

моменту влаштування на нове місце роботи. Також важливим аспектом є те, що при влаштуванні на нову посаду рівень зарплати має бути не нижче заробітку на останньому місці роботи з урахуванням середнього рівня зарплати, сформованого за минулий місяць у регіоні, де був отриманий статус безробітного, зазначає С. Кожушко [3]. Тобто громадяни не тільки можуть знайти нову роботу, а і збережуть себе від значних збитків. Інше питання, що термін пошуку нових вакансій регіональним центром зайнятості може зайняти деякий час.

З огляду на вище зазначене, можна дійти до такого висновку, що проблема міграційних процесів в умовах COVID-19 нині є досить актуальною, оскільки держава відчуває не лише постійний відтік працездатних громадян, а й уразливість соціально-трудових відносин через: низький рівень оплати праці та пенсійного забезпечення, порушення трудових прав, інших факторів. Вартує провести ефективну державну соціальну політику по налагодженню контактів з громадянами, що перебувають за кордоном та впровадження належних умов повернення в Україну.

Список використаних джерел

1. Академік Е. Л. Трудова міграція з України: вплив COVID-19. URL: <https://www.nas.gov.ua/UA/Messages/Pages/View.aspx?MessageID=6547> (дата звернення 21.04.2021)
2. Корж А. Польща збирається переманювати українських лікарів: У чому справа. URL: <https://dengi.ua/career/2364926-polsha-sobiraetsya-peremanivat-ukrainskikh-vrachej-v-chem-delo> (дата звернення 21.04.2021)
3. Кожушко С. Як знайти нову роботу за допомогою центру зайнятості: поради юриста. URL: https://scholar.google.com.ua/citations?hl=uk&user=BYIuh8AAAAJ#d=gs_md_cita-d&u=%2Fcitations%3Fview_op%3Dview_citation%26hl%3Duk%26user%3DBYIuh8AAAAJ%26cstart%3D20%26pagesize%3D80%26citation_for_view%3DBYIuh8AAAAJ%3A17t_Zn2s7bgC%26tzm%3D-180 (дата звернення 22.04.2021)

Людмила Сіньова

*Київський національний університет
імені Тараса Шевченка,*

*к.ю.н., доцент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення*

Надомна та дистанційна роботи в період карантину

*Наукове дослідження проведено в рамках
держбюджетної теми НДР № 20БФ042-01
«Правове забезпечення соціальної
безпеки в євроінтеграційних умовах»*

Актуальність теми дослідження обумовлена тим, що у зв'язку з пандемією коронавірусної хвороби COVID-19 та карантинном, більшість працівників почали працювати вдома дистанційно для запобігання і розповсюдження зараження коронавірусом на робочих місцях. Станом на 19 квітня 2021 року 1 959 522 випадків коронавірусної хвороби COVID-19 зафіксовано в Україні.

В українському законодавстві дистанційна або віддалена праця існувала під терміном «надомна праця». Регулювала вона працю тих працівників, які виконували свою роботу за трудовим договором вдома. Надомна праця поєднувала риси найманих працівників та

самозайнятих осіб [1, с. 81]. В Конвенції МОП 1996 року № 177 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; за винагороду; з метою виробництва товарів або послуг, згідно з вказівками роботодавця.

Міністерство соціальної політики України у листі від 25.11.2015 р. № 692/13/133-15 «Щодо праці надомників» роз'яснило, що оскільки надомники розподіляють робочий час на свій розсуд і оплата праці провадиться за фактично виконану роботу, таблиць обліку робочого часу на таких працівників не ведеться.

Запровадження дистанційної роботи розширює коло трудових відносин, які підлягають регулюванню трудовим договором. Це у свою чергу розширює сферу індивідуально-договірного регулювання. Особливостями укладення трудового договору про дистанційну роботу є детальне регулювання прав та обов'язків працівника і роботодавця: режим роботи, порядок виконання трудових обов'язків, оплата праці, забезпечення оргтехнікою та іншими засобами зв'язку, можливість компенсаційних виплат за використання власного інтернету та оргтехніки [2, с.77].

Тому надомна та дистанційна робота в період карантину стала важливою мірою, яка запропонована ВООЗ. В прикінцевих положеннях Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID19)» від 17.03.2020 р. №530-ІХ, зазначено, що на період встановлення карантину або обмежувальних заходів, пов'язаних із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) роботодавець може доручити працівникові, у тому числі державному службовцю, службовцю органу місцевого самоврядування, виконувати протягом певного періоду роботу, визначену трудовим договором, вдома.

25 лютого 2021 року Президент України підписав Закон «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. №1213-ІХ де визначено поняття надомної та дистанційної роботи.

Надомна робота - це форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу.

Дистанційна робота - це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

До пандемії відносно незначна частина населення у світі працювала дистанційно на постійній основі. За оцінками МОП, 8% світової робочої сили, або приблизно 260 млн працівниць, постійно працювали вдома до пандемії COVID-19. Для країн ЄС у 2019 році частка дистанційних працівниць у віці 15-64 років становила лише трохи більше 5% і залишалася такою протягом останнього десятиліття; щоправда, дещо зросла частка тих, хто іноді працювали удома: з 6% у 2009 році до 9% у 2019 році [3].

Таким чином, в Україні запроваджено самостійні форми робіт, такі як дистанційна та надомна, право роботодавця при укладенні трудового договору про дистанційну або

надомну роботу отримувати відомості про місце проживання або інше місце за її вибором, де буде виконуватись трудова функція (з метою належного оформлення працівника на дистанційну роботу).

Список використаних джерел

1. Єрофєєнко Л.В. Правовий аналіз дистанційної роботи. Актуальні проблеми приватного та публічного права : матеріали III Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції присвяченої 92-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (2 квітня 2021 року). – Харків, 2021. С. 80-83

2. Бурак В.Я. Особливості укладення трудового договору про дистанційну роботу. Актуальні проблеми приватного та публічного права : матеріали III Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції присвяченої 92-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (2 квітня 2021 року). – Харків, 2021. С.73-77.

3. Коронавірус і дистанційна робота: що зробила держава URL: https://cedos.org.ua/researches/koronavirus-i-dystantsiina-robota-shcho_zrobyla-derzhava/ (дата звернення 15.04.2021)

Катерина Спицька

Київський національний університет

імені Тараса Шевченка,

юристка Відділу супроводу вступної кампанії

Вплив процесу діджиталізації (цифровізації) на сферу трудових відносин

Термін «діджиталізація» (цифровізація) трактується в наш час, як процес перетворення інформації в цифровий формат. Це сприяє зниженню витрат, збільшенню нових можливостей у пошуку та в керуванні інформацією. Вона трансформує світ праці, перевизначає межі виробництва, споживання, розподілу та має сильний вплив на підприємства, як у виробництві, так і в сферах послуг. Це створило величезні можливості, оскільки з'явилися нові продукти, процеси та методи, але також створило загрози, оскільки нові способи працевлаштування створюють нові виклики для роботодавців. Широке використання алгоритмів дозволяє Інтернет-платформам обмінюватися товарами, послугами та робочою силою. Алгоритми також трансформують традиційні компанії, що дозволяє їм краще управляти своїми активами та процесами, одночасно переосмислюючи свої стратегії відповідно до інноваційних рішень.

Діджиталізація (цифровізація) впливає на трудові відносини між роботодавцями та працівниками, оскільки це різко змінює організацію праці та взаємозв'язок між роботодавцями і працівниками. В результаті оцифрування організація праці характеризується підвищеною гнучкістю, що впливає на те, коли, де і як виконуються завдання. Це може принести переваги для роботодавців та працівників у вигляді покращення балансу між робочим та особистим життям. Але гнучкість може також вплинути на дохід працівників, коли це призводить до мінливості доходів, їх соціального забезпечення та балансу між роботою та життям. Оскільки оцифрування дало можливість новим формам розвитку працевлаштування, як робота в Інтернеті або на відстані, вони суттєво впливають на те, як і організована робота та на організацію взаємин роботодавців