. дані. – Київ: КНЕУ, 2019. – С. 228–231. – Режим доступу до ресурсу: http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2018/31259/Sz_19-68.pdf?sequence=1&isAllowed=y

11. Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019): Закон України від 30.03.2020 р. № 540-IX [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20>

12. Дистанційна робота: пояснення Держпраці [Електронний ресурс]. – Режим доступу. -<https://www.buh24.com.ua/distancijna-robota-poyasnennya-derzhpraczi/>

13. COVID-2019: дистанційна робота та гнучкий графік по-новому [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.visnuk.com.ua/uk/news/100017300-covid-2019-distsiynna-robota-ta-gnuchkiy-grafik-ro-novomu>

14. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» № 530-IX від 17.03.2020 [Електронний ресурс]. – Режим доступу. - <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#n6>.

15. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи [Електронний ресурс]. – Режим доступу. - https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=69838.

16. Дистанційна робота та гнучкий графік: як оформити відносини із працівником [Електронний ресурс]. – Режим доступу. - <https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1932>

17. Методичними рекомендаціями щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу, затвердженими наказом Мінпраці та соцполітики від 04.10.2006 р. № 359 [Електронний ресурс]. – Режим доступу. - <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0359203-06#Text>

18. Тютюнник В. Щодо правового регулювання соціально-трудова відносин у контексті розвитку цифрової економіки / Вікторія Тютюнник // Науковий погляд молоді: ключові питання сучасного етапу реформування системи вітчизняного законодавства : Матеріали XII Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих науковців. (12-13 грудня 2019 р., м. Северодонецьк) Частина 1 / За ред. проф. Розовського Б.Г. – Северодонецьк: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2020. – 232 с.

19. Великий тлумачний словник сучасної української мови : 250000 / уклад. та голов. ред. В. Т. Бусел. – Київ; Ірпінь: Перун, 2005. – VIII, 1728 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу. – <http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/ua/elib.exe?Z21ID=&I21DBN=UKRLIB&P21DBN=UKRLIB&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=online%20book&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=FF=&S21STR=ukr0000728%5F2>



References:

1. Infliaitsiyni zvit Natsionalnoho banku Ukrainy. Kvitin 2020. [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu do resursu. – https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2020-Q2.pdf?v=4 https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2020-Q2.pdf?v=4,
2. Statystychni danni [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu do resursu: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/rp/eans/eans_u/arch_nzn_smpsz_u.htm
3. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Kodeks vid 10.12.1972 № 322-VIII [Elektronnyi resurs] // Ofitsiyni sait Verkhovnoi Rady Ukrainy. – Rezhym dostupu do resursu: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
4. Polozhenye ob uslovyakh truda nadomnykov, utverzhdennoe postanovlenyem Hosudarstvennogo komyteta SSSR po trudu y sotsyalnym voprosam y Sekretaryata VTsSPS ot 29.09.1981 № 275/17-9 [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu do resursu. – <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81#Text>
5. Metodychni rekomendatsii shchodo vyznachennia robochykh mist, skhvaleni protokolom Ministerstva pratsi Ukrainy vid 21.06.1995 № 4 [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu do resursu: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0004205-95#Text>
6. Kyselev Y.Ia. Novyi oblyk trudovoho prava stran Zapada (progiv vpostyndustrialnoe obshchestvo) / Y.Ia. Kyselev. – : Yntel-SynteZ. – 2003. – 160 s.
7. Kokhan V.P. Nestandardna zainiatist v Ukraini: vyklyky chasu [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu do resursu: <https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2013/04/Kokhan.pdf>
8. Simutina Ya. Dystantsiina pratsia v umovakh karantynu: sprobna pravovoho vrehuliuvannia [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu do resursu: https://sud.ua/ru/news/blog/166599-dystantsiyna-pratsya-v-umovakh-karantynu-sprobapravovogo-vregulyuvannya?fbclid=IwAR1c85QSNWopn1gLQZVx_IGFwwd_uFsA_ar_LnSVnUuf0vkAcsFeNDLbQOs
9. Arsentieva O.S. Shchodo spivvidnoshenni hnuchkosti ta derzhavnoi zarehulovanosti rynku pratsi v epokhu tsyfrovoy ekonomiky / O. S. Arsentieva, L.V. Kotova // Pravovi zasoby zabezpechennia ta zakhystu prav liudyny: vitchyzniani ta zarubizhnyi dosvid: Materialy

Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii naukovtsiv, yurystiv ta aspirantiv. – 24-25 kvitnia 2019 r. / O.S. Arsentieva, L.V. Kotova. – Sievierodonetsk: vyd-vo SNU im. V.Dalia, 2019. – S. 32-36.

10. Herasymenko O.O. Dystantsiina zainiatist yak trend tsyfrovoy ekonomiky: novi mozhlyvosti, novi sotsialni ryzyky [Elektronnyi resurs] / Herasymenko O.O. // Sfera zainiatosti i dokhodiv v umovakh tsyfrovoy ekonomiky: mekhanizmy rehuliuvannia, vyklyky ta dominanty rozvytku: zb. tez dop. uchasnykiv Mizhnar. nauk.-prakt. konf., 23–24 zhovt. 2019 r. / M-vo osvity i nauky Ukrainy, DVNZ «Kyiv. nats. ekon. un-t im. V. Hetmana»; [redkol.: A. M. Kolot (holova) ta in.]. – Elektron. tekst. dani. – Kyiv: KNEU, 2019. – S. 228–231. – Rezhym dostupu do resursu: http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2018/31259/Sz_19-68.rdf?sequence=1&isAllowed=y

11. Pro vnesennia zmin do deiakyykh zakonodavchykh aktiv, spriamovanykh na zabezpechennia dodatkovykh sotsialnykh ta ekonomichnykh harantii u zviazku z poshyrenniam koronavirusnoi khvoroby (COVID-2019): Zakon Ukrainy vid 30.03.2020 r. № 540-IX [Elektronnyi resurs] // Ofitsiyni sait Verkhovnoi Rady Ukrainy. – Rezhym dostupu do resursu: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20>

12. Dystantsiina robota: poiasnennia Derzhpratsi [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu. – <https://www.buh24.com.ua/distancziyna-robota-poyasnennya-derzhpraczi/>

13. COVID-2019: dystantsiina robota ta hnuchkyi hrafik po-novomu [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu do resursu: <http://www.visnuk.com.ua/uk/news/100017300-covid-2019-dystantsiyna-robota-ta-gnuchkiy-grafik-po-novomu>

14. Zakon Ukrainy «Pro vnesennia zmin do deiakyykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy, spriamovanykh na zapobihannia vynyknenniu i poshyrenniu koronavirusnoi khvoroby (COVID-19)» № 530-IX vid 17.03.2020 [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu. – <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#n6>.

15. Proiekt Zakonu pro vnesennia zmin do deiakyykh zakonodavchykh aktiv shchodo udoskonalennia pravovoho rehuliuvannia dystantsiinoi roboty [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu. – https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=69838.

16. Dystantsiina robota ta hnuchkyi hrafik: yak oformyty vidnosyny iz pratsivnykom Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu. – <https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1932>



17. Metodichnymy rekomendatsiiamy shchodo vstanovlennia hnuchkoho rezhymu robochoho chasu, zatverdzhenymy nakazom Minpratsi ta sotspolityky vid 04.10.2006 r. № 359 [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu. - <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0359203-06#Text>

18. Tiutiunnyk V. Shchodo pravovoho rehuliuвання sotsialno-trudovykh vidnosyn u konteksti rozvytku tsyvrovoi ekonomiky / Viktoriia Tiutiunnyk // Naukovyi pohliad molodi: kliuchovi pytannia suchasnoho etapu reformuvannia systemy vitchyznianoho zakonodavstva : Materialy KhII Vseukrainskoi nauково-praktychnoi konferentsii studentiv, aspirantiv ta molodykh naukovtsiv. (12-13 hrudnia 2019 r., m. Sievierodonetsk) Chastyna 1 / Za red. prof. Rozovskoho B.H. – Sievierodonetsk: vydvo SNU im. V. Dalia, 2020. – 232 s.

19. Velykyi tлумachnyi slovnyk suchasnoi ukrainskoi movy : 250000 / uklad. ta holov. red. V. T. Busel. – Kyiv; Irpin: Perun, 2005. – VIII, 1728 s. [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu. – http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/ua/elib.exe?Z21ID=&I21DBN=UKRLIB&P21DBN=UKRLIB&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=online_book&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=FF=&S21STR=ukr0000728%5F2

Kudriavtsev I.V. Labor relations transformation within the pandemic framework: on the issue of legal regulation. – Article.

Abstract: *The article analyzes the impact of current threats and challenges on social and labor relations in the field of labor. It is established that today the national labor legislation enshrines the rules regulating remote (home) work, revealed the flexibility of relations between the employer and the employee, focused on the peculiarities of the employee's work outside the workplace (office), which is organized by the employer. The author clarifies the important aspects of the implementation of remote (home) work form and the possibility of applying flexible working hours, which, in particular, provides different for different categories of workers time to begin and finish work, shift work, and if it is technically possible - online work with full payment. It is important that the performance of such work in modern conditions is an innovative legal relationship that cannot limit the labor rights of employees and contribute to the proper and more efficient organization of work, preserving the human resources of the enterprise. It is emphasized on positive changes in the regulation of flexible work organization and remote (home) work, problem issues and risks are identified. Some steps have been proposed to legislate modern flexible forms of employment as a basis for ensuring the protection of employees' rights and stability of labor relations.*

Key words: *development of digital technologies, pandemic COVID-19, employee, employer, remote (home) work, flexibility, flexible forms of work, remote employee.*

Кудрявцев И.В., Трансформация отношений в сфере труда в условиях пандемии: по вопросу правового регулирования. – Статья.

В статье осуществлен анализ влияния угроз и вызовов на социально-трудовые отношения в сфере труда. Установлено, что на сегодня в национальном трудовом законодательстве закреплены нормы, регулирующие дистанционную (надомную) работу, раскрываются вопросы гибкости отношений между работодателем и работником, акцентируется внимание на особенностях выполнения работы работником вне рабочего места (офиса), которое организовано работодателем. Автором выяснены важные моменты внедрения дистанционной (надомной) формы организации труда и возможности применения гибкого режима рабочего времени, который, в частности, предусматривает разное время начала и окончания работы для различных категорий работников, посменной работы работников, а при технической возможности - работа в режиме реального времени через Интернет с сохранением заработной платы. Важно то, что выполнение таких работ в современных условиях являются инновационными правоотношениями, которые не могут ограничивать трудовые права работников и способствуют надлежащей и более эффективной организации работы, сохранению кадрового потенциала предприятия. Акцентируется внимание на положительных изменениях в регулировании гибких форм организации труда и дистанционной (надомной) работы и определены проблемные вопросы и риски. Предложено определенные шаги по законодательному закреплению современных гибких форм занятости как основа для обеспечения защиты прав работников и обеспечения стабильности трудовых отношений.

Ключевые слова: *развитие цифровых технологий, пандемия COVID-19, работник, работодатель, дистанционная (надомной) работа, гибкость, гибкие формы организации труда, дистанционный работник.*

Авторська довідка:

Кудрявцев Игорь Владимирович, к.ю.н., доцент кафедри правознавства СЧУ ім. В. Дала, суддя Старобільського районного суду Луганської області.

Стаття надійшла до редакції: 09 грудня 2020 р.

