

ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОГО І ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.22

DOI 10.37772/2309-9275-2020-2(15)-9

ЯКОВЛЄВ ОЛЕКСАНДР АНАТОЛІЙОВИЧ

доктор юридичних наук, доцент кафедри трудово-
го права Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого,

ВАНДЖУРАК МАРИНА МИКОЛАЇВНА

студентка Національного юридичного університе-
ту імені Ярослава Мудрого

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ТА ВПРОВАДЖЕННЯ НАДОМНОЇ ТА ДИСТАНЦІЙНОЇ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ РЕАЛІЯХ

У даній статті досліджено ознаки дистанційної та надомної праці. Зроблено висновок, що дистанційна та надомна робота є різними явищами, проте в українському законодавстві вони визначаються синонімічними. Автором виявлені спільні ознаки та розрізнення надомної праці та дистанційної роботи, що в свою чергу дозволить визначити шляхи вдосконалення чинного законодавства в сфері віддаленої роботи.

Ключові слова: атипова форма зайнятості, дистанційна зайнятість, надомна праця.

Постановка проблеми. Швидкі темпи впровадження нових технологій, передусім – інформаційно-комунікаційних, усе більше зумовлюють виникнення на ринку праці нових форм зайнятості, серед яких чільне місце має дистанційна та надомна праця. А в 2020 році раптовість виникнення незнайомого вірусу COVID-19, безліч смертей, спад економіки призвели до того, що більшість держав зрозуміли важливість та необхідність переводу на дистанційну роботу працівників у певних професіях. Пандемія COVID-19 внесла корективи на ринку праці, внесені зміни до Кодексу законів про працю України та передбачена нова форма організації праці. Сучасні умови призвели до того, що спеціалісти тепер можуть працювати «поза офісом» і підтримувати контакт із роботодавцем за допомогою технічних засобів.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Особливостям та проблемам існування атипових форм праці, а саме дистанційної та надомної праці присвячені праці багатьох вітчизняних дослідників. Серед яких важливе місце займають роботи А. Я. Бартків [10], Н. М. Вапнярчук [10], І. Я. Кисельова [6], А. М. Колота [5], А. Д. Лукина [15], А. А. Морозова [8], І. І. Моторної [15], М. І. Наньєва [13], О. А. Науменко [12], С. М. Прилипка [9], А. В. Сардаряна [3], В. В. Юровська [10], О. М. Ярошенко [9]. Водночас питання, пов'язані з дистанцій-

ною та надомною працею залишаються дискусійними і актуальними.

Метою статті є надати порівняльну характеристику надомної праці та дистанційної роботи, виявити їх спільні ознаки та розрізнення, що в свою чергу дозволить визначити шляхи вдосконалення чинного законодавства в сфері віддаленої роботи.

Виклад основного матеріалу дослідження. В світі ще до початку пандемії набув популярності agile working, змістом чого є такий підхід до організації роботи, коли працівник може виконувати роботу з будь-якого місця та в будь-який час за умови, що покладені на нього завдання будуть виконані. Від початку пандемії деякі країни розпочали інформаційну кампанію щодо заохочення віддаленої роботи. Відповідно до даних 2019 IWG Global Workspace Survey від International Workplace Group три з чотирьох працівників у світі вважають, що робота на гнучких умовах є «новою нормою». Найбільше працівників так вважають у Японії. У ЄС в 2005 р. було проведено масштабне дослідження дистанційної праці, в ході якого було встановлено, що в країнах ЄС близько 7% працівників залучені до дистанційних форм праці одну чверть свого робочого часу і більше, а 1,7% працівників працюють дистанційно майже весь свій робочий час [1, с. 5].

В Україні, як вище згадувалось, також відбулися зміни в трудовій зайнятості. Зокрема, зараз характер-

ними інноваціями є нестандартні графіки робочого часу, дистанційна зайнятість. Точної статистики щодо кількості людей в Україні, які працюють дистанційно, поки немає. Але зазначені процеси у сфері зайнятості вже впливають на соціально-трудову сферу, адже під їх впливом змінюється як структура, так і зміст соціально-трудових відносин [2].

Дефініція «дистанційна праця» вперше була вжита у 1972 році в США основоположником цієї концепції Дж. Нілсеном, після чого почався розвиток віртуальних фірм нестандартної форми організації бізнесу. Серед тих, хто активно застосовує схожу практику сьогодні є: American Express, Adobe, Airbus Industries, Siemens, Microsoft, Google, Corel, IBM, DELL, eBay, Hewlett-Packard і багато інших відомих і менш популярних компаній [3, с. 39]. Аналогічне визначення в Європі поширилося завдяки Європейській комісії, яка фінансувала дослідження в цій галузі, зокрема для використання дистанційної зайнятості як засобу розвитку економіки у сільських та важкодоступних регіонах. Отже, дистанційна робота поступово стає однією з ознак постіндустріального суспільства та трудового права. Сутність дистанційної зайнятості досить чітко розкрита А. Колотом як нестандартна форма зайнятості, що застосована на гнучких соціально-трудових відносинах між працівником та роботодавцем і відбувається у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій [4]. В свою чергу І. Кисельов під терміном «дистанційна праця» розумів різновид трудової діяльності, яка виконується в місті, віддаленому від центрального офісу, що виключає можливість спілкування працівника з керівництвом та співпрацівниками [5, с. 123]. Тлумачний словник Macmillan Dictionary роз'яснює, що під «дистанційним» працівником необхідно розуміти особу, яка працює вдома, використовуючи при цьому комп'ютер та спілкуючись з офісом або покупцями за допомогою телефону, факсу або електронної пошти [6]. Впровадження нових технологій, за допомогою яких відбувається передавання завдань для виконання іншим працівникам, які перебувають поза традиційним робочим місцем сприяє виникненню і поширенню нових видів діяльності. Зокрема, робота фрілансером (дистанційна зайнятість) дуже поширена серед ІТ-спеціалістів. Постійно на цій основі працює кожен третій спеціаліст цієї сфери, обґрунтовуючи це гнучким графіком роботи, відсутністю конкретного робочого місця та жорсткого графіка роботи. В цілому, кількість віддалених працівників зростає кожного року на 30%, найбільше їх в США, Канаді, Фінляндії, Данії. Так, наприклад, у Фінляндії кількість віддалених працівників

складає приблизно третину всього працюючого населення [7].

У цьому напрямі й наша країна розвивається, «дистанційна» форма роботи в останні роки постійно набирає швидкість. За підрахунком найбільшої української біржі праці «дистанційної» роботи Weblancer, лише за період 2003-2008 рр. кількість зареєстрованих віддалених працівників збільшилася майже у тридцять разів.

В умовах карантину в Україні 30.03.2020 Верховною Радою було прийнято ЗУ № 3275 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019)». Даними змінами було виключено з визначення трудового договору в ст. 21 КЗпП наступне: «визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові». Стосовно положення про «підлягання внутрішньому трудовому порядку», ми вважаємо, що виключати повністю не було необхідності. В свою чергу більш доречним було б визначення у цій статті окремих категорій працівників, на яких вимоги цього правила не поширюються (із певними умовами). Адже навіть за умов карантину, при віддаленій роботі є необхідність у роботодавця контролювати, скоординувати діяльність своїх працівників, до прикладу, через ZOOM зустрічі. Організація праці означає приведення трудової діяльності працівників у певну систему, яка характеризується сукупністю елементів і їх стійкими взаємозв'язками, змістом їх функціонування, напрямками й динамікою їх розвитку [8; 28]. Як вважають, С.М. Прилипка й О.М. Ярошенко, внутрішній трудовий розпорядок є порядком поведінки і взаємодії між працівниками й роботодавцем у процесі реалізації трудової діяльності на конкретному підприємстві. Фактично це правопорядок всередині підприємства. Іншими словами внутрішній трудовий розпорядок визначає організацію й порядок роботи, а також пов'язані із цим права й обов'язки роботодавця і працівників [9; с. 567]. А виключення даної тези із статті вже не буде зобов'язувати працівників дотримуватись певного порядку, тому що це не зазначено в законі. Відсутність положення про правила внутрішнього трудового розпорядку в ст. 21 КЗпП може внести ще більше правової невизначеності, так як згадка про них міститься ще й в інших статтях кодексу: п. 2 ч. 1 ст. 29; п. 3 ч. 1 ст. 40.

Варто відзначити, що дистанційна робота за своїми ознаками є близькою до праці надомників. Не випадково дистанційних працівників нерідко йменують «надомниками». Однак, існують і відмінності, які ми визначимо в кінцевому результаті. Правове

регулювання дистанційної роботи в українському законодавстві передбачене від 30 березня 2020 року вищезгаданим законом в ст. 60 Кодексу Законів про Працю, а праця надомників регулюється «Положенням про умови праці надомників», затверджене Постановою Дежкомпраці СРСР та Секретаріата ВЦРПС від 29.09.1981 р. № 275/17-99. Дана постанова хоч і є застарілою, але досі чинною. Відповідно до цього положення надомна праця за своїми результатами має в більшості матеріальний характер. Також про надомників згадано в п.8 ст.179 КЗпП, присвяченій відпусткам у зв'язку з вагітністю й пологами та догляду за дитиною. Не оминуло регулювання даного явища міжнародно-правовими актами. Зокрема 20 червня 1996 року Міжнародною організацією праці була прийнята Конвенція № 177 «Про надомну працю», в якій надано визначення надомної праці як роботи, яку надомник виконує: 1) за місцем його проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця; 2) за винагороду; 3) з метою виробництва товарів або послуг згідно із вказівками роботодавця і незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали або інші використовувані ресурси. Також 16 червня 2011 р. на 100-й сесії МОП в Женеві була прийнята Конвенція МОП №189 «Про гідну працю домашніх працівників» та Рекомендація № 201, що доповнює її. Проте, в Україні жодна із вказаних Конвенцій Україною не ратифіковано. Всеохоплююче визначення надомної праці надано у Конвенції МОП № 177 (1996 р.) про надомну працю. Згідно з цією Конвенцією, під терміном «надомна праця» розуміють роботу, яку особа, що називається надомником, виконує:

- за місцем її мешкання або в інших приміщеннях на її вибір, але не у виробничих приміщеннях роботодавця;

- за винагороду;

- з метою виготовлення товарів або надання послуг згідно із вказівками роботодавця, незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали або інші ресурси, що використовуються, якщо тільки ця особа не має такого ступеня автономії та економічної незалежності, який необхідний для того, щоб вважати її незалежним працівником відповідно до національного законодавства чи судових рішень. Як ми бачимо, суть поняття одна і та сама, як в національному, так і в міжнародному законодавстві. Багато дослідників схилиються до того, що надомна праця на сьогодні існує у двох формах. Перша характеризується переважно ручною працею невисокої кваліфікації з використанням найпростішого обладнання і отримала назву «традиційна» надомна праця. Друга організаційна форма праці характеризується роботою висо-

кокваліфікованих фахівців, які використовують інформаційні та телекомунікаційні технології. І цю форму активно використовують програмісти, фахівці медіа ринку. Спеціальний доповідач з питання про сучасні форми рабства Гюльнара Шахінян у липні 2009 року підкреслила, що надомна праця утворює одну з найбільш, але все ж найменш видимих сфер обслуговування в світі. Вона зазначила, що за оцінками МОН, у цій галузі зайняті від 4% до 10% усіх працівників у країнах, що розвиваються. Цей сегмент робочої сили є самим незахищеним [10, с.81].

Переваги надомної праці полягають в тому, що не маючи можливості роботодавцем підвищити заробітну плату працівникам він може заохочувати зручним режимом праці, що може компенсувати відсутність матеріального заохочення і відповідати його потребам більше, ніж додаткові кошти. Можливість більше часу проводити в соціальному середовищі, мати свободу в переміщеннях, місцезнаходженні, обранні свого ритму життя, яку надає надомна праця, має більше значення, ніж висока заробітна плата чи престижна посада [11, с. 332]. Закріплено також коло осіб, що мають переважне право укладати трудовий договір з виконання роботи вдома, а саме: жінки, що мають дітей у віці до 15 років; інваліди; пенсіонери та особи, що досягли пенсійного віку, однак не отримують пенсію; особи зі зниженою працездатністю; особи, які доглядають за інвалідом або членом сім'ї, що хворіє тривалий час і постійно потребує догляду; особам, зайнятим на роботах із сезонним характером; особам, що з об'єктивних причин не можуть бути зайнятими безпосередньо на виробництві в даній місцевості [12].

Не можна залишити поза увагою, що в трудових кодексах окремих зарубіжних країн є закріплення таких видів трудового договору, як трудовий договір про надомну працю, про домашню працю. Це є свідченням імплементації у національне трудове законодавство міжнародних трудових стандартів, зокрема, конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці, врахування поширення нетипових форм зайнятості в умовах глобалізації світової економіки і необхідності захисту трудових прав та інтересів найманих працівників. Норми про названі види договорів закріплені у кодексах багатьох зарубіжних країн. Зокрема, про надання послуг особистого характеру (ст. 97 ТК Вірменії, ст. 116 ТК Литовської Республіки), домашню працю (ст. 136 ТК Казахстану, ст. 296 ТК Туркменістану), дистанційну працю (ст. 138 ТК Казахстану, глава) та ін. Трудовий договір з надомниками відображає специфіку надомної праці, яка полягає в тому, що надомники за винагороду виконують у власному домі або в будь-якому іншому

належному їм приміщенні роботу за допомогою членів сім'ї, які з ним мешкають [13, с. 54].

Підсумовуючи викладене, варто зазначити, що відокремлення надомної праці і дистанційної роботи може проводитися за такими критеріями:

– за змістом – дистанційна робота носить переважно інтелектуальний характер. Її результатом, як правило, є якийсь «програмний продукт», то надомна праця цього обов'язково не передбачає.

– за способом виконання – при дистанційній роботі обов'язково використовуються індивідуальні засоби зв'язку і різні види телекомунікацій, як телефон, комп'ютер з виходом в мережу Internet, електронна пошта, що забезпечують можливість спілкування з колегами, керівництвом, а також безпосередніми клієнтами роботодавця (замовниками робіт та послуг) в режимі online, а при надомній праці цього не передбачено.

– за місцем виконання (розташуванням робочого місця) – працівники-надомники виконують роботу тільки у своєму місці проживання, а «дистанційники» – поза офісом без прив'язки саме до житла працівника. Оцінка трудових відносин у сфері дистанційної зайнятості виявила такі проблемні питання: українським законодавством не урегульовані трудові відносини у сфері дистанційної зайнятості стосовно умов праці, організації робочого місця, охорони праці, заробітної плати; працівники, які працюють дистанційно, не вміють правильно розраховувати витрати коштів і часу на організацію роботи вдома. Таким чином, у роботодавців з'являється можливість у прихованому вигляді перекладати витрати, пов'язані з організацією домашнього робочого місця, на заробітну плату дистанційно зайнятих працівників. Формування таких відносин дозволяє окремим учасникам відносин отримувати додаткові вигоди та знижує захищеність працівників. Працівники не можуть повною мірою реалізувати свої права, але в повному обсязі повинні виконувати покладені на них обов'язки [14, с. 9].

Проблему законодавчого врегулювання правовідносин між роботодавцями і працівниками, що працюють дистанційно може вирішити також впровадження інституту електронних трудових договорів [15, с. 47].

Висновки. Враховуючи вищевикладене, можливо зробити висновок, що необхідною є правова регламентація особливостей регулювання праці дистанційних (надомних) працівників у проекті Трудового кодексу України з метою забезпечення реалізації основоположних принципів та прав у сфері праці: свободи об'єднання і дієвого визнання права на ведення колективних переговорів; скасування всіх форм примусової праці; дієвої заборони дитячої праці; недопущення дискримінації в галузі праці і занять, а також інших особистих немайнових та майнових прав працівників. Дистанційна робота, в тому числі й надомництво, виступає як додаткова форма зайнятості й має важливе економічне значення. Розвиток такого виду праці дозволяє розширити виробництво, повніше використовувати місцеві ресурси та відходи промислового виробництва без великих витрат на будівництво нових виробничих потужностей і на адміністративно-виробничий персонал. Розвиток дистанційної (надомної) праці стримує відсутність належного правового регулювання цієї сфери діяльності. Місцеві органи повинні мати повноваження на укладання договорів з підприємствами про створення спеціалізованих робочих місць у надомних умовах, установлення певної квоти прийняття на таку форму роботи. Отже, в Україні існує потреба в конкретнішій регламентації на законодавчому рівні даних «нестандартних» форм зайнятості, адже в умовах локдауну це особливо актуально та їх відсутність призводить до нехтування правами працівників та неможливості їх захисту.

Перспективи подальших досліджень. Ця стаття буде корисною як для науковців-початківців, оскільки вона містить багато узагальнень теоретичного матеріалу на основі праць багатьох авторів, так і для досвідчених фахівців у галузі трудового права. Бо автори акцентують увагу на багатьох проблемних питаннях, що стосуються дистанційної та надомної роботи. Вона може послугувати для науковців плацдармом для подальших досліджень, як інститутів дистанційної та надомної праці, так і трудового права у цілому.

ЛІТЕРАТУРА

1. Telework in the European Union. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. URL: <http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf>
2. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудої сфері. *Україна: аспекти праці*. 2009. №8. С. 3–14.
3. Сардарян А. В. Как управлять персоналом в виртуальных компаниях? *Управление персоналом*. 2010. № 3. С. 38–41. URL: <http://www.balticcourse.com/rus/opinion/?doc=48651>

4. Колот А. М. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань. *Україна: аспекти праці*. 2007. №4. С. 4–9.
5. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учебник для ВУЗов. Москва: Велби: Проспект, 2005. 360 с.
6. Macmillan Dictionary. URL :<http://www.macmillandictionary.com/dictionary/british/teleworker>
7. Морозов А. А. Правовое регулирование в сфере удаленной работы: перспективы развития России. URL: http://zakon.ru/Blogs/pravovoe...v_sfere...v.../2251
8. Внутрішній трудовий розпорядок: теоретико-правовий аспект: в 60 монографія / В. О. Голобородько, Д. В. Журавльов, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко; За наук. ред. проф. Ярошенка О. М. Харків: Юрайт, 2012. 28 с.
9. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України : підручн. / 4-те вид., перероб. і доп. Харків: ФІНН, 2011. 800 с.
10. Домашні працівники – спеціальні суб'єкти трудового права України: монографія / А. Я. Бартків, Н. М. Вапнярчук, О. М. Ярошенко, В. В. Юровська; за наук. ред. проф. Ярошенка О. М. Харків: Юрайт, 2014. 81 с.
11. Науменко О. А. Надомна праця як одна з форм забезпечення зайнятості. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2010. № 17. С. 332.
12. Положення про умови праці надомників, затверджене постановою Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань від 29.09.1981 р. № 275/17-99. URL: <http://www.zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81>
13. Наньєва М. І. Укладення трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн. Одеса, 2019. С. 54.
14. Моторна І. І. Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічні вигоди від її використання. *Україна: аспекти праці*. 2008. № 3. С. 6-12.
15. Лукина А. Д. Электронные трудовые соглашения. *Управление персоналом*. 2013. № 1. С. 46-48.

REFERENCES

1. Telework in the European Union. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. URL: <http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf> [in English]
2. Kolot A. (2009). Transformaciya institutu zajnyatosti yak skladova globalnih zmin u socialno-trudovij sferi. *Ukrayina: aspekti praci - Ukraine: aspects of work*, 8, 3–14 [in Ukrainian]
3. Sardaryan A.V. (2010) Kak upravlyat personalom v virtualnyh kompaniyah? *Upravlenie personalom*. № 3, 38-41. URL: <http://www.balticcourse.com/rus/opinion/?doc=48651> [in Russian]
4. Kolot A. M (2007) Innovaciynaya pratsya ta intelektualnij kapital u sistemi faktoriv formuvannya ekonomiki znan. *Ukrayina: aspekti praci – Ukraine: aspects of work*, 4, 4–9 [in Ukrainian]
5. Kiselev I.Ya. (2005) Sravnitelnoe trudovoe pravo:uchebnik dlya VUZov. Moskva, Velbi: Prospekt [in Russian]
6. Macmillan Dictionary. URL: <http://www.macmillandictionary.com/dictionary/british/teleworker> [in English]
7. Morozov A. A. Pravovoe regulirovanie v sfere udalennoj raboty: perspektivy razvitiya Rossii. URL: http://zakon.ru/Blogs/pravovoe...v_sfere...v.../2251 [in Russian]
8. Vnutrishnij trudovij rozporjadok: teoretiko-pravovij aspekt: V 60 monografiya (2012) / V. O. Goloborodko, D. V. Zhuravlov, S. M. Prilipko, O. M. Yaroshenko; Za nauk. red. prof. Yaroshenka O. M. Kharkiv: Yurajt [in Ukrainian]
9. Prilipko S. M., Yaroshenko O.M. (2011) Trudove pravo Ukrayini: pidruchn. / S.M. Prilipko, O.M.Yaroshenko. 4-te vid., pererob. i dop. Kharkiv: FINN [in Ukrainian]
10. Domashni pracivniki – specialni sub'yekti trudovogo prava Ukrayini: monografiya (2014) / A. Ya. Bartkiv, N. M. Vapnyarchuk, O. M. Yaroshenko, V. V. Yurovska; za nauk.red.prof. Yaroshenka O.M. Kharkiv: Yurajt [in Ukrainian]
11. Naumenko O.A. (2010) Nadomna pratsya yak odna z form zabezpechennya zajnyatosti. *Aktualni problemi prava: teoriya i praktika*, 17, 332 [in Ukrainian]
12. Polozhennya pro umovi praci nadomnikiv, zatverdzhene postanovoyu Derzhavnogo komitetu SRSR z praci ta socialnih pitan vid 29.09.1981 r. № 275/17-99 URL: <http://www.zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81> [in Ukrainian]
13. Nanyeva M.I. (2019) Ukladennya trudovogo dogovoru za zakonodavstvom Ukrayini ta okremih zarubizhnih krayin. Odesa 2019 [in Ukrainian]

14. Motorna I. I. (2008) Distancijna zajnyatist v umovah globalizaciyi ekonomiki ta socialno-ekonomichni vigodi vid yiyi vikoristannya. *Ukrayina: aspekti praci - Ukraine: aspects of work*, 3, 6-12 [in Ukrainian]
15. Lukina A. D. (2013) Elektronnye trudovye coglasheniya. *Upravlenie personalom – Management of Staff*, 1, 46-48 [in Russian].

ЯКОВЛЕВ АЛЕКСАНДР

доктор юридических наук, доцент кафедры трудового права
Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого,

ВАНДЖУРАК МАРИНА

студентка Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ И ВВЕДЕНИЯ НАДОМНОЙ И ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ В СОВРЕМЕННЫХ РЕАЛИЯХ

В этой статье исследовано признаки дистанционной и надомной работы. Сделано вывод, что дистанционная и надомная работа это разные явления, но в украинском законодательстве они определяются как синонимичные. Автором выделены общие признаки и те, которые отличают надомный труд от дистанционной работы, что в свою очередь позволяет определить пути усовершенствования действующего законодательства в сфере удалённой работы.

Ключевые слова: атипичная форма занятости, дистанционная занятость, надомный труд.

YAKOVLYEV OLEKSANDR

2nd PhD in Law, Associate Professor of Labor Law Department
of Yaroslav Mudryi National Law University,

VANDZHURAK MARYNA

student of the Yaroslav Mudryi National Law University

THEORETICAL AND LEGAL ASPECTS OF THE DEVELOPMENT AND INTRODUCTION OF BACKGROUND AND REMOTE WORK IN MODERN REALITIES

Problem setting. The authors were interested in such issues of labor relations as the distinction between the concepts of home and remote forms of employment by employees. Due to the global coronavirus pandemic and other global destructive processes caused by it. In Ukraine, typical changes are non-standard working hours, remote employment. There are no exact statistics on the number of people working remotely in Ukraine. But these processes in the field of employment already affect the social and labor sphere, because under their influence changes both the structure and content of social and labor relations. This work is devoted to the analysis of home and distance work, as well as the impact of globalization processes on them.

Target of research. The purpose of the article is to provide a comparative description of home-based work and telework, identify their common features and differences, which in turn will identify ways to improve existing legislation in the field of teleworking.

Analysis of recent researches and publications. The following scientists were engaged in research of the specified issue: A. Ya. Bartkiv, N. M. Vapnyarchuk, I. Ya. Kiselyova, A. M. Kolota, A. D. Lukina, A. A. Morozova, I. I. Motornaya, M. I. Nanieva, O. A. Naumenko, S. M. Prilipka, A. V. Sardaryan, V. V. Yurovskaya, O. M. Yaroshenko.

Article's main body. A. M. Kolot defines the essence of remote employment and the fact that it is quite clearly defined as a non-standard form of employment, which is applied to the flexible social and labor relations between employee and employer and takes place in a virtual environment using information and communication technologies. S.M. Prilipko and

ОМ Yaroshenko, internal labor regulations are the order of behavior and interaction between employees and the employer in the process of employment at a particular enterprise. In fact, this is the rule of law within the enterprise. In other words, the internal work schedule determines the organization and procedure of work, as well as the related rights and responsibilities of the employer and employees. Naumenko O.A. emphasizes that, the advantages of home-based work are that not being able to increase the wages of employees by the employer, he can encourage a convenient mode of work, which can compensate for the lack of material incentives and meet his needs more than additional funds. The opportunity to spend more time in a social environment, to have freedom in movement, location, choice of their rhythm of life, which provides home work, is more important than a high salary or a prestigious position.

The main value of this definition is that homesteading acts as an additional form of employment and is of great economic importance. The development of this type of work allows to expand production, make fuller use of local resources and industrial waste without high costs for the construction of new production facilities and administrative and production staff. The development of home-based work is constrained by the lack of proper legal regulation of this area of activity.

Conclusions and prospects for the development. Author think, this article will be useful both for novice scholars, as it contains many generalizations of theoretical material based on the work of many authors, and for experienced professionals in the field of labor law. Because the authors focus on many problematic issues related to remote and home work. It can serve as a springboard for scientists to further research, both the institutes of telecommuting and home labor, and labor law in general.

Keywords: atypical form of employment, distance employment, home work.

Яковлев О. А., Ванджурак М. М. Теоретико-правові аспекти розвитку та впровадження надомної та дистанційної праці в сучасних реаліях. *Право та інноваційне суспільство*: електрон. наук. вид. 2020. № 2 (15). URL: http://apir.org.ua/wp-content/uploads/2020/12/Yakovlev_Vandzhurak15.pdf.