

**ДИСТАНЦІЙНА ЗАЙНЯТІСТЬ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ****REMOTE EMPLOYMENT: CURRENT STATE AND PROSPECTS OF DEVELOPMENT****Юровська В.В., д.ю.н.,  
доцент кафедри трудового права***Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого***Острогляд Д.А., студент II курсу***Інститут підготовки кадрів для органів юстиції України  
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого***Чернявська Д.С., студентка II курсу***Інститут підготовки кадрів для органів юстиції України  
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого***Целиковська О.А., студентка II курсу***Інститут підготовки кадрів для органів юстиції України  
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Стаття присвячена висвітленню однієї з актуальних теоретико-методологічних проблем сучасного трудового права, а саме дослідженню дистанційної зайнятості як однієї із форм атипової (нестандартної) зайнятості в нових умовах функціонування держави. Проаналізовано проблему законодавчого врегулювання правовідносин, які виникають між працівником та роботодавцем в умовах дистанційної зайнятості. Акцентовано увагу на тому, що інтенсивний розвиток трудових правовідносин «вимагає» більш детальної законодавчої регламентації дистанційної праці, зокрема в частині належного соціального забезпечення дистанційних співробітників, забезпечення трудових прав останніх на рівні з працівниками, які виконують трудові обов'язки безпосередньо на робочому місці. Окрім того, у роботі наголошено на тому, що, незважаючи на впроваджені позитивні зміни у трудове законодавство України, на ринку праці все ще залишається низка проблемних питань та правових колізій у разі застосування дистанційної (надомної) роботи та гнучкого режиму робочого часу. Зазначено, що остаточне врегулювання правових аспектів застосування дистанційної роботи в Україні є актуальною об'єктивною необхідністю. Зокрема, необхідно надати окремі визначення поняттям «дистанційна робота» та «надомна робота», що дасть змогу використовувати більш затребувану форму праці. Крім того, підзаконні нормативно-правові акти, що регулюють порядок надомної роботи, є надто застарілими та не відповідають сучасним викликам на ринку праці. В умовах стрімкої діджиталізації економіки відсутність норм права, які б давали змогу роботодавцям та працівникам застосовувати можливості сучасних засобів комунікацій, ставлять під сумнів подальший динамічний розвиток трудових відносин та створюють загрозу життю та здоров'ю українських працівників, як наприклад у разі з поширенням COVID-19. Зроблено висновок про необхідність вироблення державної політики у сфері дистанційної зайнятості, яка відповідала б останнім потребам сучасності.

**Ключові слова:** дистанційна зайнятість, трудові правовідносини, правове регулювання, трудове законодавство, працівник, роботодавець.

The article is devoted to the coverage of one of the current theoretical and methodological problems of modern labor law, namely, the study of remote employment as one of the forms of atypical (non-standard) employment in the new conditions of the state. The problem of legislative regulation of legal relations arising between the employee and the employer in the conditions of remote employment is analyzed. On a par with employees who perform their duties directly at the workplace. In addition, the paper emphasizes that despite the positive changes in the labor legislation of Ukraine, the labor market still has a number of problems and legal conflicts in the application of remote (home) work and flexible working hours. It is noted that the final settlement of the legal aspects of the use of telework in Ukraine is an urgent objective necessity. In particular, it is necessary to provide separate definitions of the concept of remote work and home work, which will allow the use of a more popular form of work. In addition, the by-laws regulating the order of home-based work are too outdated and do not meet modern challenges in the labor market. In the context of rapid digitalization of the economy, the lack of rules of law that would allow employers and employees to use the modern means of communication, calls into question the further dynamic development of labor relations and threatens the lives and health of Ukrainian workers, as in the case of COVID-19. It is concluded that it is necessary to develop a state policy in the field of remote employment, which would meet the latest needs of today. Adoption of appropriate changes will ensure clear regulation of telework and homework, the introduction of modern forms of telework, the use of information technology in the employment process, as well as provide employers, if necessary, the opportunity to take immediate action to protect the lives and health of workers.

In addition, improving the legal regulation of telecommuting and home-based work will lead to a positive socio-economic effect through the creation of legislative incentives to transfer a large number of employees from civil contracts to full-fledged employment contracts with employers.

Thus, the adoption of amendments to the legislation will have a positive impact on the labor market, the rights and opportunities of employers and employees, will eliminate legal conflicts between state regulatory authorities.

**Key words:** remote employment, labor relations, legal regulation, labor legislation, employee, employer.

У зв'язку з останніми подіями, які мають місце не лише в Україні, а і у всьому світі, поширенням коронавірусної хвороби, стрімким розвитком інформаційно-телекомунікаційних технологій нетрадиційна (атипова) зайнятість усе інтенсивніше «набирає популярність», проте водночас продовжує характеризуватися непередбачуваними наслідками.

Окрім того, з огляду на інтенсивний розвиток науково-технічного прогресу, логічним наслідком якого є утвердження інформаційного суспільства, менш затребуваними стають традиційні форми організації праці, що призводить до збільшення безробітних. У зв'язку з вищезазначеним

виникає нагальна потреба в появі та практичному використанні нових атипових (нетрадиційних, нестандартних) форм зайнятості, котрі б своєю чергою «були спроможні» забезпечити модернізацію наявного ринку праці та позитивно вплинути на розвиток трудових правовідносин. Так, одним із реальних шляхів вирішення цього завдання є дистанційна зайнятість працівників, котра, беззаперечно, за своєю правовою природою здатна задовольнити більшість потреб сучасності [1].

Дистанційна форма організації праці повною мірою здатна забезпечити підвищення рівня доступності праці

для багатьох категорій осіб, котрі в конкретний період часу не можуть перебувати безпосередньо на робочому місці, серед них – жінки, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, пенсіонери, особи з обмеженими фізичними можливостями; долає просторові бар'єри, оскільки за допомогою інформаційно-телекомунікаційних технологій, Інтернету та інших засобів зв'язку особа має можливість виконувати працю поза межами офісу. Окрім того, найманий працівник самостійно має право визначити власний режим роботи, виконувати трудову функцію в зручних для нього умовах, що позитивно впливає на рівень результативності, продуктивності та ефективності останнього. Щодо роботодавця, то його користь полягає в мінімізації витрат на утримання персоналу, оренду офісного приміщення, оплати комунальних послуг, закупівлі необхідного обладнання тощо [1].

Сучасні тренди в організації дистанційної зайнятості стали предметом досліджень таких учених, як: Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, Л.П. Гаращенко, В.В. Жернаков, С.А. Іванов, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, В.П. Кохан, А.М. Курінний, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, А.М. Лушніков, В.М. Лушнікова, Р.З. Лівшиць, М.М. Моцар, В.І. Прокопенко, В.Д. Перевалов, П.Д. Пилипенко, М.А. Шабанова, О.М. Ярошенко та ін.

Слід звернути увагу на той факт, що за результатами Звіту про віддалену роботу, який був оприлюднений у 2020 році компаніями Buffer and Angel List, 87% підприємців підтримують ідею щодо дистанційної роботи та лише 13% виступають проти. З огляду на вищезазначене все ж таки варто констатувати об'єктивний факт: щорічно кількість компаній, які дозволяють своїм співробітникам працювати дистанційно, збільшується [2].

Як зазначає у своїй науковій праці І.О. Беззуб, наявні соціологічні дослідження свідчать, що під час пандемії COVID-19 понад 35% працівників перейшли на роботу з дому. Пандемія спровокувала давно назрілий етап технологічних та соціальних експериментів, які неабияк впливають на подальшу долю офісних працівників. Тому вже нині роботодавці та уряди країн у всьому світі намагаються визначитися: наскільки актуальною буде дистанційна робота після завершення пандемії. При цьому думки найманих працівників та власників бізнесу дещо різняться. Це підтверджують заяви керівників компаній та соціологічні дослідження, які проводилися у різних країнах, в тому числі і в Україні [3, с. 4].

А відповідно до даних досліджень, проведених Colliers International, 82% опитаних офісних співробітників у 25 країнах світу висловили побажання після повного скасування карантинних заходів продовжувати працювати з дому один або два дні на тиждень [3, с. 5].

У цьому контексті доцільно зауважити, що підвищення попиту роботодавців на нетрадиційні форми організації праці викликане такими об'єктивними чинниками, як: активний ріст економіки знань на фоні широкого застосування інформаційних та комунікаційних технологій; посилення інтернаціональної конкуренції; значне розширення сфери послуг та посилення гнучкості ринку праці.

Що стосується України, то нині в нашій державі, як і в більшості світових країн, також має місце глибинна трансформація зайнятості, її основних форм, видів та змісту. Проте, на жаль, варто констатувати, що в Україні таке явище, як дистанційна зайнятість, перебуває ще на етапі свого становлення, хоча у багатьох країнах світу вже набуло поширення й становить серйозну конкуренцію типовим формам зайнятості. Так, національний ринок праці «крок за кроком» запозичує загальносвітові тенденції щодо організації дистанційної праці. Чітких статистичних даних, які б вичерпно визначили кількість осіб в Україні, котрі дистанційно виконують трудові обов'язки, наразі немає, але окреслені трансформації у сфері зайнятості, беззаперечно, чинять активний вплив на соціально-

трудова сфера, наслідком чого є зміна як змісту, так і установлені структури соціально-трудова правовідносин [4].

Слід констатувати, що в результаті прийняття Верховною Радою України Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID19)» [5] вітчизняним законотворцем було зроблено надважливі кроки щодо вдосконалення правової регламентації атипових форм зайнятості, в тому числі дистанційної. Беззаперечно, що першочерговим здобутком стало те, що вперше у вітчизняному трудовому законодавстві було зафіксовано уніфіковане поняття «дистанційна зайнятість», під якою розуміють форму організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій [6].

Щодо доктринальних підходів до розуміння поняття «дистанційна зайнятість», то наведемо для кращого розуміння декілька авторських визначень.

Наприклад, А.М. Колот під дистанційною працею розуміє роботу, яка в результаті використання інформаційних та комунікаційних технологій віддаляється від приміщення роботодавця (принаймні, стосовно не менше ніж 20% робочого часу) [7].

Своєю чергою науковець І.Я. Кисельов пропонує поняття «дистанційна праця» тлумачити як різновид трудової діяльності, який виконується у місті, віддаленому від центрального офісу, що виключає можливість спілкування працівника з керівництвом та співпрацівниками [8, с. 123].

Таким чином, можемо зазначити, що прийняті зміни до трудового законодавства позитивно впливають на характер наявних трудових правовідносин, що зумовлене тим, що в результаті таких доповнень не лише закладаються основи для належного соціального захисту працівників, які виконують трудові обов'язки дистанційно, але і дають роботодавцю право встановити для такого працівника чіткий режим дистанційної роботи локальним нормативним актом (без укладання додаткової угоди з працівником).

Проте, незважаючи на початкові намагання законодавця врегулювати правовідносини, що виникають між працівником та роботодавцем за умов дистанційної організації праці, все ще виникає коло дискусійних питань, на котрі світове наукове співтовариство досі не надало вичерпної відповіді. Базові дискусії «точаться» навколо таких питань, як: узгодження поширення феномена дистанційної праці одночасно як з інтересами працівників, так і роботодавців; співвідношення прибутків і збитків суб'єктів соціально-трудова правовідносин як результатів запровадження дистанційної форми зайнятості. І найбільш актуальне питання: «Чи справді за умовах запровадження дистанційної форми зайнятості соціально-трудова відносини, що виникають між найманим працівником та роботодавцем, стають більш здоровими?». Відповіді на ці питання є ключем до отримання об'єктивної оцінки наслідків застосування дистанційної зайнятості [9].

Варто констатувати той факт, що більшість вітчизняних підприємств, котрі запроваджують апробовані практикою передові управлінські підходи до організації праці, тією чи іншою мірою випробовують дистанційну зайнятість як одну із форм організації праці, оскільки сьогодні вона, беззаперечно, має низку переваг порівняно з традиційним виконанням працівником трудових обов'язків безпосередньо на робочому місці.

Серед переваг дистанційної форми зайнятості можна виокремити: розширення географії залучення робочої сили, що дає можливість роботодавцю залучати тих працівників, які наділені унікальними здібностями, у найвіддаленіших регіонах держави або навіть за її кордонами; надання права і можливості виконувати працю працівни-

кам, котрі тимчасово залучені до виконання батьківських або інших сімейних обов'язків; можливість здійснювати ефективну координацію роботи підлеглих керівниками, робота яких пов'язана із систематичними тривалими від'їздами або вимагає проведення робочих зустрічей поза межами робочого місця; можливість реалізації проєктного підходу до найму робочої сили, відповідно до якого спеціалісти винаймаються не на постійній основі, а під виконання роботи в межах реалізації конкретних проєктів; роботодавцям такий підхід дозволяє регулювати ступінь зайнятості кожного з працівників у межах виробничої необхідності, працівники, своєю чергою, можуть самостійно регулювати своє робоче навантаження, підключаючись, за наявності бажання, до кількох проєктів різних роботодавців; економія роботодавця на видатках на фізичне утримання робочих місць; уникнення простою у роботі, зумовленого неможливістю для працівника бути фізично присутнім на робочому місці [10].

Щодо основних негативних наслідків, які можуть виникнути у результаті поширення дистанційної зайнятості, є такі як: загроза відсутності або зниження рівня соціального захисту, гарантій реалізації трудових прав дистанційних працівників; відсутність перспективи професійного розвитку, оскільки роботодавець не зацікавлений вкладати кошти в підвищення професійної кваліфікації працівника; для роботодавця – наявність ризиків невиконання роботи; недосконалість механізму захисту комерційної таємниці, ризики «перехоплення» або втрати даних, переданих через Інтернет; неможливість контролю робочого часу та часу відпочинку працівника, дотримання ним норм охорони праці, санітарно-гігієнічних норм тощо; невизначеність статусу дистанційного працівника [11].

Окремо варто зосередити увагу на питанні, що пов'язане із правовими проблемами запровадження дистанційної зайнятості. Так, до останніх можна віднести: неврегульованість цього питання відповідно до потреб сучасних трудових відносин та ринку праці; проблему відсутності належної правової регламентації укладення трудового договору з віддаленими працівниками (це буде традиційний письмовий трудовий договір або електронний трудовий договір); проблему визначення місця роботи; проблему захисту інформації; проблему встановлення та обліку робочого часу та його оплати; проблему поєднання дистанційної форми праці з іншими видами зайнятості; проблему участі дистанційних працівників у профспілкових організаціях; проблему стимулювання розвитку дистанційної зайнятості [12].

З огляду на вищезазначене, доцільно зауважити, що нині для українського соціуму та країни належна правова регламентація правовідносин у сфері праці має надзвичайно велике значення, оскільки наявність правових норм, які відповідатимуть реальним суспільним потребам, дасть можливість максимально забезпечити трудові та соціальні права осіб, які працюють у формі дистанційної зайнятості; ефективна реформа у сфері трудових правовідносин виконає не лише функцію соціального забезпечення найманих

працівників, а і фінансову функцію, оскільки наявність якісних дієвих норм права у сфері дистанційного працевлаштування закладатиме фундамент для збільшення обсягів надходжень до державного та місцевого бюджетів у вигляді податків та єдиного соціального внеску до фондів соціального страхування; якісна нормативно-правова база буде стимулом для розвитку малого та середнього бізнесу, які не мають можливості створювати значну кількість робочих місць безпосередньо в офісі, проте мають змогу оплачувати заробітну плату працівникам, що здійснюватимуть діяльність безпосередньо вдома з використанням телекомунікаційних мереж [12].

Окрім того, якщо ми говоримо про інтенсивне поширення нестандартної зайнятості, то необхідно вести мову про потребу водночас і у грамотному стимулюванні розвитку нестандартної зайнятості на державному рівні. Це може бути реалізоване шляхом використання цільових програм, інструментів податкової та інвестиційної політики, зокрема, ставки нарахувань на фонд оплати праці та відрахувань із заробітної плати на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, ставки оподаткування доходів фізичних осіб та прибутку підприємств, компенсацію єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Для адаптації до змін у національній економіці доцільно використовувати програми навчання, підвищення кваліфікації, освітні ваучери для перенавчання згідно з потребами ринку, програми підтримки роботодавців, які створюють центри підготовки та перепідготовки нестандартно зайнятих. Інструмент договірної регулювання має використовуватись на всіх рівнях регулювання нестандартної зайнятості для реалізації принципу партнерства, забезпечуючи збалансованість інтересів держави, роботодавців та нестандартно зайнятих працівників [13].

Таким чином, проаналізувавши все вищевикладене, можна зробити висновок про те, що незважаючи на те, що нині влада вже розробила та ухвалила коло законодавчих змін, спрямованих на регламентацію організації виконання дистанційної праці з урахуванням потреб сучасності, проте все ж таки питання належної системної правової регламентації трудових правовідносин з дистанційними працівниками в Україні залишається досить проблемним. Окрім того, з огляду на інтенсивний розвиток нестандартних форм зайнятості доцільно зосередити увагу на тому, що необхідно здійснити адаптацію вітчизняного законодавства до сучасних умов з урахуванням дієвого міжнародного досвіду, необхідно надати чітке визначення поняття «дистанційна зайнятість», чітко визначити форму, у якій має укладатися трудовий договір із віддаленим працівником, зміст такої угоди, робочий час та час відпочинку, механізм регулювання та здійснення контролю щодо виконання працівником своїх трудових обов'язків. Тож, за таких обставин логічним та доцільним, об'єктивно необхідним є доповнення Кодексу законів про працю України розділом, котрий буде присвячено нетрадиційним формам зайнятості.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Валнярчук Н.М. Дистанційна зайнятість: проблеми правового регулювання. *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 101–106.
2. The 2020 State of Remote Work. *Buffer: вебсайт*. URL: <https://lp.buffer.com/state-of-remote-work2020> (дата звернення: 27.03.2021).
3. Беззуб І. Дистанційна форма зайнятості: українські та зарубіжні реалії. URL: <http://nbuviap.gov.ua/images/dumka/2020/16.pdf> (дата звернення: 27.03.2021).
4. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складник глобальних змін у соціально-трудовій сфері. *Україна: аспекти праці*. 2009. № 8. С. 3–14.
5. 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)» № 540-IX від 30 березня 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20> (дата звернення: 27.03.2021).
6. Кодекс законів про працю : Закон України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08> (дата звернення: 27.03.2021).
7. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складник глобальних змін у соціально-трудовій сфері. *Україна: аспекти праці*. 2010. № 2. С. 10–15.
8. Киселев І.Я. Сравнительное трудовое право : учебник для вузов. Москва : Велби : Проспект, 2005. 360 с.

9. Герасименко О.О. Дистанційна зайнятість як тренд цифрової економіки: нові можливості, нові соціальні ризики. URL: [https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/31259/Sz\\_19-68.pdf?sequence=1](https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/31259/Sz_19-68.pdf?sequence=1) (дата звернення 27.03.2021).
10. Коломієць О.О. Поширення дистанційної зайнятості як фактор підвищення економічної стійкості. URL: [https://niss.gov.ua/sites/default/files/2020-04/dystantsiyna-zaynyatist\\_0.pdf](https://niss.gov.ua/sites/default/files/2020-04/dystantsiyna-zaynyatist_0.pdf) (дата звернення: 27.03.2021).
11. Носенко В.О. Правове регулювання дистанційної зайнятості працівників в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. Київ, 2015. 190 с.
12. Плехов Д.О. Дистанційна зайнятість як одна з форм трудових відносин в умовах сьогодення. URL: <http://pyuv.onua.edu.ua/index.php/pyuv/article/view/652/991>. (дата звернення: 27.03.2021).
13. Силенко Н.М. Щодо проблемних аспектів правового регулювання дистанційної роботи. URL: <http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/18868/> (дата звернення: 27.03.2021).