

УДК 349.245

DOI <https://doi.org/10.32782/klj/2022.2.9>**Дрозд О. Ю.,**доктор юридичних наук, професор,  
начальник відділу докторантури та ад'юнктури  
Національної академії внутрішніх справ

## ГЕНЕЗА РОЗВИТКУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ

**Анотація.** Окреслюються фактори, які характеризують сферу трудових правовідносин у сучасному суспільстві, а також визначають основні напрями його розвитку та модернізації. Аналізується вплив пандемії коронавірусної хвороби та введення режиму воєнного стану на збільшення кількості дистанційних працівників в Україні, а також на появу численних правових прогалин, колізій і суперечностей у сфері правового регулювання дистанційної форми зайнятості. Наголошується на існуванні глибокого дисонансу рівня розвитку правового регулювання дистанційної роботи на міжнародному і національному рівні. Розкривається сутність і зміст таких міжнародних і європейських нормативно-правових актів, як Конвенція МОП про надомну працю № 177, Рекомендації МОП щодо надомної праці № 184, Рамкова угода соціальних партнерів ЄС про телепрацю 2002 р., Конвенція МОП про домашніх працівників № 189, Рекомендації МОП про домашніх працівників № 201. Наголошується, що незважаючи на стрімке зростання кількості дистанційних працівників, українським парламентом й досі не було ратифіковано жодного міжнародного та європейського нормативно-правового акту у сфері правового регулювання даної форми трудової зайнятості, хоча проекти відповідних законів не одноразово виносились на розгляд, а сама проблематика дистанційної роботи тривалий час є предметом гострих наукових дискусій. В рамках характеристики генези розвитку вітчизняного законодавства у сфері регулювання праці дистанційних працівників, аналізується зміст та основні положення Постанови Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань № 275/17-99 від 29.09.1981 р «Про затвердження Положення про умови праці надомників» та Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 26.11.2015 р. Досліджуються етапи законодавчого врегулювання дистанційної форми зайнятості в КЗпПУ, в рамках якого аналізується зміст та визначаються основні недоліки Законів України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019)» від 30.03.2020 р., а також «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 04.02.2021 р.

**Ключові слова:** віддалена робота, гнучкий режим робочого часу, дистанційна робота, дистанційна форма зайнятості, надомна робота, нетипова зайнятість, строкова робота, телеробота.

### **Drozd O. Yu. Genesis of the development of legal regulation of remote work**

**Abstract.** The factors that characterize the area of labor relations in modern society have been outlined, as well as the main directions of its development and modernization have been determined. The impact of the Coronavirus disease pandemic and the introduction of martial law on the increase in the number of remote workers in Ukraine, as well as on the emergence of numerous legal gaps, collisions and contradictions in the area of legal regulation of remote employment have been analyzed. It has been emphasized that there is a deep dissonance of the level of development of the legal regulation of remote work at the international and national levels. The essence and content of such international and European legal instruments as the ILO Home Work Convention No. 177, the ILO Home Work Recommendation No. 184, the Framework Agreement on Telework of 2002, the ILO Domestic Workers Convention No. 189, Domestic Workers Recommendation No. 201. It has been emphasized that, despite the rapid growth of the number of remote workers, the Ukrainian Parliament still has not ratified a single international and European legal instrument in the area of legal regulation of this form of employment, although the relevant draft laws had not been submitted once, and the issue of remote work itself has long been a subject of acute scientific concern. Within the framework of the genesis of the development of domestic legislation in the area of labor regulation of remote workers, the content and main provisions of the Decree of the USSR State Committee on Labor and Social Affairs No. 275/17-99 of September 29, 1981 “On approval of the Regulations on working conditions of homeworkers” and the Law of Ukraine “On Scientific and Scientific-Technical Activities” No. 848-VIII of November 26, 2015 have been analyzed. The stages of legislative regulation of the remote form of employment in the Labor Code of Ukraine have been studied, within which the content and the main shortcomings of the Laws

of Ukraine “On Amendments to Certain Legislative Acts Aimed at Providing Additional Social and Economic Guarantees in connection with the spread of the Coronavirus disease (COVID-2019)” of March 30, 2020, as well as “On the amendments to some legislative acts of Ukraine regarding the improvement of the legal regulation of remote, home work and flexible working hours” of February 04, 2021, have been examined.

**Key words:** *remote work, flexible working hours, remote work, remote form of employment, home work, atypical employment, fixed-term work, telework.*

Глобалізація та розширення ринку праці, віртуалізація економічного простору, розробка та впровадження новітніх інформаційних, телекомунікаційних та комп’ютерних технологій, активізація соціальної активності обмежено-мобільних категорій працівників – це далеко не повний перелік факторів, які характеризують сферу трудових правовідносин у сучасному суспільстві, а також визначають основні напрями його розвитку та модернізації. При цьому варто зауважити, що еволюція всіх зазначених вище факторів відбувається поступово і супроводжується, як правило, розвитком й удосконаленням правового регулювання трудового законодавства, забезпечуючи його пристосування до викликів сучасності. Однак, протягом останніх кількох років відбулося принаймні дві важливі події, які порушили гармонійний процес модернізації сфери трудових правовідносин й обумовили виникнення численних правових прогалин, колізій і суперечностей.

Перша причина пов’язана зі стрімким загостренням пандемії коронавірусної хвороби, яка унеможливила здійснення трудової діяльності у звичних умовах надзвичайно великою кількістю працівників різних категорій: від державних службовців, представників банківської і фінансової сфери, до науковців, вчителів і допоміжного персоналу більшості установ, підприємств та організацій. Необхідність соціальної ізоляції населення (зокрема працюючого) обумовило пошук нових й удосконалення раніше малопопулярних форм нетрадиційної трудової занятості, в першу чергу тих, які передбачають виконання працівниками роботи поза робочими приміщеннями або територією роботодавця, тобто дистанційно.

Друга причина, яка хоч і не має глобального світового масштабу, однак дуже гостро стоїть саме перед нашою державою, пов’язана із введенням режиму воєнного стану у зв’язку із повномасштабним воєнним вторгненням РФ в Україну. Необхідність забезпечення санітарно-гігієнічних та епідеміологічних умов

праці сьогодні вже не стоїть так гостро. Натомість, перед роботодавцями і державою в цілому постали питання необхідності збереження робочих місць, забезпечення соціально-економічної стабільності в суспільстві, зняття політичної напруги тощо. А оскільки розширення можливостей дистанційної форми зайнятості наразі визнається найбільш ефективним способом вирішення зазначених питань, науково-теоретичне дослідження проблем, пов’язаних із недоліками її правового регулювання, слід визнати досить актуальним.

**Стан наукового дослідження проблеми.** Сутність і зміст дистанційної роботи як нестандартної форми зайнятості тривалий час перебувають у полі зору науковців. Окремим аспектам цієї тематики присвятили свої дослідження такі вчені, як Н.Б. Болотіна, В.С. Венедиктов, Л.П. Гаращенко, О.В. Демченко, М.І. Іншин, Л.В. Котова, В.П. Кохан, І.І. Моторна, М.М. Моцар, О.В. Моцна, В.О. Носенко, О.С. Прилипко, О.П. Пристайко, В.І. Прокопенко, Я.В. Свічкарьова, О.Г. Серета, С.О. Сільченко, А.В. Шевчук, В.О. Яровий, О.М. Ярошенко та багато інших. Не применшуючи роль і значення проведених ними досліджень, варто зауважити, що в сфері правового регулювання дистанційної роботи багато питань все ще залишаються практично недослідженими. Також, у зв’язку зі стрімким розвитком даної форми трудових відносин, ціла низка проблемних аспектів потребує додаткового наукового опрацювання і конкретизації, застосування комплексного аналізу, сучасного трактування і цілісного бачення.

**Мета наукової статті** полягає у дослідженні генези розвитку та сучасного стану правового регулювання дистанційної роботи, а також визначенні перспектив її розвитку в сучасних суспільно-політичних умовах, які склались в Україні у зв’язку з введенням режиму воєнного стану.

**Виклад основного змісту.** Питання необхідності правового регулювання дистанційної

роботи уже тривалий час викликають гострі дискусії як в наукових колах, так і серед практичних працівників. Однак, незважаючи на їх актуальність, законодавець тривалий час не приділяв їм достатньої уваги. Фактично, до 2020 р. для врегулювання правового режиму роботи дистанційних працівників в Україні застосовувались норми ще радянського законодавства, які були закріплені в Положенні про умови праці надомників, затвердженому Постановою Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань № 275/17-99 від 29.09.1981 р. (більш детально зміст даного Положення буде проаналізовано нижче). Цілком очевидно, що такий стан речей викликав серйозні занепокоєння і свідчив про неспроможність національного трудового законодавства адекватно реагувати на всі ті глобальні виклики, які були обумовлені надзвичайно швидкими темами розвитку дистанційних форм зайнятості в Україні та світі.

Про глибокий дисонанс рівня розвитку правового регулювання дистанційної роботи на міжнародному і національному рівні може свідчити той факт, що світове співтовариство почало активно займатись розробкою правового підґрунтя застосування даної форми нетрадиційної зайнятості ще наприкінці минулого століття. Так, у 1996 р. МОП було прийнято Конвенцію про надомну працю № 177 [1], а також ухвалено Рекомендації щодо надомної праці № 184 [2]. Згідно позиції МОП, надомною працею слід вважати роботу, що відповідає таким основним критеріям: 1) виконується працівниками за місцем їх проживання або в інших приміщеннях за їх вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця; 2) за винагороду; 3) з метою виробництва товарів або послуг згідно з указівками роботодавця; 4) незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали або інші ресурси, що використовуються, якщо тільки працівники не мають у своєму розпорядженні такої міри автономії та економічної незалежності, яка потрібна для того, щоб вважати їх незалежними працівниками відповідно до національного законодавства чи судових рішень [1]. Також передбачається, що трудовий договір з такими працівниками має бути укладено, як правило, у письмовій формі й максимально повно визначати як основні, так і додаткові умови, пов'язані із взаємними обов'язками

сторін. Отже, з наведених вище характеристик надомної праці стає зрозуміло, що аналізована Конвенція, по суті, стосується будь-якої роботи поза приміщенням роботодавця, в тому числі дистанційної [3, с. 181].

З негативного боку слід відмітити той факт, що незважаючи на цілу низку прогресивних положень, які містяться в Конвенції МОП № 177, нашою державою вона так і не була ратифікована. На відміну від багатьох інших зарубіжних країн, де саме завдяки цій Конвенції було створено законодавче підґрунтя для розвитку надомної праці як однієї із звичайних форм трудової зайнятості, а також для подальшого удосконалення правового регулювання дистанційної роботи як одного із найбільш прогресивних її різновидів.

Поряд із міжнародним співтовариством, на необхідність окреслення ключових засад правового регулювання дистанційної роботи звернули увагу також і в ЄС. Так, 16 липня 2002 року між Європейською комісією і Європейським об'єднанням профспілок і роботодавців (ETUC, UNICE, UEAPME, CEEP) було укладено Рамкову угоду соціальних партнерів ЄС про телепрацю [4]. Згідно ст. 2 цієї Угоди, під телепрацею пропонується розуміти таку форму організації та/або виконання роботи, яка: 1) передбачає використання інформаційних технологій; 2) здійснюється в рамках трудового договору/ правовідносин; 3) може бути виконана також у приміщеннях роботодавця, однак здійснюється за межами цих приміщень на постійній основі. Окремо наголошується, що працівники, які обрали таку форму зайнятості, користуються такими ж гарантіями захисту, що й інші працівники. Якщо узагальнити наведені вище характеристики телепраці, то можна прийти до висновку, що, не зважаючи на деякі термінологічні відмінності, сфера правового регулювання аналізованої Рамкової угоди в повній мірі охоплює трудові відносини, пов'язані із дистанційною роботою.

Деякі слова варто сказати також і про перспективи імплементації Рамкової угоди в національне трудове законодавство. Річ у тому, що зміст цієї Угоди не було затверджено Європейською директивою, як це відбувається зазвичай, і саме тому вона має впроваджуватись «автономно». Як зазначається в спеціальній

літературі, «автономні угоди» на рівні ЄС підписуються європейськими соціальними партнерами і створюють договірні зобов'язання залежних організацій сторін з реалізації таких угод на кожному відповідному рівні національної системи регулювання трудових відносин [3, с. 183]. У даному випадку, найпоширенішим способом імплементації Європейської рамкової угоди про телепрацю стало укладення внутрішньодержавних угод на національному та міжгалузевому рівнях. Серед позитивних рис такого способу імплементації можна назвати: імперативний характер угод; забезпеченість їх виконання силою державного примусу; можливість деталізації та конкретизації з урахуванням національних особливостей і суспільних потреб.

Наступним етапом розвитку міжнародного законодавства у сфері дистанційної роботи стало проведення у 2003 р. Генеральної конференції МОП, присвяченій проблемам розвитку трудових відносин. Серед іншого, в резолюції Конференції наголошувалось на тенденції збільшення категорій працівників, які по суті є найманими, однак при цьому позбавлені захисту своїх трудових прав, а також на тому, що необхідно вжити ряд заходів, спрямованих на запобігання так званій «уявній» самозайнятості, коли межа між найманими та незалежними працівниками є нечіткою [5, с. 132].

Однак, незважаючи на усю важливість порушених на Конференції питань, практичні кроки щодо їх правового врегулювання були зроблені лише в 2011 р. – на 100-ій щорічній сесії МОП, яка пройшла в Женеві. В її рамках, за участю представників урядів, працівників та роботодавців країн-учасниць, прийнято низку важливих міжнародних актів, спрямованих на покращення правового становища десятків мільйонів людей, які працюють вдома. Центральне місце серед таких актів по праву займають Конвенція МОП № 189 Про домашніх працівників [6], а також однойменні Рекомендації МОП № 201 [7].

Конвенція МОП № 189 вперше визначила поняття домашньої праці та домашніх працівників – осіб, які на умовах трудового договору займаються домашньою працею (фрілансерів). У ній було задекларовано головний принцип правового регулювання праці таких осіб,

зокрема зазначено, що вони повинні користуватися тими ж трудовими правами, що й звичайні працівники, передусім стосовно таких базових категорій, як тривалість робочого часу та часу відпочинку. Також, у ній було визначено основоположні стандарти та гарантії трудових прав домашніх працівників, передбачено засоби для забезпечення гідних умов праці, а також захисту від дискримінації, різноманітних форм насильства та втручання в їх особисте життя, заходи із забезпечення безпеки та гігієни праці, захисту від примусової праці та використання праці дітей. Окремо наголошено, що домашнім працівникам гарантується свобода об'єднання та укладення колективних договорів і ведення колективних переговорів. МОП визнала, що специфіка праці домашніх працівників вимагає передбачення для них окрім загальних, ще й спеціальних режимів робочого часу та відпочинку, належного врегулювання питання щодо нерозголошення конфіденційної інформації про членів домашнього господарства, а також передбачення особливих процедур та додаткових підстав для припинення трудового договору з даною категорією працівників.

Таким чином, в якості проміжного висновку можна зазначити, що, незважаючи на стрімке зростання кількості дистанційних працівників, українським парламентом й досі не було ратифіковано жодного міжнародного та європейського нормативно-правового акту у сфері правового регулювання даної форми трудової зайнятості, хоча проекти відповідних законів не одноразово виносились на розгляд а сама проблематика дистанційної роботи тривалий час є предметом гострих наукових дискусій. При цьому важливо пам'ятати, що сам факт технічної ратифікації того чи іншого міжнародного акту не є панацеєю. Необхідним є також паралельний розвиток й удосконалення національного галузевого законодавства з метою адекватного відображення у ньому основних міжнародно-визнаних принципів регулювання дистанційної праці. Такими принципами, на думку О.Г. Середи, є: сприяння зайнятості; умови праці та соціальний захист; основоположні принципи і права у сфері праці; трипартизм та соціальний діалог [8, с. 246].

Переходячи до характеристики генези розвитку вітчизняного законодавства у сфері

регулювання праці дистанційних працівників, в першу чергу варто відмітити той факт, що до 2020 р. у вітчизняному трудовому праві порядок та умови застосування такого режиму роботи не були чітко врегульованими. Єдиним нормативно-правовим актом, який регулював окремі аспекти трудових відносин із надомними працівниками, було Положення про умови праці надомників, затверджене Постановою Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань № 275/17-99 від 29.09.1981 р. [9], яке є чинним і на сьогоднішній день. Згідно п. 1 Положення, надомниками вважаються особи, які уклали трудовий договір з «підприємством» про виконання роботи вдома особистою працею з матеріалів і з використанням знарядь і засобів праці, наданих підприємством або набутих за рахунок коштів цього підприємства. При цьому допускається надання адміністрацією дозволу надомнику виготовляти вироби для підприємства також з особистих матеріалів та з використанням особистих механізмів й інструментів [9].

Особливу увагу слід звернути на цілу низку обмежень роботи надомників, які встановлені цим Положенням: обмеження сфери застосування надомної праці (п. 3); обмеження кола осіб, які мають переважне право на укладання трудового договору про надомну працю (п. 4); обмеження у сфері організації трудових процесів в надомних умовах (п. 9); обмеження у виборі конкретного виду роботи для надомників (п. 12); обмеження у виборі конкретної форми оплати надомної праці (п. 13); обмеження тривалості відпусток надомників (п. 18) тощо. Очевидно, що наявність всіх цих обмежень стало суттєвою перешкодою розвитку дистанційної форми зайнятості в Україні і фактично, паралізувало сферу трудових відносин під час загострення пандемії коронавірусної хвороби.

У зв'язку з тим, що проаналізоване вище Положення про умови праці надомників поширювалось переважно на виробничу сферу та на сферу окремих видів послуг у системі побутового обслуговування населення, а також було фактично непридатне для урегулювання роботи працівників інтелектуальної сфери, перед законодавцем постала необхідність пошуку інших механізмів вирішення цієї проблеми. Один

із таких механізмів було закріплено в Законі України «Про наукову і наукову технічну діяльність» від 26.11.2015 р. [10]. Так, ч. 3 ст. 6 вказаного Закону допускає можливість запровадження для наукових працівників і спеціалістів наукових установ та закладів вищої освіти дистанційного режиму праці (абз. 3). При цьому зазначається, що запровадження такого режиму визначається в колективному договорі або рішенням керівника наукової установи (закладу вищої освіти) за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (абз. 4), а порядок та умови його застосування визначаються у правилах внутрішнього трудового розпорядку відповідної наукової установи (закладу вищої освіти) (абз. 6). Конкретний перелік професій і посад наукової установи (закладу вищої освіти), на яких може застосовуватися дистанційний режим праці, погоджується вченою (науковою, науково-технічною, технічною) радою наукової установи (закладу вищої освіти) (абз. 5) [10].

Незважаючи на той факт, що визначені в Законі України «Про наукову і наукову технічну діяльність» положення про дистанційну роботу мали дійсно прогресивний характер, вони так і не знайшли свого подальшого розвитку в інших нормативно-правових актах. Зокрема, невирішеними залишались такі питання, як соціальне забезпечення дистанційних працівників, рівність їх трудових прав з іншими працівниками, облік і регулювання робочого часу та часу відпочинку, оплата праці, забезпечення технічними засобами, здійснення контролю і нагляду за їх діяльністю тощо. Кім того, стрімкий розвиток інформаційних технологій а також загальна світова тенденція збільшення частки дистанційних працівників в загальній структурі трудової зайнятості ще більше актуалізували потребу законодавчого розширення сфери правового регулювання інституту дистанційної роботи. Певні спроби вирішення цієї проблеми були запропоновані в проектах нового Трудового кодексу України. Однак, жоден із зареєстрованих в Парламенті законопроектів так і не був ухвалений.

Стрімке загострення пандемії коронавірусної хвороби і збільшення у зв'язку з цим кількості працівників, які були вимушені перейти на дистанційний формат роботи, ще більше

актуалізували потребу в негайному законодавчому врегулюванні даної форми трудової зайнятості. Відтак, вже 30.03.2020 р. ВРУ в терміновому порядку було ухвалено Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019)» (який набув чинності вже 2.04.2020 р.) [11]. Серед іншого, цим Законом було внесено зміни: 1) до ст. 21 КЗпПУ в частині удосконалення поняття «трудоного договору»; 2) до ст. 24 КЗпПУ, зокрема щодо встановлення загальнообов'язкової письмової форми «при укладенні трудового договору про дистанційну (надомну) роботу»; 3) до ст. 60 КЗпПУ в якій, серед іншого, вперше на законодавчому рівні було закріплено поняття «дистанційної (надомної) роботи», а також врегульовано деякі питання запровадження такої форми організації праці, регулювання тривалості робочого часу, оплати праці тощо.

Однак, поспіх у прийнятті даного Закону, неврахування позитивного зарубіжного досвіду та міжнародних стандартів у сфері правового регулювання дистанційних форм зайнятості, обумовили виникнення численних наукових дискусій та обговорень, присвячених висвітленню законодавчих недоліків, колізій та прогалин. Так, Д.О. Новіков у своїх публікаціях неодноразово наголошував, що «прогресивні норми, включені до КЗпП ... відкрили «скриньку Пандори» для подальшого розповсюдження на сферу правового регулювання трудових відносин цивілістичних, а подекуди й рабовласницьких засад», а також що за їх допомогою «під покровом урегулювання праці дистанційних працівників відбулось реальне зменшення обсягу прав трудящих» [12, с. 100-101]. У свою чергу, Я. Смутіна зазначала, що «найбільшою проблемою ... є повна плутанина із розумінням дистанційної праці як тимчасової (вимушеної) форми режиму роботи, зокрема на період карантину, та дистанційної праці, як особливої форми організації роботи, що здійснюється постійно на підставі трудового договору про дистанційну роботу» [13]. Не залишились осторонь критики аналізованого Закону також і практичні працівники. Наприклад, членкиня Асоціації правників України

В. Савчук зауважила, що «бізнес схарактеризував цю законодавчу спробу як половинчасту, тому що багато питань так і залишилось без відповідей. Відсутність норм права, які б надавали 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» [14, с. 9].

Широка критика нововведень до КЗпПУ як з боку науковців, так і з боку практичних працівників, обумовила потребу в якнайшвидшому доопрацюванні законодавчих положень у сфері правового регулювання дистанційної форми зайнятості. Їх результатом стало ухвалення Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 04.02.2021 р. [15]. Окрім усунення деяких редакційних неточностей та суперечностей, цим Законом було внесено і більш суттєві зміни до КЗпПУ, а саме: 1) в ст. 29 деталізовано обов'язки власника або уповноваженого ним органу до початку роботи працівника за трудовим договором про дистанційну роботу; 2) в ст. 60 переглянуто деякі положення щодо сутності та змісту гнучкого режиму робочого часу; 3) в ст. 60-1 закріплено поняття та визначено специфіку надомної роботи як окремої форми організації праці; 4) в ст. 60-2 закріплено поняття та визначено особливості правового регулювання дистанційної роботи як окремої форми організації праці; 5) в ст. 134 та 135-1 уточнено підстави настання повної матеріальної відповідальності дистанційних працівників; 6) у ст. 153 розмежовано обов'язки щодо створення безпечних та нешкідливих умов праці між дистанційним працівником та власником або уповноваженим ним органом тощо.

Більшість науковців і практичних працівників оцінили положення аналізованого Закону як досить прогресивні, науково виважені та практично спрямовані. Однак, нові виклики та загрози, з якими сьогодні зіштовхнулись всі без винятку працівники та роботодавці в нашій державі в умовах введенням режиму воєнного стану у зв'язку із повномасштабним воєнним

вторгненням РФ в Україну, обумовили виникнення принципово нових проблем у сфері правового регулювання дистанційної форми організації праці. Всі ці проблеми потребують

негайного правового врегулювання, від якості та ефективності якого, без перебільшення, залежить соціально-економічна та політична стабільність у нашій державі.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Конвенція Міжнародної організації праці № 177 «Про надомну працю» від 20.06.1996 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_327#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327#Text).
2. Рекомендація Міжнародної організації праці № 184 «Щодо надомної праці» від 20.06.1996 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_100#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_100#Text).
3. Плехов Д.О. Міжнародно-правове регулювання дистанційної роботи як однієї із форм нестандартної зайнятості. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. 2021. № 65. С. 180-184.
4. Рамкова угода соціальних партнерів ЄС про телепрацю від 16.07.2002 р. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---lab\\_admin/documents/genericdocument/wcms\\_751990.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/genericdocument/wcms_751990.pdf).
5. Свічкарьова Я.В. Дистанційна робота як одна із форм атипової зайнятості. *Держава та регіони*. 2013. № 1 (39). С. 129–134.
6. Конвенція Міжнародної організації праці № 189 «Про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів)» від 16.06.2011 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_530#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_530#Text).
7. Рекомендація Міжнародної організації праці № 201 «Про гідну працю домашніх працівників» від 16.06.2011 р. URL: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:2551502:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551502:NO).
8. Середа О.Г. Деякі аспекти впровадження регулювання дистанційної роботи в сучасному законодавстві. *Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Суми, 5-7 червня 2014 р.). Суми : СумДУ, 2014. – С. 245-248.
9. Про умови праці надомників: Положення, затверджене Постановою Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 29.09.1981 р. № 275/17-99 URL: [https://zakononline.com.ua/documents/show/159449\\_\\_159449](https://zakononline.com.ua/documents/show/159449__159449).
10. Про наукову і науково-технічну діяльність : Закон України від 26.11.2015 р. № 848-VIII. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/848-19/page>.
11. 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) : Закон України від 30.03.2020 р. // *Відомості Верховної Ради України*. 2020. № 18. Ст. 123.
12. Новіков Д.О., Лук'янчиков О.М. Цивілістичний характер змін у Кодексі Законів про працю України, пов'язаних із впровадженням правового регулювання дистанційної роботи. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 4. С. 100–103. URL: [http://www.lsej.org.ua/4\\_2020/25.pdf](http://www.lsej.org.ua/4_2020/25.pdf)
13. Сімутіна Я. Дистанційна праця в умовах карантину: спроба правового врегулювання. URL: <https://sud.ua/ru/news/blog/166599-distsiynna-pratsya-v-umovakh-karantinusproba-pravovogo-vregulyuvannya>.
14. Беззуб І. Дистанційна форма зайнятості: українські та зарубіжні реалії. *Громадська думка про правотворення*. 2020. № 16 (201). С. 4–11.
15. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу: Закон України від 04.02.2021 р. // *Відомості Верховної Ради України*. 2021. № 20. Ст. 178.