


АНАСТАСІЯ ЛЕОНІДІВНА КЛИМЕНКО,

кандидат юридичних наук, доцент,

Харківський національний університет внутрішніх справ;

 <https://orcid.org/0000-0001-9587-5827>,

e-mail: a.klymenko21@gmail.com

**ОБНОВЛЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В КОНТЕКСТІ
ЗАПРОВАДЖЕННЯ САМОСТІЙНИХ ФОРМ РОБОТИ:
ДИСТАНЦІЙНОЇ ТА НАДОМНОЇ**

Досліджено передумови та напрямки вдосконалення правового регулювання дистанційної роботи. Уточнено сутність і зміст двох самостійних видів (форм) роботи – дистанційної та надомної – в контексті змін вітчизняного трудового законодавства (законопроект № 4051: статті 60-1 та 60-2). Розкрито інституційну природу понять «remote work», «teleworking», «telecommuting», «work from home» з позиції міжнародного досвіду. Охарактеризовано механізм організації дистанційної та надомної роботи, зокрема розкрито характерні ознаки, адаптаційний механізм, зобов'язання та обов'язки сторін, особливості вимірювання продуктивності праці працівників. Обґрунтовано раціональні підходи, з огляду на поточний стан справ на ринку праці та в економіці України, до найбільш коректного трактування цих норм обома сторонами – працівниками та роботодавцем – задля мінімізації будь-яких непорозумінь і ризиків.

Ключові слова: *трудове законодавство, трудові відносини, нетипові форми зайнятості, дистанційна робота, надомна робота, робоче місце.*

Оригінальна стаття

Постановка проблеми

Поширеність надомної та дистанційної роботи зростає за останні десятиліття завдяки вдосконаленню інформаційно-комунікаційних технологій, розширенню міжкультурних та дипломатичних зв'язків між країнами. Можливість працювати вдома хоча б кілька днів на тиждень мали працівники третини компаній світу. Пропонуючи прийнятні умови праці, компанії мали можливість залучати й утримувати висококваліфікованих і працьовитих співробітників.

Інсорсинг та аутсорсинг (InSourcing and OutSourcing), інстафінг та аутстафінг (InStaffing and OutStaffing) поєднували клієнтів та виконавців різного масштабу, від найбільших компаній до стартапів. Були опробовані та розроблені різні моделі роботи у форматі часу і матеріалів, коли оплата не за результат, а за години праці.

Усього за кілька місяців пандемія коронавірусу COVID-19 мала руйнівні економічні наслідки, в тому числі і негативний соціальний вплив на суспільство. Багато зарубіжних та українських компаній уперше зробили ставку на «роботу вдома». При цьому деякі з них зараз виходять на високий економічний рівень, тоді як інші компанії тільки намагаються адаптуватися до цих нововведень.

Відповідно до рекомендацій ВОЗ у всьому світі розроблено та впроваджено чималу кількість заходів для запобігання поширенню вірусів. У сучасну зарубіжну трудову практику включено такі поняття, як «remote work», «teleworking», «telecommuting», «work from home». До того ж терміни «teleworking», «telecommuting» досить часто використовуються як синоніми на позначення технологічно нових можливостей роботи поза приміщеннями або робочими місцями.

Відповідно до нового законопроєкту «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи» від 4 вересня 2020 р. № 4051 національне трудове законодавство обмежилося такими поняттями, як «надомна робота» і «дистанційна робота»¹, тим самим запроваджуючи два самостійні види (форми)

¹ Проєкт Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи : від 04.09.2020 № 4051 / ініціатори Г. М. Третякова, Ю. М. Гришина, О. В. Санченко та ін. // База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=69838 (дата звернення: 05.02.2021).

роботи – дистанційну та надомну. З огляду на «свіжіть матеріалу», потребують уточнення та роз'яснення деякі принципи положення, викладені у статтях 60-1 «Надомна робота» та 60-2 «Дистанційна робота», зважаючи на міжнародні норми та поточні події у світі та в Україні.

Стан дослідження проблеми

Проблематика правового регулювання оновлення трудового законодавства України в умовах різних викликів та можливостей адаптації до законодавства Європейського Союзу була предметом вивчення багатьох науковців, серед яких Д. С. Овсянко [1], С. В. Рибалко [2]. Указані науковці пропонували власний алгоритм упровадження у правозастосовну діяльність адаптованого трудового законодавства низки країн, з огляду на підхід до можливостей різних форм організації праці та практичного, гнучкого підходу до імплантації деяких положень та норм у вітчизняну практику.

Проблемні аспекти правового регулювання дистанційної роботи як нетипової форми зайнятості та шляхи їх вирішення були предметом дослідження також чималої кількості науковців, серед яких Н. М. Силенко [3] та Л. Є. Красноручька [4]. Зазначені науковці вивчали інституційне та нормативно-правове забезпечення нетипових форм зайнятості, при цьому вказуючи на способи максимізації ефекту від упровадження таких форм зайнятості.

Саме необхідність поглибленого наукового переосмислення роботи вдома та дистанційної роботи змушує розставити акценти та виділити слабкі місця, які, з огляду на українську ментальність і фінансові можливості вітчизняних компаній, мають бути розглянуті та згруповані для подальшого вивчення.

Мета і завдання дослідження

Метою наукової роботи є аналіз законопроекту № 4051 стосовно запровадження двох самостійних видів (форм) роботи – дистанційної та надомної (статті 60-1 та 60-2). Для досягнення указаної мети поставлено такі завдання: на підставі виокремлення сильних та слабких місць розглянути рішення в питаннях забезпечення трудових прав працівників, а також і неутиснення прав роботодавця; знайти альтернативні рішення та виокремити проблемні питання, які знаходяться у площині соціальної відповідальності роботодавця в питаннях захисту трудових прав працівника та недопущення будь-якої дискримінації.

Наукова новизна дослідження

Шляхом аналізу статей 60-1 та 60-2 законопроекту № 4051 виявлено специфіку право-

вої природи дистанційної та надомної роботи; надано рекомендації, з огляду на міжнародні норми та поточні події у світі та в Україні, міжнародну практику, в питаннях коректного трактування цих норм обома сторонами – працівниками та роботодавцем.

Виклад основного матеріалу

Зменшення особистого контакту – важлива дія для пом'якшення впливу негативних явищ на безпеку життя і здоров'я людини, адже пандемія COVID-19 продовжує серйозно впливати на здоров'я населення і викликати безпрецедентні потрясіння в економіці України, зокрема на ринку праці. Уряд вжив заходів, починаючи від фізичного дистанціювання, обмежень на свободу пересування та закриття другорядних компаній і підприємств до блокування цілих робітничих павільйонів у різних регіонах країни. Зміни в національному трудовому законодавстві торкнулися деталізації ключових моментів, які стосувалися надомної та дистанційної роботи: визначення, характерних ознак, адаптаційних механізмів, зобов'язань та обов'язків сторін, вимірювання продуктивності праці працівників.

Згідно із законопроектом № 4051 надомна робота – це форма організації праці (із фіксованим робочим місцем), тоді як дистанційна робота – це форма організації трудових відносин (із вибором робочого місця на власний розсуд)¹. Між цими поняттями існують певні відмінності. Наприклад, деякі можуть мати на увазі тимчасову домовленість, тоді як інші – довгострокову угоду. Надомна робота (англ. еквівалент *work from home*) вважається більш сталим поняттям, водночас дистанційна робота (англ. еквіваленти *remote work*, *teleworking*, *telecommuting*) є віддаленою роботою з будь-якого місця, із гнучким графіком, або, як ще називають, мобільною роботою. Адже працівнику не доводиться витратити час на те, щоб дістатися до офісної будівлі, складу чи магазину.

Серед характерних рис надомної роботи слід назвати такі, як наявність закріпленої ергономічної робочої зони; чітка регламентація робочого часу та відпочинку; забезпечення сучасними інформаційними технічними засобами, у тому числі будь-якими навчальними напрацюваннями, дослідженнями, тренінгами, семінарами тощо, за рахунок роботодавця; автономне конструювання результативності праці за допомогою мотиваційних та заохочувальних програм роботодавця, зокрема як перевага виключення будь-яких крадіжок

¹ Там само.

інтелектуальної праці серед працівників одного відділу тощо.

Серед характерних рис дистанційної роботи варто вказати такі, як: власне робоче місце; відсутність чіткої регламентації робочого часу та часу на відпочинок (водночас роботодавцем має гарантуватися зафіксований «період відключення» за умов роботи «за графіком»); самомотивація та налаштування на продуктивну працю; долучення до потрібних навчальних бібліотек та потрібних для роботи інноваційних матеріалів власним коштом (або коштом власника згідно з трудовим договором про дистанційну роботу); персональна відповідальність за забезпечення безпечних та нешкідливих умов праці; можливість на умовах «дистанційності» виконувати різну роботу для різних компаній (за умов, приміром, неповного трудового дня або гнучкого графіку «2/2» або «1/3») тощо. Як видно, за умов дистанційної форми організації трудових відносин маємо широкі можливості.

Типова форма трудового договору, згідно із законопроектом № 4051 про надомну чи дистанційну роботу затверджується центральним органом виконавчої влади¹. Разом із тим роботодавець вправі вносити певну деталізацію в договір згідно з корпоративною політикою компанії. Доцільно зазначити, що тимчасові заходи з надомної роботи не вимагають постійного коригування умов працевлаштування. Домовленості можуть змінюватися у відповідь на оновлені директиви та зміни потреб компанії. Роботодавці повинні розглянути можливість зміни або розроблення політики компанії чи керівних принципів, щоб надати чіткі вказівки щодо впровадження механізмів надомної роботи. Про будь-які зміни керівники мають повідомляти працівників якомога раніше.

Відповідальність за організацію надомної роботи покладається на обидві сторони. Як працівники, так і роботодавці повинні бути практичними, гнучкими та розуміти ситуацію один одного під час реалізації домовленостей про таку форму організації праці. Перш ніж впроваджувати механізми надомної роботи, роботодавці повинні оцінити, чи можливо і практично це, зокрема: визначити робочі функції та завдання, які можна виконувати за межами компанії, чи може це включати інновації і творчість; оцінити механізми підключення, такі як регулярні відеоконференції, а також інфраструктуру, засоби й інструменти; оцінити юридичне врегулювання щодо вимог,

зобов'язань, потенційну відповідальність, зважаючи на матеріальне становище працівника; визначити рівень безпеки працівника, з точки зору здоров'я в його домашньому оточенні, наявність обов'язків по догляду за дитиною або утриманцем, рівень напруги в стосунках або домашнє насильство, або інвалідність, або взагалі проблеми з психічним здоров'ям, або можливі проблеми в майбутньому, які можуть виникнути в результаті роботи вдома.

У ситуації наявності основного робочого місця на території роботодавця за умов виявлення ознак дискримінації або наявності малолітньої дитини віком до 3-х років працівник вправі вимагати переходу на дистанційну роботу (строком до 2-х місяців – у ситуації з дискримінацією; у випадку наявності дитини – строком до досягнення дитиною 6-річного віку). Разом із тим законодавець указує, що це можливо за умов наявності в роботодавця ресурсів та відповідних засобів для переведення на дистанційну роботу, що, з юридичної точки зору, вже вказує на те, що із боку роботодавця можлива вмотивована відмова, адже це не зобов'язує роботодавця забезпечувати збереження робочого місця навіть на дистанційній основі. Звісно, це викликає певні дискусії, зважаючи на кількість жінок в Україні, які вимушені, з огляду на певні життєві обставини особистого характеру, виховувати дитину та фінансово її забезпечувати самостійно. Не кажучи про те, яка кількість людей віком навіть 40–45 років не змогла зберегти своє робоче місце і залишилася без роботи.

Окремо слід зупинитися на такому важливому аспекті, як зобов'язання та обов'язки сторін, захист корпоративної інформації. Відповідальність працівників компанії за віддалені дії має життєво важливе значення. Із цієї причини важливо, щоб у роботодавців була чітка політика щодо виробничих травм. Хоча такі травми можуть статися у будинку працівника, роботодавець може бути притягнутий до відповідальності за травми, а також за матеріальну шкоду, заподіяну під час віддаленої роботи співробітника, навіть якщо працівник виявив недбалість. Ось чому наявність чітко визначеної політики, спрямованої на забезпечення безпеки працівників у випадку роботи вдома, має важливе значення. Доцільно акцентувати увагу на тому, що в політиці безпеки компанії слід відмовитися від відповідальності роботодавця перед третіми сторонами і чітко вказати, за що роботодавець несе персональну відповідальність.

Звісно, коли працівник виконує свою працю дистанційно, він приймає всі можливі

¹ Там само.

ризика та персонально відповідає за свою безпеку та безпеку домашців. Тут варто розглянути відповідні пакети програм страхування.

Відповідно до ст. 19 (а) Конвенції 1981 р. про безпеку та гігієну праці № 155 працівники згідно із законом зобов'язані співпрацювати з роботодавцем для забезпечення безпечного і здорового середовища на підтримку відповідних законодавчих положень, колективних договорів або політики компанії¹. Працівники також несуть відповідальність за своє здоров'я і безпеку, а також за безпеку інших. Крім того, відповідно до п. 16 Рекомендацій з безпеки та гігієни праці і виробничого середовища 1981 р. № 164 працівники повинні повідомляти про будь-яку небезпеку або проблеми якомога швидше². Важливо чітко розуміти, що обов'язки і відповідальність працівників стосуються навіть роботи в неформальній обстановці.

У будь-якій ситуації роботодавці повинні підтримувати регулярний контакт зі своїми працівниками і тримати їх у курсі справ. Наприклад, це може бути допомога з надання співробітникам безкоштовних програм, що забезпечують конфіденційні консультації та довідкові послуги. Це стосується також дистанційної роботи.

Варто звернути увагу на те, що співробітники, які працюють удома, повинні мати безпечний доступ до інформації компанії. Проте обладнання домашнього офісу та електронні пристрої повинні використовуватися тільки у службових, а не в особистих цілях. Це повинно бути чітко зазначено в політиці компанії та трудовому договорі. Безпека повинна включати шифрування, паролі й брандмауери. Обмеження використання особистих пристроїв для офісної роботи значно підвищує інформаційну безпеку компанії. Віддалене адміністрування, кібербезпека, захист даних, зашифровані канали зв'язку (SSL VPN, IPSec VPN), як ніколи раніше, стали актуальними під час організації робочого місця вдома. До того ж компанії потурбувалися про призначення мінімально необхідних прав і привілеїв користувачам під час домашньої роботи.

¹ Конвенція 1981 року про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище № 155 : від 22.06.1981 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_050 (дата звернення: 05.02.2021).

² Working Conditions Decree (Netherlands) from 15.01.1997 // International Labour Organization : сайт. URL: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=68806&p_lang=en (дата звернення: 05.02.2021).

Доцільно звернути увагу на положення статей 3, 16, 18, 19 та 21 Конвенції № 155³. Таке поняття, як «здоров'я» по відношенню до роботи означає не просто відсутність хвороб або недуг. Це поняття ширше, ніж здається на перший погляд, адже включає не тільки фізичні (фізіологічні), але і психічні (психологічні) елементи, що впливають на здоров'я, які безпосередньо пов'язані з безпекою і гігієною праці. З огляду на це, роботодавці несуть відповідальність за те, щоб усі практично здійснені профілактичні та захисні заходи вживалися повною мірою для мінімізації професійних ризиків під час здійснення домашньої роботи. Зокрема, це: проведення відповідного навчання з охорони праці; консультування працівників щодо аспектів охорони праці⁴, пов'язаних з їх роботою; забезпечення працівників необхідним обладнанням та інструментарієм для безпечної роботи вдома, в тому числі надання захисного або запобіжного обладнання; надання працівникам з обмеженими можливостями відповідних пристосувань для виконання ними роботи; вжиття заходів для фізичного і психічного благополуччя співробітників. Отже, підходить до організації нетипових форм зайнятості потребують більш ретельної уваги [4].

Варто додати, що роботодавець не має бути осторонь таких процесів, як аналіз психосоціальних ризиків домашників, включаючи потенційне зростання професійного стресу, моніторинг ситуації з метою виключення ймовірності здійснення домашнього насилля у міру виникнення певних труднощів, пов'язаних із вимушеною організацією робочого простору вдома.

Ще раз варто звернути увагу на те, що відповідно до міжнародних трудових норм, національних законів та постанов за фактом домашнє робоче місце є не чим іншим, як «розширенням» або «надбудовою» робочого простору роботодавця під час організації домашньої роботи. Навіть якщо будь-який інцидент стався у робочий час і поряд знаходилися члени сім'ї, відвідувачі або просто гості, – роботодавцям доцільно переглянути поточне страхування відповідальності, тобто впевнитися, що воно

³ Конвенція 1981 року про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище № 155 : від 22.06.1981 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_050 (дата звернення: 05.02.2021).

⁴ Рекомендація щодо безпеки та гігієни праці і виробничого середовища № 164 : від 22.06.1981 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_075 (дата звернення: 05.02.2021).

покриває наслідки непередбачуваних інцидентів надомної роботи.

Щодо того, яким чином необхідно вимірювати продуктивність праці під час надомної та дистанційної роботи, то, як свідчить практика, добре організовані «надомні» чи «дистанційні» команди можуть бути більш продуктивними, ніж фізично керовані працівники. Варто звернути увагу на те, що ефективність працівників найкраще визначається результатами, орієнтирами та цілями. Як і будь-яка мета, продуктивність праці не може бути досягнута, якщо ніхто не знає, в чому її зміст. Ключ до успішної роботи з віддаленими співробітниками – у чіткому і конкретному відображенні очікувань. Тому слід враховувати, скільки часу буде потрібно, щоб дізнатися, наскільки продуктивною є праця окремо взятого працівника чи він просто марнує час. Результати, які піддаються вимірюванню, звісно, мають сенс, але чим частіше проводяться вимірювання, тим більш сприйнятливий до будь-яких корегувань персонал. Однак занадто рідке вимірювання продуктивності означає, що роботодавець не може бути в курсі проблем, які необхідно вирішити. Формула вимірювання тут досить проста: переміщення метрики із «витрачений час» на «виконані завдання».

Раціональним зерном для забезпечення ефективної роботи «надомників» і «дистанційників» має бути все ж таки розгляд можливостей створення в компанії окремої служби з організації, підтримки, супроводження, оцінювання результативності та розвитку такої категорії працівників. Особливо коли мова йде про надомну роботу.

У контексті пандемії COVID-19 поняття «надомна робота» в законодавстві низки зарубіжних країн застосовується для позначення виключно дистанційної роботи вдома як тимчасового альтернативного робочого місця. Усе це дозволяє забезпечувати неперервність бізнесу та зайнятість населення. З огляду на поточні події у багатьох країнах світу, розпочато законодавче регулювання аспектів організації такої дистанційної роботи, умов праці, прав та обов'язків роботодавців та робітників. Водночас у деяких країнах достатньо давно питання дистанційної роботи були законодавчо врегульовані. Зараз відбувається оптимізація та удосконалення деяких положень [1; 2].

Наприклад, у Нідерландах Указ про умови праці (Working Conditions Decree, 15 January 1997)¹ стосується оплачуваної роботи, що ви-

конується в житловому приміщенні працівника або в іншому місці, вибраному працівником поза приміщеннями роботодавця. Він включає обов'язок роботодавця щодо догляду за працівником та забезпечення виконання законних зобов'язань згідно з Указом. У Польщі положення Трудового кодексу (Labour Code, 26 June 1974)², що стосується дистанційної роботи, наголошує, що місце роботи знаходиться далеко від приміщень роботодавця і базується на послугах, що надаються електронними засобами, тоді як в Австрії дистанційна робота регулюється законодавством про час (Hours of Work, Weekly Rest and Paid Leave, 11 December 1969)³, а не як окреме питання. Незважаючи на те, що деякі країни вже запровадили закони, які регулюють роботу вдома, законодавство про працю США наразі не передбачає права працювати вдома. Закону про домашній офіс як такого у США не існує. Інакше кажучи, роботодавець на власний розсуд може дозволити дистанційну роботу або роботу вдома.

Важливо зауважити, що хоча досягнення у сфері ІТ дозволяють здійснювати найбільш повноцінно надомну роботу в повному обсязі із регламентованими робочими функціями і завданнями, ця форма організації праці може бути застосована не для всіх.

Є компанії, професії та завдання, де надомну роботу недоцільно або неможливо здійснювати, або не може бути розгорнуто в короткі строки. Саме тому роботодавцям необхідно вивчити і реалізувати альтернативний план для посадових функцій і завдань, які не можуть виконуватися віддалено, або для працівників з відповідними обмеженнями. Зокрема йдеться про такі неочікувані події, як епідемії, пандемії, карантинні заходи тощо.

Відповідно до положень національних законів і постанов, ухвал уряду або політики компанії роботодавці можуть розглянути питання про те, щоби порадити працівникам узяти щорічну оплачувану відпустку з накопиченням

tion : сайт. URL: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=68806&p_lang=en (дата звернення: 05.02.2021).

² Labour Code of Poland from 26.06.1974 // International Labour Organization : сайт. URL: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=45181&p_lang=en (дата звернення: 05.02.2021).

³ Hours of Work, Weekly Rest and Paid Leave (Austria) from 11.12.1969 // International Labour Organization : сайт. URL: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=42248&p_lang=en (дата звернення: 05.02.2021).

¹ Working Conditions Decree (Netherlands) from 15.01.1997 // International Labour Organiza-

або авансом, подовжену відпустку з половиною оплатою, неоплачувану або будь-яку іншу придатну відпустку, яка може бути використана в ситуаціях із зацікавленими працівниками. Вбачається доцільним звернути увагу законодавця на такий важливий момент, як соціальна відповідальність роботодавців у період пандемії COVID-19, перестраховання від масових конфліктів на цьому підґрунті, можливі судові тяжби та й узагалі псування корпоративної репутації.

Висновки

Сьогоднішня криза не змінює вітчизняне чинне законодавство про працю. З огляду на вказане, працівники не отримують автоматично права працювати вдома, навіть зважаючи на події, спричинені пандемією. Законопроект № 4051 чітко вказує на те, що надомна робота – це форма організації праці; дистанційна робота – форма організації трудових відносин, надаючи роз'яснення щодо змісту, характерних ознак, адаптаційного механізму, зобов'язань та обов'язків сторін, інструментів вимірювання продуктивності праці працівників.

Задля уникнення будь-яких непорозумінь роботодавцям рекомендується укладати трудовий договір у письмовій формі із прив'язкою до мобільного робочого місця працівника

чи фіксованого робочого місця вдома. У свою чергу, вітчизняні компанії, які мають у своєму штаті іноземних працівників, мають зважати на особливості розуміння таких понять, як «remote work», «teleworking», «telecommuting», «work from home». Деякі з них хоча і є синонімами, але у вітчизняній трудовій практиці це ще порівняно нові моделі роботи з принциповою різницею щодо організації трудового процесу.

Роботодавці мають обов'язково посилалися на міжнародні трудові норми, викладені у відповідних конвенціях і рекомендаціях про організацію праці та трудових відносин із працівниками, які працюють дистанційно або на дому. Вітчизняним компаніям рекомендується розглянути можливості створення окремої служби з організації, підтримки, супроводження, оцінювання результативності та кар'єрного розвитку працівників, які працюють дистанційно або надомно.

Перспективами подальших досліджень вбачається пошук альтернативних рішень з питань, які знаходяться у площині соціальної відповідальності роботодавця, зокрема на випадок неможливості організації роботи вдома працівнику (непрямої відмови) та будь-якої дискримінації (прямої відмови), пов'язаної з прийняттям працівника у «дистанційну команду».

Список бібліографічних посилань

1. Овсянко Д. С. Оптимізація та удосконалення адаптації національного трудового законодавства про відповідальність до законодавства Європейського Союзу. *Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія «Право»*. 2015. Вип. 1, ч. 2. С. 206–213.
2. Рибалко С. В., Терела Г. В. Удосконалення механізму нормативно-правового забезпечення адаптації трудового законодавства до законодавства Європейського Союзу. *Збірник наукових статей магістрів Інституту економіки, управління та інформаційних технологій*. 2018. Ч. 2. С. 146–151.
3. Силенко Н. М. Щодо проблемних аспектів правового регулювання дистанційної роботи. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2017. Вип. 6, т. 2. С. 53–56.
4. Красноручька Л. Є. Нетипова форма зайнятості в системі трансформації ринку праці в Україні. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 12. С. 139–142.

Надійшла до редколегії 08.02.2021

КЛИМЕНКО А. Л. ОБНОВЛЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В КОНТЕКСТЕ ВНЕДРЕНИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНЫХ ФОРМ РАБОТЫ: ДИСТАНЦИОННОЙ И НАДОМНОЙ

Исследованы предпосылки и направления совершенствования правового регулирования дистанционной работы. Уточнены сущность и содержание двух самостоятельных видов (форм) работы – удаленной и надомной – в контексте изменений отечественного трудового законодательства (законопроект № 4051: статьи 60-1 и 60-2). Раскрыта институциональная природа понятий «remote work», «teleworking», «telecommuting», «work from home» с позиции международного опыта. Охарактеризован механизм организации дистанционного и надомного труда, в частности раскрыты характерные черты, адаптационный механизм, обязательства и обязанности сторон, особенности измерения производительности труда работников. Обоснованы рациональные подходы с учетом текущего состояния дел в экономике Украины, в частности на рынке труда, к наиболее корректной трактовке данных норм обеими сторонами – работниками и работодателем – для минимизации любых недоразумений и рисков.

Ключевые слова: трудовое законодательство, трудовые отношения, нетипичные формы занятости, удаленная работа, надомная работа, рабочее место.

KLYMENKO A. L. UPDATING LABOR LEGISLATION IN THE CONTEXT OF INTRODUCING INDEPENDENT FORMS OF WORK: TELECOMMUTING AND WORK FROM HOME

The preconditions and directions of improving legal regulation of telecommuting have been studied. The author has found out the specifics of the legal nature of the concepts of “work from home” and “telecommuting” in terms of the approach to the possibilities of various forms of labor organization and labor relations regarding the events related to the pandemic (COVID-19) and consequences for the Ukrainian labor market. Based on the application of general and special methods of scientific cognition, the author has clarified the essence and has expanded the content of two independent types (forms of work): telecommuting and work from home in the context of amendments in domestic labor legislation (draft Law No. 4051: Articles 601 and 602).

The institutional nature of the concepts of “remote work”, “teleworking”, “telecommuting”, “work from home” from the standpoint of international experience has been revealed. It has been concluded that work from home is considered more sustainable concept, while telecommuting is remote work from anywhere, with a flexible schedule. It has been clarified that the term of “work from home” in the context of the pandemic (COVID-19) is used in the legislation of a number of foreign countries to denote only remote work at home as a temporary alternative workplace.

The author has characterized the mechanism of the organization of telecommuting and work from home according to the draft Law No. 4051, in particular, the author has revealed characteristic features, adaptation mechanism, obligations and responsibilities of the parties, features of measuring the productivity of employees. Based on studying the experience of foreign countries in matters of legislative provision of telecommuting (Austria, the Netherlands, Poland, USA) and the practice of domestic companies, it has been concluded that the home workplace is nothing more than an “extension” or “superstructure” of the employer’s workspace within the organization of the work from home.

The author has substantiated the rational approaches based on the current state of affairs at the labor market and in the economy of Ukraine regarding the most correct interpretation of these norms by both parties – employees and the employer to minimize any misunderstandings and risks. Given the risks of the external environment as a possible danger, it has been suggested an in-depth rethinking of approaches to legal support for the work from home and telecommuting, taking into account international practice and recommendations of the International Labor Organization. The emphasis has been placed on the need to find alternative solutions that are in the plane of social responsibility of the employer in matters of protecting labor rights of employees and the prevention of any discrimination.

Key words: labor legislation, labor relations, atypical forms of employment, telecommuting, work from home, workplace.