

8. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. № 50. Ст. 375.

9. Вишновецька С. В. Дискримінація в трудовому праві. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. / [редкол. вид.: Тацій В. Я. та ін.]; Нац. акад. прав. наук України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків : Право, 2016. Т. 11: Трудове право / [редкол.: С. М. Прилипко, М. І. Іншин, О. М. Ярошенко та ін.]. 2018. С. 100–104.

10. Ярошенко О. М., Вапнярчук Н. М. Правове забезпечення принципу гендерної рівності у сфері реалізації права на працю в Україні. *EU labor law: decent work and expansion of institutional capacity for sustainable development : Scientific monograph*. Riga, Latvia : Baltija Publishing, 2023. С. 352–367. URL: <http://www.baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/book/426>

11. Дискримінація та мобінг на роботі: визначення та способи правового захисту. URL: [https://biz.ligazakon.net/news/216830\\_diskrimnatsya-ta-mobng-na-robot-viznachennya-ta-sposobi-pravovogo-zakhistu](https://biz.ligazakon.net/news/216830_diskrimnatsya-ta-mobng-na-robot-viznachennya-ta-sposobi-pravovogo-zakhistu)

12. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників : Закон України від 12.05.2022 № 2253-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text>

13. Відшкодування моральної шкоди за трудовим законодавством України. URL: [https://jurliga.ligazakon.net/analytics/111738\\_vdshkoduvannnya-moralno-shkodi-za-trudovim-zakonodavstvom-ukrani](https://jurliga.ligazakon.net/analytics/111738_vdshkoduvannnya-moralno-shkodi-za-trudovim-zakonodavstvom-ukrani)

УДК 331.102.12:349.2

DOI: 10.32751/2617-5967-2024-01-23

Скляр М.

магістр права, Київський національний університет імені Тараса Шевченка

## ДИСТАНЦІЙНА ЗАЙНЯТІСТЬ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: ВИКЛИКИ, ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

*Стаття досліджує феномен дистанційної зайнятості в Україні в умовах воєнного стану, спричиненого повномасштабним вторгненням Російської Федерації. Розглядаються ключові аспекти трансформації трудових відносин, зокрема зміни в законодавстві, що регулюють дистанційну роботу. Аналізуються основні виклики, з якими стикаються роботодавці та працівники, включаючи технічні, психологічні та безпекові аспекти. Особлива увага приділяється проблемам забезпечення психічного здоров'я віддалених працівників та кібербезпеки в умовах дистанційної роботи. Стаття підкреслює необхідність комплексного підходу до управління дистанційною зайнятістю, що враховує як продуктивність, так і безпеку працівників. Дослідження базується на аналізі актуальних нормативно-правових актів та наукових публікацій, присвячених проблемам дистанційної роботи в контексті війни та пандемії.*

**Ключові слова:** дистанційна зайнятість, воєнний стан, трудове законодавство, психічне здоров'я, кібербезпека, Україна, COVID-19, цифровізація, гнучкий робочий графік,

*адаптація бізнесу, трудові відносини, віддалена робота, організаційна стійкість, правове регулювання, психологічне благополуччя.*

*The article explores the phenomenon of remote employment in Ukraine under martial law caused by the full-scale invasion of the Russian Federation. The key aspects of the transformation of labor relations, including changes in the legislation governing remote work, are considered. The main challenges faced by employers and employees are analyzed, including technical, psychological and security aspects. Particular attention is paid to the problems of ensuring the mental health of remote workers and cybersecurity in the context of remote work. The article emphasizes the need for an integrated approach to managing remote employment, taking into account both productivity and employee safety. The study is based on the analysis of current regulations and scientific publications on the problems of remote work in the context of war and pandemic.*

**Keywords:** *remote employment, martial law, labor legislation, mental health, cybersecurity, Ukraine, COVID-19, digitalization, flexible working hours, business adaptation, labor relations, remote work, organizational resilience, legal regulation, psychological well-being.*

**Актуальність дослідження.** Повномасштабне вторгнення Російської Федерації в Україну 24 лютого 2022 року спричинило глибокі зміни в усіх сферах життя українського суспільства, зокрема й у сфері трудових відносин. Одним із найбільш помітних трендів стало стрімке зростання популярності дистанційної зайнятості, яка перетворилася з альтернативної форми організації праці на необхідність для багатьох працівників та роботодавців.

Дистанційна робота, яка вже набула певного поширення в Україні під час пандемії COVID-19, в умовах війни стала не лише засобом забезпечення безпеки працівників, але й інструментом збереження бізнесу та робочих місць. Вона дозволила багатьом підприємствам продовжити свою діяльність навіть у регіонах, що опинилися в зоні активних бойових дій, або в умовах масової внутрішньої міграції. Така трансформація організації праці в умовах війни і пандемії відображає загальні тенденції глобального ринку праці, де дистанційна зайнятість стає необхідним елементом адаптації до змін у соціально-економічному середовищі. Ця нова форма організації праці в умовах війни та пандемії свідчить про поступове утвердження та розвиток концепції гнучкого робочого графіку, який дозволяє пристосовувати робочий процес до змін у зовнішньому середовищі.

**Метою** даного дослідження є комплексний аналіз стану, проблем та перспектив розвитку дистанційної зайнятості в Україні в умовах воєнного стану.

**Виклад основного матеріалу.** Трансформація організації праці в умовах війни і пандемії відображає загальні тенденції глобального ринку праці, де дистанційна зайнятість стає необхідним елементом адаптації до змін у соціально-економічному середовищі. Цьому сприяло прискорення цифровізації комунікацій, що не тільки підвищує організаційну стійкість, але й дозволяє адаптуватися до нових викликів, пов'язаних із нестабільністю зайнятості.

В умовах війни в Україні дистанційна зайнятість стає не лише альтернативною формою організації праці, а й необхідним інструментом збереження бізнесу та робочих місць. Ці зрушення у динаміці праці, спричинені пандемією та триваючим конфліктом,

підкреслили важливість адаптивності та стійкості як ключових навичок для працівників і роботодавців.

У відповідь на виклики, спричинені повномасштабним вторгненням Російської Федерації, українське законодавство зазнало суттєвих змін для адаптації трудових відносин до умов воєнного стану, зокрема в аспекті регулювання дистанційної роботи.

Ключовим нормативно-правовим актом, який визначив особливості трудових відносин в умовах війни, став Закон України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" від 15.03.2022 р. № 2136-IX [1]. Цей закон значно спростив процедуру переведення працівників на дистанційну роботу, надавши роботодавцям право змінювати істотні умови праці без дотримання двомісячного строку попередження, передбаченого у мирний час.

Важливі зміни були внесені і до Кодексу законів про працю України [2]. Зокрема, було розширено визначення дистанційної роботи та введено поняття надомної роботи, що дозволило більш гнучко регулювати різні форми віддаленої зайнятості. Ці зміни надали правову основу для масового переходу на дистанційний формат роботи в умовах воєнного стану.

Окрім того, було прийнято ряд підзаконних актів, які регулюють окремі аспекти дистанційної роботи в різних галузях економіки. Наприклад, Наказ Міністерства економіки України від 28.03.2022 р. № 563-22 [3] встановив особливості застосування дистанційної роботи на підприємствах, в установах та організаціях державного сектору економіки.

Таким чином, ключовими аспектами нового правового регулювання дистанційної зайнятості стали спрощення процедури переведення на дистанційну роботу. роботодавець отримав право в односторонньому порядку запроваджувати дистанційну роботу без укладання додаткової угоди до трудового договору;

Однак, незважаючи на значні зміни в правовому регулюванні, залишається ряд невирішених питань. Зокрема, потребують додаткового врегулювання аспекти захисту персональних даних при дистанційній роботі, забезпечення кібербезпеки, а також механізми контролю за виконанням трудових обов'язків дистанційними працівниками.

Таким чином, правове регулювання дистанційної зайнятості в Україні в умовах війни зазнало суттєвих змін, спрямованих на забезпечення гнучкості трудових відносин та збереження робочих місць. Водночас, динамічний характер ситуації вимагає подальшого вдосконалення законодавства для адекватної відповіді на нові виклики, що виникають у сфері дистанційної зайнятості.

Незважаючи на вдосконалення правового регулювання, дистанційна зайнятість в Україні в умовах війни стикається з низкою нових викликів та проблем. Ці проблеми включають у себе не лише недостатню технічну базу для забезпечення ефективного дистанційного зв'язку, але й складнощі з адаптацією традиційних робочих процесів до дистанційного формату, необхідність забезпечення кібербезпеки, підтримку психологічного благополуччя віддалених працівників, а також проблеми із соціальним захистом та компенсаціями. Особливо гостро постає питання підтримки психічного здоров'я працівників, які переживають тривалу дистанційну роботу в умовах військового конфлікту.

Психічне здоров'я працівників є ключовим аспектом забезпечення ефективності дистанційної роботи. Зокрема, роботодавцям необхідно приділяти особливу увагу підтримці психологічного благополуччя віддалених працівників, забезпечувати доступ до

консультацій психологів, тренінгів з управління стресом, формувати корпоративну культуру, що сприяє емоційному здоров'ю. Ці заходи не лише покращують загальний психологічний стан працівників, але й сприяють підвищенню їхньої продуктивності та залученості до роботи, що в умовах війни є критично важливим.

Окрім психологічних аспектів, важливою проблемою також є забезпечення технічних умов для ефективної дистанційної роботи. Багато організацій стикаються з проблемами, пов'язаними з недостатньою якістю інтернет-з'єднання, обмеженим доступом до комп'ютерного обладнання у працівників, особливо в регіонах, які постраждали внаслідок військових дій. Ці фактори істотно знижують ефективність виконання робіт, що, в свою чергу, ставить під загрозу не лише індивідуальні показники продуктивності, але й загальну конкурентоспроможність бізнесу.

Останні дослідження підкреслюють значний вплив психічного здоров'я на продуктивність праці та ефективність організації. Дослідження показують, що погані умови праці можуть призвести до проблем з психічним здоров'ям, зниження продуктивності та економічних втрат [4] для бізнесу. Це підкреслює важливість впровадження комплексних систем підтримки для віддалених працівників, які стосуються як психічного здоров'я, так і технічних ресурсів для сприяння адаптивному робочому середовищу, яке може протистояти викликам, пов'язаним із поточним конфліктом [5].

Важливість психічного благополуччя особливо підкреслюється під час війни, оскільки дослідження свідчать про необхідність спеціальних навчальних програм для підвищення стійкості до стресу та покращення психологічного здоров'я працівників, які перебувають у віддаленому режимі [6]. Концепція організаційного психічного здоров'я привертає увагу, особливо в контексті пандемії та триваючих конфліктів, оскільки вона спрямована на підтримку загального благополуччя та продуктивності працівників [7]. Це підкреслює необхідність для роботодавців вживати проактивних заходів для сприяння психічно здоровому робочому середовищу, яке не тільки допомагає зменшити прогули, але й покращує загальну ефективність організації та моральний дух працівників [8]. Зокрема, важливо, щоб роботодавці включали до своїх стратегій підтримки працівників заходи, які допомагають покращити комунікацію та взаємодію в команді, адаптуючи традиційні механізми управління для дистанційної зайнятості.

Не менш важливою проблемою є забезпечення кібербезпеки при дистанційній роботі. Поширення дистанційної зайнятості в умовах війни, коли працівники використовують особисті пристрої та підключаються до незахищених мереж, випадково підвищує ризики для конфіденційності даних та кібербезпеки організацій. З огляду на це, роботодавці повинні впроваджувати надійні протоколи кібербезпеки та реалізовувати навчальні програми для дистанційних працівників.

Пандемія COVID-19 і подальший перехід до віддаленої роботи підкреслили важливість кібербезпеки для організацій [9]. Віддалена робота представляє унікальні виклики, зокрема підвищені ризики витоку даних і кібератак [9][10]. Щоб зменшити ці ризики, компанії повинні впроваджувати комплексні заходи безпеки, що охоплюють людей, технології та процеси [11]. Це включає навчання співробітників, безпечні хмарні технології та надійні практики кібергігієни [10]. Перехід до дистанційної роботи також впливає на економічну безпеку, зумовлюючи необхідність посилення внутрішніх процесів та адаптації до зовнішніх факторів [12]. Для навчальних закладів рекомендовані спеціальні рекомендації щодо послуг дистанційного навчання [13]. Організації повинні збалансувати

потреби співробітників з вимогами безпеки, враховуючи такі фактори, як вік, стать і посадові функції [14]. Зрештою, ефективні заходи кібербезпеки мають сприяти зростанню бізнесу, а не перешкоджати йому [15]. Отже, забезпечення кібербезпеки - це комплексне завдання, яке вимагає від організацій впровадження комплексних заходів, спрямованих на захист їхніх даних та операцій в умовах дистанційної роботи [16] [17].

Підсумовуючи, дистанційна зайнятість в Україні в умовах війни стикається з низкою нових викликів та проблем, які вимагають комплексного підходу від роботодавців. Це включає не лише вдосконалення технічних умов та підтримку психічного здоров'я працівників, а й забезпечення кібервідповідальності, оскільки сучасні ризики вимагають впровадження надійних протоколів інформаційної безпеки. Це вимагає від організацій не лише адаптації до нових технологій, але й впровадження навчальних програм, що сприяють підвищенню обізнаності працівників щодо кібер-ризиків та збереження психологічного благополуччя в умовах дистанційної роботи під час військових дій. Таким чином, комплексний підхід до управління віддаленою зайнятістю в умовах війни в Україні є необхідним для забезпечення не лише продуктивності працівників, але й їхньої безпеки, що вимагає серйозної уваги до розвитку інформаційно-комунікаційних технологій та інтеграції ефективних систем контролю для захисту даних, особливо в контексті зростаючих кіберзагроз.

Отже, впровадження дистанційної зайнятості в Україні в умовах війни супроводжується низкою нових викликів та проблем. Ці виклики вимагають комплексного підходу, який не тільки відповідає технічним і психологічним потребам віддалених працівників, але й гарантує, що організації підтримують надійні заходи безпеки для захисту конфіденційної інформації, одночасно прагнучи адаптуватися до швидко мінливого робочого середовища [18].

**Висновок.** Дистанційна зайнятість в Україні в умовах воєнного стану стала не просто альтернативною формою організації праці, а необхідним інструментом збереження бізнесу та робочих місць. Дослідження виявило суттєві зміни у правовому регулюванні трудових відносин, спрямовані на адаптацію до нових реалій війни та пандемії. Ці зміни значно спростили процедуру переведення працівників на дистанційну роботу та надали роботодавцям більше гнучкості у організації трудового процесу.

Однак, попри позитивні зрушення, дистанційна зайнятість в умовах війни стикається з низкою викликів. Ключовими проблемами залишаються забезпечення технічних умов для ефективної віддаленої роботи, підтримка психічного здоров'я працівників та забезпечення кібербезпеки. Особливо гостро постає питання психологічного благополуччя віддалених працівників, які змушені працювати в стресових умовах війни. Загалом, дистанційна зайнятість в умовах воєнного стану демонструє потенціал для підвищення стійкості бізнесу та збереження робочих місць. Проте її ефективне впровадження вимагає подальшого вдосконалення законодавства, розвитку цифрової інфраструктури та впровадження нових підходів до управління персоналом.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20> (дата звернення: 24.08.2023).

2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Дата оновлення: 04.08.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 24.08.2023).
3. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо визначення обов'язків та повноважень працівників, які виконують роботу в дистанційному режимі : Наказ Міністерства економіки України від 28.03.2022 р. № 563-22. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=5f07d4a6-42e0-4a5a-9b28-b08bfb4b691> (дата звернення: 24.08.2023).
4. Kuzmina, S. V., and R. V. Garipova. "Mental Health of Employees: Current Issues." *Russian Journal of Occupational Health and Industrial Ecology*, no. 4, FSBI Research Institute of Occupational Health RAMS, Apr. 2020, pp. 250–57, <https://doi.org/10.31089/1026-9428-2020-60-4-250-257>. Accessed 25 Aug. 2024.
5. Challande A., David R., Pugliese L. D. P. Generative Adversarial Networks for face generation: A survey. "Redirecting." Elsevier.com, 2024, [linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1574013720303853](https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1574013720303853). Accessed 25 Aug. 2023.
6. Друзь О., Родченко Л., Руденко Л., Usachenko О. Вплив психічного здоров'я працівників організацій на продуктивність в умовах воєнного стану. 2024. № 1. С. 26–29.
7. Р. Винничук, and С. Федик. "МЕНТАЛЬНЕ ЗДОРОВ'Я ОРГАНІЗАЦІЇ: ВИЗНАЧЕННЯ ТА СУТНІСТЬ." *Наукові інновації та передові технології*, no. 9(23), July 2023, [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2023-9\(23\)-43-52](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2023-9(23)-43-52). Accessed 25 Aug. 2024..
8. Feringa, Anna. *Mental Health in the Workplace – Leading Global Health Risk*. Nov. 2018, <https://doi.org/10.2118/192949-ms>. Accessed 30 May 2023.
9. Kolomoets E. *Ensuring information security in the field of remote work*. 2022. Vol. 2210. № 1. P. 012008-012008.
10. Khudik, Natalia. "Основні аспекти безпечного використання хмарних технологій в умовах пандемії Covid-19." *Tavrijs'kij Naukovij Visnik. Tehnični Nauki*, no. 4, Nov. 2021, pp. 24–32, <https://doi.org/10.32851/tnv-tech.2021.4.3>. Accessed 25 Nov. 2023. .
11. Любов Жалай, and Світлана Чибирак. "Заходи корпоративної безпеки під час віддаленої роботи зі конфіденційними даними." *Grundlagen der modernen wissenschaftlichen forschung*, Mar. 2023, <https://doi.org/10.36074/logos-31.03.2023.10>.
12. Tanklevs'ka, N., and V. Yarmolenko. "Current situation and problems of stock market functioning in Ukraine." *Efektivna Ekonomika*, no. 7, July 2021, <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2021.7.1>. Accessed 12 Aug. 2021..
13. Шабанов Р., Ждан М. Д. Проблеми забезпечення принципу свободи договорів про працю в умовах дистанційної роботи науково-педагогічних працівників. 2022. № 35. С. 100–106.
14. Прохоренко О., Врін Р., Ковшик В. Забезпечення результативності організації при переході на дистанційну форму праці. 2023. № 3(101). С. 32–39.
15. Biliavska Y., Shestack Y. Кібербезпека та кібергігієна: нова ера цифрових технологій. 2022. Т. 43. № 3. С. 47-59.
16. Curran, K. (2020). *Cyber security and the remote workforce*. *Computer Fraud & Security*, 2020, 11–12. [https://doi.org/10.1016/S1361-3723\(20\)30063-4](https://doi.org/10.1016/S1361-3723(20)30063-4) .
17. Khatri, Somya, et al. *Global Pandemics Influence on Cyber Security and Cyber Crimes*. Feb. 2023, <https://doi.org/10.48550/arxiv.2302.12462>.

18. Camacho, Sonia, and Andrés Barrios. "Teleworking and Technostress: Early Consequences of a COVID-19 Lockdown." *Cognition, Technology & Work*, Jan. 2022, <https://doi.org/10.1007/s10111-022-00693-4>.

УДК 342.7:341.23

DOI: 10.32751/2617-5967-2024-01-24

Слободян Б. Ю.

аспірант кафедри конституційного,  
міжнародного права та публічно-правових  
дисциплін Київського університету  
інтелектуальної власності та права Національного  
університету «Одеська юридична академія»

### МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ СТАНДАРТИ У СФЕРІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ЕФЕКТИВНИЙ ЗАСІБ ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ

*Стаття присвячена дослідженню нормативно-правового регулювання реалізації права на ефективний засіб правового захисту на міжнародному рівні. Досліджено загальноприйнятні у світовій спільноті міжнародні стандарти у механізмі захисту прав людини, у тому числі щодо реалізації права на ефективний засіб правового захисту. Визначено основні нормативно-правові акти, які регламентують питання реалізації права на ефективний правовий захист - Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод; Загальна декларація прав людини; Міжнародний пакт про громадянські і політичні права; Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації; Конвенція проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження і покарання; Європейська конвенція про запобігання катуванням чи нелюдському або такому, що принижує гідність, поводженню чи покаранню; Хартія основних прав Європейського Союзу. Визначено рівень відповідності положень Конституції України нормам Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод у сфері забезпечення права на ефективний засіб правового захисту. Окреслено перспективу вдосконалення національної правової системи щодо реалізації права на ефективний засіб правового захисту на основі Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. Визначено роль Конвенції у системі нормативно-правового регулювання забезпечення та реалізації права на ефективний засіб правового захисту. Акцентовано увагу на важливості імплементації у національне законодавство міжнародно-правових норм, що буде сприяти становленню та укріпленню права на ефективний засіб правового захисту, зокрема, на конституційно-правовому рівні. Констатовано важливість та актуальність міжнародно-правових норм для становлення національних стандартів у сфері захисту прав людини. Підкреслено проблему функціонування діючих міжнародно-правових норм на тлі національного правопорядку. Наведено пропозиції щодо вдосконалення положень національного законодавства у сфері реалізації права на ефективний засіб правового захисту, з урахуванням механізму реалізації міжнародних стандартів щодо захисту прав людини.*

**Ключові слова:** засіб правового захисту, захист прав, ефективний правовий захист,