

## ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ІЗ ДИСТАНЦІЙНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ТА ПЕРСПЕКТИВИ ДЛЯ УКРАЇНИ

### PECULIARITIES OF LABOR RELATIONSHIP WITH REMOTE EMPLOYEES: EXPERIENCE OF FOREIGN COUNTRIES AND PROSPECTS FOR UKRAINE

Скрипник Ю.О., студентка III курсу

*Інститут підготовки кадрів для органів юстиції України  
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Сучасний світ не припиняє дивувати людство новими викликами. Стрімкі зміни економічних систем держав потребують негайної реакції всіх інших сфер людського буття, не стали винятком і трудові відносини. XXI століття змінило звичне розуміння роботи. Сучасний ринок праці характеризується поширенням такого явища, як «дистанційна робота». Так, кожного дня кількість працівників, які виконують свою трудову функцію поза межами робочих приміщень, збільшується. Роботодавець розуміє важливість людських ресурсів, під впливом конкуренції прагне максимізувати продуктивність праці своїх робітників шляхом удосконалення форм та методів управління.

Необхідно розуміти, що такий незвичайний вид зайнятості – не тимчасове явище. Справді, воно спричинене тимчасовими процесами – економічною кризою, пандемією, слугує своєрідним «рятувальним кругом», адже дає змогу значно скорочувати витрати, зберігати водночас працівників. Проте не менш важливою є можливість застосування цього виду зайнятості й після закінчення «несприятливих світових умов». Саме така модель трудових відносин відповідає вимогам сучасного ринку праці, а отже, не втратить актуальності.

На жаль, чинної законодавчої бази просто недостатньо для розв'язання всіх питань, що постають у результаті взаємодії працівника та роботодавця. У статті досліджуються особливості трудових відносин із дистанційними працівниками в Україні та в низці іноземних країн. Розглянуто теоретичну базу правової регламентації відповідної сфери та її практичне втілення. У процесі дослідження було проведено аналіз досвіду щодо застосування різноманітних підходів до нормативного регулювання. Особлива увага приділяється сфері управління персоналом, організації робочого часу, виплатам зарплати та звільненню в умовах дистанційної зайнятості. Усе це дозволяє диференціювати наявні концепції законодавчого регулювання, сформулювати оптимальну модель максимально продуктивного та комфортного існування такого виду праці.

Стаття розглядає правові норми, що регулюють дистанційну працю в Україні. Зазначені нововведення в чинне трудове законодавство, розглянуто їх місце та вплив на систему трудового права. На основі емпіричного досвіду та прикладів правового регулювання в іноземних країнах зроблено висновки щодо ефективності українських механізмів правової регламентації, а також запропоновано шляхи вдосконалення останніх.

**Ключові слова:** дистанційна робота, телепрацівник, трудові відносини, міжнародний досвід, атипові форми зайнятості, телеробота.

The humanity is challenged by the modern world every day. Rapid changes of world's economic and law systems exercise a significant influence over the other spheres of social life. Labor relationships were also influenced and as a result they were changed a lot. There is new phenomenon in today's job market – "remote work". The number of teleworkers is gradually going up. Employers from all over the world aim to attain better productive results. It is connected with the necessity of business improving and developing.

It is important to understand that such atypical form of employment isn't a temporary phenomenon. Really, it caused by temporary process (economic crisis, pandemic) and became a lifeline for employers and employees. But, this form of employment is likely to continue developing even when all those unfavorable conditions will disappear. Such work model fulfills modern job market conditions.

Unfortunately, current legislation just cannot regulate all the problems of this sphere. So, the article is devoted to the peculiarities of labor relationship with remote employees in Ukraine and in different foreign countries. The author analyzes different world's models of legal regulation of this area. Much attention is given to personnel management, organization of working hours, salaries etc. All this information helps to differentiate legal regulation models and compose the most optimal conception of productive and comfort developing of remote work.

The author explores Ukrainian labor legislation which regulates remote work relations. The author also notices an impact of the labor's law innovation on the current legislation. So, the author proposes ways of solving some problems which were detected during the research and makes a conclusion about efficiency of current Ukrainian law mechanisms in this area.

**Key words:** remote work, teleworker, labor relationship, international experience, atypical forms of employment, telework.

**Постановка проблеми.** Сучасність диктує нові правила розвитку економічних та юридичних систем світу. Головними чинниками впливу стають інформаційно-комунікаційні технології, що стрімко розвиваються і не менш стрімко зникають. Це відкриває великі перспективи для появи нових форм організації праці в рамках як окремих установ, так і суспільства загалом.

Життя в постглобалізованому й інформаційно-технологічному суспільстві потребує змін у відносинах між працівником та роботодавцем. Уже зараз такі умови змінюють трудову мотивацію людей, що, у свою чергу, зумовлює істотні трансформації трудових відносин, а саме появу «дистанційних відносин» між роботодавцем та його співробітниками. Це активізує процеси децентралізації трудової діяльності в часі та просторі, тобто запускаються процеси формування гнучкого ринку праці.

Важливо зазначити, що трудове законодавство України завжди забезпечувало високу соціальну захищеність працівника. І хоча виникнення нестандартних форм зайнятості підвищує гнучкість ринку праці, на жаль, це відбувається переважно внаслідок зменшення

соціальної захищеності працівників. Так відбувається через фактичну відсутність законодавчого регулювання таких нетипових відносин у нашій країні. Отже, поширення відповідного виду зайнятості змушує знаходити нові підходи до оцінювання соціального призначення трудового права.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Сферу дистанційних трудових відносин вивчали як вітчизняні науковці, так і багато їхніх іноземних колег. В Україні проблемами формування та розвитку відповідної сфери цікавилися В. Авескулов, В. Красномоєць, І. Моторна, П. Світайло, Я. Свічкарьова, О. Серета й інші. Що ж стосується іноземних правників у даній сфері, то варто згадати таких, як: А. Волф, М. Беляєва, Дж. Браччі, Е. Вільховченко, А. Лушников, Д. Петерсон, В. Соїфер та інші.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Уперше про дистанційну роботу заговорили у Сполучених Штатах Америки (далі – США). Безпосереднім автором терміна «телеком'ютинг», що з'явився в 1972 р., був професор Університету Південної Каліфорнії Дж. Ніллес. Він пояснив, що службовців, які щодня їздять до центрального офісу

з передмістя, часто називають ком'ютерами (від англ. *commute* – «їхати на роботу в місто»). Учений був спеціалістом у сфері телероботи як в Америці, так і в Європі. Його роботи «Створюємо дистанційну працю» (*“Making Telecommuting Happen”*) 1994 р. та «Керівництво телероботою» (*“Managing Telework”*) 1998 р. й досі не втрачають актуальності [1, с. 2].

Варто зазначити, що існують різні думки щодо визначення таких понять, як «дистанційна праця», «дистанційний працівник», «фрілансер», «надомна праця» тощо. Так, І. Бородін та Я. Свічкарьова телероботою вважають процес виконання роботи працівником поза традиційним офісом, шляхом телекомунікаційних засобів зв'язку [2, с. 133]. А. Колот уточнює, що «дистанційною» можна назвати роботу, яка в результаті використання інформаційних та комунікаційних технологій віддаляється від приміщень роботодавця (принаймні не менше ніж 20% робочого часу) [3, с. 6]. І. Кисельов, у свою чергу, підкреслює важливість такої ознаки «дистанційної праці», як віддаленість від центрального офісу, що унеможливує спілкування працівника з керівництвом та співпрацівниками [4, с. 123].

Статистичні дані свідчать про стрімке збільшення кількості дистанційних працівників в усьому світі [5]. Навіть більше, дослідники акцентують увагу на тому, що навіть після завершення пандемії зменшення темпів поширення такого виду зайнятості не передбачається. Компанія FYI на базі товариства дистанційних робіт *We Work Remotely* (далі – *WWR*) провела аналіз приблизно 11 000 робочих місць, що були розміщені на *WWR*. За результатами дослідження майже 70% робітників працюють дистанційно протягом приблизно 3-х років, 42% – від 5 років та більше, лише 11% перейшли на дистанційну роботу в період пандемії. Роботодавці виводять все більше та більше професій на дистанційний ринок праці. За даними *WWR*, число відповідних робочих місць збільшується щорічно в середньому на 30%.

Однак, незважаючи на таку масштабність, на думку Європейського Союзу та Організації договору про колективну безпеку (далі – *ОДКБ*), саме такі робітники сьогодні належать до найбільш вразливої категорії робітників. У 2016 р. Європейський парламент і Рада Європейського Союзу зазначили: «<...> незадекларовані трудові відносини по-різному впливають на різні соціальні групи, зокрема жінок, мігрантів і домашніх працівників. Деякі з незадекларованих працівників перебувають в особливо тяжкому становищі» [6]. У 2011 р. Міжнародна організація праці (далі – *МОП*) ухвалила Конвенцію № 189 «Про гідну працю домашніх працівників» та Рекомендацію № 201 з аналогічною назвою. Проте, незважаючи на зазначені акти, легалізація трудової діяльності дистанційних працівників та надання їм трудових гарантій усе ще залишається найважливішою проблемою не тільки в окремих країнах, а у світі загалом.

Досвід розвинених країн світу говорить про необхідність створення законодавчого поля в кожній окремій країні, яке зможе упорядкувати відносини в наведеній сфері праці. Першим та ключовим документом світового рівня стала Рамкова угода про телепрацю між Європейською комісією та європейськими об'єднаннями профспілок та роботодавців, що була укладена в Європейському Союзі у 2002 р. Вона визначає мінімальні гарантії для дистанційних працівників.

Більш детально дана сфера регламентована в законодавстві країни, з якої й почалося поширення явища дистанційної зайнятості, – США. Головним документом, що регулює ці атипові трудові відносини в Америці, є Закон про телероботу 2010 р. (*Telework Enhancement Act of 2010*) [7], відповідно до якого сферою захисту дистанційних працівників опікується Департамент з керівництва персоналом (*the Office of Personnel Man-*

*agement*). До його компетенції входить забезпечення загальної політики й політики керування дистанційною працею у сфері оплати праці та відпусток, організації праці, офіційного оформлення робочих місць, залучення й утримання телепрацівників тощо. У своїй роботі це агентство зобов'язано консультуватися з низкою інших державних органів, а саме:

- з питань політики керівництва телепрацею в надзвичайних ситуаціях – з Федеральним агентством надзвичайних ситуацій (*Federal Emergency Management Agency*);
- з питань політики керівництва телепрацею у сфері організації центрів дистанційної праці, технологій і обладнання – з Управлінням служб загального призначення (*General Services Administration*);
- з питань політики керівництва телепрацею у сфері ефективного та дієвого керівництва записами та їх збереження – з Національним управлінням з архівації та документації (*National Archives and Records Administration*).

У результаті проведеного аналізу наведеного Закону необхідно зазначити одну важливу особливість: роботодавець практично не має повноважень щодо регулювання охорони дистанційної праці, що говорить про відсутність регулювання останньої на локальному рівні. Це важливо, оскільки такий підхід не характерний для трудового законодавства США. У трудових відносинах, що стосуються звичайних, не дистанційних працівників, саме роботодавець визначає правила поведінки й охорони праці, що закріплюються або в локальних актах, або у трудових договорах. Також у Законі немає безпосередніх указівок на процедурні особливості охорони праці дистанційних працівників, а питання, пов'язані з безпекою робочих місць, згадуються здебільшого у складі принципів правового регулювання телепраці.

Контроль за дотриманням нормативних вимог покладено на органи виконавчої влади – суб'єкти федерації (штати). Так, законодавство США зобов'язує роботодавців дотримуватись прав та свобод дистанційних працівників, встановлювати необхідне для дистанційної праці обладнання в будинках телепрацівників, встановлювати чіткі строки для виконання телепраці, стежити за станом робочого місця телепрацівників за допомогою візних перевірок, проводити підготовчий курс для працівників, які переходять на дистанційну роботу тощо.

Однак, незважаючи на інтенсивний розвиток цього виду праці у країні, багато питань усе ще залишаються невирішеними. Так, наприклад, не знаходить чіткого врегулювання ступінь втручання роботодавця у приватне життя надомника, адже контроль за його роботою є основним обов'язком роботодавця [1, с. 5].

Важливо зазначити існування онлайн-платформ, які виступають у ролі своєрідного посередника між роботодавцем та працівником. Такі сервіси допомагають їм «знаходити один одного» та вступати у відповідні відносини, незважаючи на географічну віддаленість один від одного (*e.g. Uber, Monster.com, SoukTel Jobmatch*) [8, с. 45]. Низка таких сервісів пропонують працівнику виконання певного завдання або роботи в режимі онлайн за плату від роботодавця на підставі угоди між ними, яка також укладається в режимі онлайн (*e.g. oDeskElnace, Amazon Mechanical Turk*) [8, с. 45]. Такі сайти вже сьогодні ґрунтовно змінили уявлення про дистанційну працю, а тому вони здатні змінити і правове регулювання трудових відносин, заснованих на її використанні.

До цієї ж категорії можна віднести й технологію блокчейн, яка, услід за сервісами, може кардинальним чином вплинути на багато інших аспектів трудових відносин: як на фундаментальні (розмежування трудових і цивільно-правових відносин, форма та спосіб оплати праці), так і на набагато менш значущі (ведення трудових книжок) [9]. Так, у 2017 р. в Німеччині була представлена модель організації дистанційної праці з використанням технології

блокчейн, заснована на смартконтрактах. Такі договори пов'язують (хоча і через посередника у вигляді агентства) працівника і роботодавця. Використання таких технологій, як уже зазначалося раніше, спричиняє необхідність у принциповій зміні правової регламентації суспільних відносин, трудових також.

У Франції ж питання дистанційної праці врегульовано відразу двома законами: Законом № 2012–387 від 22 березня 2012 р. для працівників приватного сектора і Законом № 2012–347 від 12 березня 2012 р. для працівників державного сектора [10, с. 11]. У ст. L. 1222–9 Закону для працівників приватного сектора визначено поняття співробітника, зайнятого в мережі Інтернет. Він, як і будь-який інший працівник, добровільно і на постійній основі, відповідно до трудового договору або поправок до нього, виконує роботу, яку можна виконувати у приміщеннях, що надаються роботодавцем, або ж поза ними з використанням інформаційно-комунікативних технологій. Навіть більше, нові поправки розширюють межі Національної рамкової угоди 2005 р. введенням додаткових гарантій для працівників та роботодавців, що беруть участь у дистанційних трудових відносинах, а також захищають права працівників, що не бажають змінювати форму своєї праці на віддалену. Також ст. L. 1222–10 регламентує обов'язки роботодавця з організації дистанційної роботи: оплату технічного обладнання, програмного забезпечення (далі – ПО), регламентацію та повідомлення працівника про обмеження щодо використання обладнання тощо. Крім того, ст. 133 Закону № 2012–347 вносить до законодавчої бази Франції можливість використання інтернет-зайнятості на державній службі.

У результаті реформи 2012 р. Трудовий кодекс Франції був доповнений новими положеннями, що, на думку французького уряду, мало сприяти збільшенню кількості дистанційних працівників. Однак зазначені норми не внесли принципово нових положень. У них лише відтворюються базові положення Національної рамкової угоди.

Законодавча база країн, що входять до Євразійського економічного союзу (далі – ЄАЕС), регламентує дистанційну працю досить фрагментарно [11, с. 110]. Окремі положення щодо регулювання дистанційної праці містить Трудовий кодекс Республіки Казахстан (далі – РК). Відповідно до ст. 138 Трудового кодексу РК, роботодавець зобов'язаний надати працівникові кошти комунікацій (засоби зв'язку), а також понести витрати з їх установки й обслуговування. Якщо ж працівник використовує свої засоби комунікації, то роботодавець зобов'язаний компенсувати витрати. За угодою сторін дистанційному працівникові можуть відшкодуватися й інші витрати, пов'язані з виконанням роботи для роботодавця (вартість електроенергії, води й інші витрати) [12, с. 557].

Республіка Вірменія та Киргизька Республіка, на жаль, зовсім не визначають особливості дистанційної праці на законодавчому рівні. Трудовий кодекс Республіки Білорусь також не виділяє дистанційну працю в окрему категорію. Білоруські правники розглядають дистанційну працю як одну з форм надомної праці. Водночас їхнє законодавство закріплює право переважного укладення такого договору із жінками, які мають дітей віком до шістнадцяти років, інвалідами, пенсіонерами, особами зі зниженою працездатністю, особами, які здійснюють догляд за інвалідами або членами сім'ї, що тривало хворіють, особами, які з об'єктивних причин не можуть бути зайняті безпосередньо на виробництві в даній місцевості.

Отже, можна виділити декілька основних проблем законодавчої бази країн, що входять до ЄАЕС. По-перше, це відсутність належної нормативно-правової бази, що регулює дистанційну працю. Друга проблема пов'язана з розмежуванням трудового договору з дистанційними працівниками та договорами цивільно-правового характеру. Практика свідчить, що роботодавці частіше укла-

дають договори підрядку. Звичайно цим роботодавець мінімізує свої витрати, водночас не надає працівникам найважливіших соціальних гарантій [11, с. 110]. Працівникові вкрай важко довести, що відносини з роботодавцем є трудовими. Фактично, коли роботодавці наймають дистанційного працівника, то більшість із них перекладають на нього витрати з обладнання робочого місця, забезпечення зв'язком, канцелярським приладдям тощо. Хоча, як уже було зазначено раніше, законодавство європейських країн відносить ці витрати до компетенції роботодавця.

Що ж стосується України, то питання дистанційної праці було вперше закріплено на законодавчому рівні лише у 2020 р. На жаль, такі зміни були введені через пандемію коронавірусної хвороби (COVID-19). У зв'язку із цим цільове призначення правових норм спрямоване не на розвиток цієї галузі трудового права як такого, а на захист населення, шляхом обмеження контактів людей один з одним. Так, були внесені зміни в Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 17 березня 2020 р. № 530–ІХ, зі змінами, внесеними згідно із Законом № 540–ІХ від 30 березня 2020 р.

Як наслідок, ст. 60 КЗпП України визначила дистанційну (надомну) роботу як форму організації праці, яка виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, зокрема за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця [13]. Варто звернути увагу на ч. 2 згаданої статті, де зазначено, що на час загрози поширення епідемії, пандемії та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру умова про дистанційну (надомну) роботу та гнучкий режим робочого часу може встановлюватися в наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення в письмовій формі трудового договору про дистанційну (надомну) роботу. Водночас п. 6<sup>1</sup> ч. 1 ст. 24 КЗпП України зобов'язує роботодавця в усіх інших випадках укладати такий договір лише в письмовій формі. Якщо ж домовленість про дистанційну роботу була досягнута під час дії трудового договору, укладеного в письмовій формі, така умова роботи оформляється шляхом внесення змін до нього. У разі існування договору в усній формі він переоформляється в письмову форму відповідно до вимог п. 6<sup>1</sup> ч. 1 ст. 24 КЗпП України. Ст. 60 також закріплює нове для українського законодавства поняття «гнучкого режиму робочого часу». Це означає, що в разі дистанційної роботи працівники розподіляють робочий час на власний розсуд, а також на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено у трудовому договорі. Водночас зауважується, що загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених у ст. ст. 50 та 51 КЗпП України, а виконання дистанційної роботи не спричиняє будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників. Що ж до оплати праці, то ч. ч. 11, 12 ст. 60 КЗпП України покладає на роботодавця обов'язок оплачувати відповідну роботу в повному обсязі й у строки, визначені чинним трудовим договором, якщо роботодавець і працівник письмово не узгодили інше.

Варто згадати зміст ст. 103 КЗпП України, відповідно до якого роботодавець повинен повідомити працівника про нові або зміну наявних умов оплати праці в бік погіршення не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни. Системний аналіз вищезазначених норм дає змогу стверджувати, що запровадження на підприємстві режиму дистанційної роботи не є підставою для одностороннього зменшення працівником заробітної плати. А якщо це все ж таки відбувається, то роботодавець у будь-якому разі

зобов'язаний повідомити працівників, а саме зменшення запровадити лише після того, як сплинуть два місяці від дня такого повідомлення.

Вищезгадана ст. 103 КЗпП України також викликає питання щодо того, чи повинен роботодавець попереджати працівника за два місяці про встановлення гнучкого режиму робочого часу або дистанційну роботу в разі встановлення таких умов в односторонньому порядку на період пандемії. Формально, норма не звільняє роботодавця від цього. Зокрема, дані положення трудового договору можна віднести до істотних умов, про зміну яких, відповідно до ч. 3 ст. 32 КЗпП України, працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці. Проте в умовах, що потребують швидкого ухвалення рішень (наприклад, у період пандемії), дану законодавчу вимогу можна оминати. Для цього необхідно, щоб працівник самостійно звернувся до роботодавця із проханням внести зміни до його трудового договору, а саме щодо коригування умов його праці. У такому разі, за наявності добровільної заяви працівника, вимога про двомісячний строк щодо попередження не діє. Тож роботодавець матиме право відразу на підставі вищезгаданої заяви видати наказ щодо переведення робітника на дистанційну роботу. Водночас роботодавцю необхідно пам'ятати, що не усіх працівників можна перевести на дистанційну роботу. П. 12 Положення «Про затвердження Положення про умови праці надомників» від 29 вересня 1981 р. № 275/17-99 забороняє доручати телепрацівникам виконання тих видів робіт, які можуть створити незручності для проживання сусідів [14].

**Висновки.** У результаті проведеного аналізу чинного українського трудового законодавства у сфері дистанційної праці можемо сказати, що більшість положень КЗпП України щодо соціальної захищеності даної категорії працівників корелюється із правовими нормами європейських країн.

Однак існує низка особливостей, які вітчизняне законодавство не врегулювало. Так, наприклад, у ст. 1 Конвенції Міжнародної організації праці (далі – МОП) від 20 червня 1996 р. та в розд. 1 «Рекомендації щодо надомної праці» МОП від 20 червня 1996 р. № 184 визначено, що термін «надомна праця» означає роботу, яку особа виконує за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця [16; 17]. Отже, у міжнародному законодавстві визначено, що «надомна» робота виконується працівником або з дому, або в іншому приміщенні. Тобто трудовим договором із

надомником має бути визначена конкретна адреса приміщення, з якого працівник буде виконувати свою роботу. На жаль, сьогодні прямої законодавчої вимоги не закріплено. Також українське законодавство не регламентує питання забезпечення працівника технічним обладнанням, програмним забезпеченням, а також не покладає на роботодавця витрати, пов'язані з іншими етапами, необхідними для дистанційної співпраці (вартість електроенергії, води, оплата інтернет-послуг тощо). Неврегульованою залишається сфера ступеня втручання роботодавця у приватне життя телепрацівника. Такі законодавчі прогалини створюються колізії, які знижують соціальну захищеність працівника.

Підсумовуючи результати проведеного дослідження, можемо сформулювати теоретичну концепцію оптимального правового регулювання дистанційної праці. Основні постулатами такої моделі є :

- існування окремих державних органів, відповідальних за державну політику у зазначеній сфері;
- закріплення письмової форми трудового договору з дистанційними працівниками (і лише як виняток – усної);
- чітка регламентація меж втручання роботодавця у приватну сферу життя працівника;
- покладення на роботодавця обов'язків щодо сплати більшої витрат, пов'язаних із дистанційною працею;
- розвиток онлайн-платформ посередників між працівником та роботодавцем, забезпечення їх правового регулювання;
- закріплення нормативних положень щодо можливості дострокового розірвання трудового договору з дистанційним працівником, який порушує його умови (наприклад, неодноразово порушує строк виконання робіт).

Отже, чинне трудове законодавство України на тепер не належно регламентує відносини у відповідній сфері. Застарілі механізми правового регулювання не здатні вирішити всі колізійні моменти, що виникають на практиці. З огляду на різноманітність дистанційних робіт, очевидна потреба подальшого розвитку трудового законодавства. Однак уже нині можна говорити про перспективи чинної нормативної бази, адже перші кроки до побудови розвиненої системи трудового права, яка буде відповідати всім міжнародним стандартам, зроблені. Подолання ж нормативних прогалин сприятиме підвищенню рівня зайнятого населення та зниженню рівня безробітних, що позитивним чином вплине на економіку України.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Либлик К. Правовое регулирование дистанционного труда в США. *Сравнительное трудовое право*. 2011. № 5. С. 1–9.
2. Свічкарьова Я. Дистанційна робота як одна із форм атипової зайнятості. *Держава та регіони. Серія «Право»*. 2013. № 1 (39). С. 129–134.
3. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудовій сфері. *Україна: аспекти праці*. 2010. № 2. С. 10–15.
4. Киселев И. Сравнительное трудовое право : учебник для вузов. Москва : Велби ; Проспект, 2005. 360 с.
5. The Future of Remote Work URL: <https://usefyi.com/future-of-remote-work/> (дата звернення: 12.09.2020).
6. Про створення Європейської Платформи для розширення співробітництва з ціллю боротьби з не задекларованими трудовими відносинами : рішення № 2016/344 Європейського парламенту та Ради Європейського Союзу, ухвалено в м. Страсбург 9 березня 2016 р. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dec/2016/344/oj> (дата звернення: 10.09.2020).
7. Telework Enhancement Act of 2010. URL: <https://www.govinfo.gov/content/pkg/BILLS-111hr1722enr/pdf/BILLS-111hr1722enr.pdf> (дата звернення: 11.09.2020).
8. Бугаєва П. Изменение правового регулирования трудовых отношений под влиянием развития информационных технологий. *Правовое регулирование рынка труда: теория и практика* : материалы научно-практической конференции, г. Москва, 24 апреля 2018 г. Москва, 2018. С. 38–48.
9. Steinmetz F. Blockchain Technology and the Future of Temporary Employment. URL: <https://blog.hacking.law/blockchain-technology-and-the-future-of-temporary-employment-51ff7062b6> (дата звернення: 11.09.2020).
10. Хусьяинов Т. Процесс формирования и особенности правового регулирования интернет-занятости в трудовом законодательстве Франции. *Юридические исследования*. 2016. № 12. С. 9–16.
11. Чудиновских М. Регулирование дистанционного труда в странах евразийского экономического союза. *Евразийская адвокатура*. 2018. № 4 (35). С. 109–111.
12. Надирова А. К вопросу об актуальных проблемах правового статуса субъектов трудового права. *Российский ежегодник трудового права*. 2013. № 8. С. 553–563.

13. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322–VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 11.09.2020).

14. Про затвердження Положення про умови праці надомників : положення від 29 вересня 1981 р. № 275/17–99. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81#Text> (дата звернення: 11.09.2020)

15. Конвенція про надомну працю від 20 червня 1996 р. № 177. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_327#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327#Text) (дата звернення: 11.09.2020).

16. Рекомендації щодо надомної праці від 20 червня 1996 р. № 184. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_100#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_100#Text) (дата звернення: 11.09.2020).