

науки. 2020. Т. 7. № 2. С. 27-32.

13. Гончаренко О. А. Правовий статус військових адміністрацій як суб'єктів забезпечення безпеки та оборони України. Право і безпека. 2022. № 2. С. 15-21.

14. Щebetун І. С. Організаційно-правові проблеми розвитку місцевого самоврядування в Україні. Правничий часопис Донецького університету. 2019. № 1. С. 12-20.

15. Заверуха О. Б. Бюджетні повноваження органів місцевого самоврядування в Україні: проблеми теорії та практики. Львів: Видавництво Львівського університету, 2019. 276 с.

16. Калиновський Б. В. Місцева публічна влада в Україні: конституційно-правові засади функціонування та розвитку. Київ: УкрДГРІ, 2019. 396 с.

17. Дробуш І. В. Функціонування органів місцевого самоврядування в умовах децентралізації та воєнного стану: проблеми та перспективи. Часопис Національного університету "Острозька академія". Серія "Право". 2022. № 1(25). С. 5-12.

УДК 346.2

DOI: 10.32751/2617-5967-2025-01-04

Волинець В. В.

*доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка*

ПІДХОДИ ДО РОЗУМІННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

Дане дослідження присвячене комплексному аналізу дистанційної зайнятості як сучасної форми організації трудових відносин. У роботі розглянуто різні теоретичні підходи до розуміння дистанційної зайнятості, її правове регулювання в Україні та міжнародний досвід. Особлива увага приділяється співвідношенню дистанційної та надомної роботи, гнучким формам зайнятості, а також неформальній зайнятості як суспільній проблемі, що вимагає вирішення. На основі аналізу визначено основні тенденції розвитку дистанційної зайнятості в умовах цифровізації економіки та воєнного стану в Україні. Сформульовано рекомендації щодо вдосконалення правового регулювання дистанційної зайнятості для забезпечення належного захисту прав працівників.

Ключові слова: *дистанційна зайнятість, надомна праця, гнучкі форми зайнятості, неформальна зайнятість, трудове право, пандемія COVID-19, цифрова економіка.*

This study is devoted to a comprehensive analysis of remote employment as a modern form of organizing labor relations. The paper considers various theoretical approaches to understanding remote employment, its legal regulation in Ukraine, and international experience. Particular attention is paid to the relationship between remote and home work, flexible forms of employment, and informal employment as a social problem that requires a solution. Based on the

analysis, the main trends in the development of remote employment in the context of the digitalization of the economy and martial law in Ukraine were identified. Recommendations were formulated to improve the legal regulation of remote employment to ensure proper protection of employees' rights.

Keywords: *remote employment, home work, flexible forms of employment, informal employment, labor law, COVID-19 pandemic, digital economy.*

Актуальність дослідження. Стрімкий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) та глобалізація економіки призвели до значних трансформацій у сфері організації праці. Як зазначає А.С. Абдель Фатах, "основна відмінність між традиційною зайнятістю та фрилансерською роботою в основному полягає в характері трудових відносин і пов'язаних з ними юридичних зобов'язань" [1, с. 98]. Традиційна модель трудових відносин, яка домінувала протягом ХХ століття, поступається місцем новим, більш гнучким формам зайнятості.

Актуальність дослідження підходів до розуміння дистанційної зайнятості значно зросла в умовах пандемії COVID-19 та подальшого воєнного стану в Україні. Як відзначають А.Ю. Данілкова, Є.О. Шелест та Т.В. Глушко, "починаючи з 2020 року на території України вводився повний локдаун, в рамках якого було заборонено роботу усіх типів навчальних закладів, закладів громадського харчування, роботу торгових центрів" [2, с. 161], що змусило багатьох роботодавців та працівників перейти на віддалену роботу.

Додатковим фактором актуальності цієї теми є проблема неформальної зайнятості. А.Б. Резнік наголошує, що "питання подолання неформальної зайнятості та переходу її до формальної зайнятості залишається актуальним, оскільки економічна криза та воєнний стан впливають на більше поширення неформальної зайнятості, а досягнення економічного розвитку та зростання державне зростання не можливе без подолання бідності та впровадження гідної праці для всіх" [3, с. 123].

Метою цього дослідження є аналіз різних підходів до розуміння дистанційної зайнятості, вивчення правових аспектів регулювання дистанційної та надомної роботи в Україні, а також визначення шляхів вдосконалення правового регулювання дистанційної зайнятості в сучасних умовах.

Дистанційна робота як форма організації праці виникла в 1970-х роках у США. Д.М. Загірняк, В.В. Дружиніна та В.О. Дружинін відзначають, що "концепція дистанційної зайнятості має глибоке історичне коріння, хоча її активний розвиток припадає на останні десятиліття. Перші ідеї щодо можливості виконання роботи поза межами традиційного робочого місця з'явилися ще у 1970-х роках, коли Джек Ніллес запропонував термін "телеком'ютинг" (telecommuting) для позначення роботи, яка виконується за допомогою телекомунікаційних засобів поза межами офісу" [4, с. 241].

Відповідно до чинного законодавства України, дистанційна робота визначається як "форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця" [5, с. 212]. Це визначення підкреслює два ключові аспекти дистанційної роботи: просторову віддаленість від роботодавця та використання ІКТ.

А.С. Абдель Фатах виокремлює наступні характеристики дистанційної роботи: "гнучкість надає фрилансерам можливість контролювати свою роботу, тобто бути

автономними, але водночас означає, вони часто втрачають захист і переваги, надані традиційним працівникам" [1, с. 98]. Ця подвійність дистанційної зайнятості — свобода, з одного боку, і потенційна вразливість, з іншого — становить ключову проблему для правового регулювання.

На основі аналізу наукової літератури можна виокремити кілька основних підходів до розуміння дистанційної зайнятості:

Технологічний підхід розглядає дистанційну зайнятість як форму організації праці, при якій використання інформаційно-комунікаційних технологій є ключовим фактором, що дозволяє працівникам виконувати роботу віддалено.

Просторовий підхід визначає дистанційну зайнятість через просторову віддаленість працівника від традиційного робочого місця.

Організаційний підхід розглядає дистанційну зайнятість як особливу форму організації трудових відносин, при якій змінюються традиційні організаційні структури та механізми управління.

Правовий підхід аналізує дистанційну зайнятість з точки зору правового регулювання трудових відносин при віддаленій роботі.

Соціологічний підхід розглядає дистанційну зайнятість як соціальне явище, що впливає на соціальну структуру суспільства, трудові відносини, стиль життя працівників.

Як наголошують Д.М. Загірняк, В.В. Дружиніна та В.О. Дружинін, "у типології дистанційної роботи, запропонованої експертами Інституту праці та соціальних питань, дистанційну роботу можна поділити на: дистанційну роботу вдома (виконання роботи за місцем проживання), змішану дистанційну роботу (передбачає розподіл робочого часу між роботою вдома та за місцем праці), мобільна дистанційна робота – інакше кочова (включає виконання завдань у одержувачів або під час подорожі з використанням ІКТ-техніки)" [4, с. 242].

До 2020 року правове регулювання дистанційної роботи в Україні було недостатнім. Як підкреслюють А.Ю. Данілкова, Є.О. Шелест та Т.В. Глушко, "до 2020 року українське законодавство не врегульовувало достатньо порядок та умови застосування дистанційної та надомної роботи" [2, с. 162]. Однак пандемія COVID-19 стала каталізатором змін у трудовому законодавстві.

У березні 2020 року було внесено зміни до Кодексу законів про працю України (КЗпП), які передбачали можливість встановлення дистанційної (надомної) роботи. Г.О. Куртакова відзначає: "Закони №540-IX та №1213-IX врегулювали ці питання та визначили поняття дистанційної роботи та розширили права та обов'язки працівників та роботодавців" [5, с. 211].

Більш комплексні зміни були внесені у лютому 2021 року з прийняттям Закону України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу". Цей закон розмежував поняття дистанційної та надомної роботи, визначив особливості укладання трудового договору про дистанційну роботу, регулювання робочого часу та охорони праці.

Важливо розрізнити дистанційну та надомну роботу, які часто помилково ототожнюються. Г.О. Куртакова чітко визначає це розмежування: "Розглядаючи договір про надомну роботу – це письмовий договір між працівником і роботодавцем, за умовами якого 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" [5, с. 213].

Основні відмінності між цими формами зайнятості полягають у наступному:

- Місце роботи: при дистанційній роботі працівник самостійно обирає місце роботи, яке може змінюватися; при надомній роботі місце роботи фіксоване (зазвичай домашня адреса працівника).
- Режим роботи: дистанційний працівник самостійно розподіляє свій робочий час і не підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку; надомний працівник має дотримуватись встановленого режиму роботи.
- Матеріально-технічне забезпечення: при дистанційній роботі працівник може використовувати власне обладнання з компенсацією витрат; при надомній роботі роботодавець зазвичай забезпечує працівника необхідними засобами.
- Контроль: при дистанційній роботі контроль здійснюється переважно за результатами; при надомній роботі можливий більш безпосередній контроль.

Дистанційна робота є однією з гнучких форм зайнятості. Д.М. Загірняк, В.В. Дружиніна та В.О. Дружинін наголошують: "Дистанційна робота – одна з найновіших форм роботи, яка відноситься до гнучких. Її поява сприяла популяризації комп'ютерів, Інтернету та послуг мобільного зв'язку – усі вони знаходять все більш широке застосування практично у всіх сферах економічного та соціального життя" [4, с. 243].

До інших гнучких форм зайнятості, які згадуються у документах, можна віднести: робота за викликом, робота на умовах аутстафінгу, робота на умовах гнучкого графіку, залежна самозайнятість, неповний робочий день.

А.Б. Резнік підкреслює важливість регулювання нестандартних форм зайнятості: "Політичним і правовим рішенням даної проблеми буде розробка та впровадження правового регулювання нестандартних форм зайнятості, що буде надавати гарантування їх соціально-трудових прав" [3, с. 127].

А.Б. Резнік визначає неформальну зайнятість як "діяльність осіб, яка здійснюється ними для отримання економічної вигоди (заробітної плати) і є законною, має за своєю суттю характер трудових відносин, проте здійснюється поза межами трудового законодавства або із суттєвим порушенням трудових прав" [3, с. 129].

Згідно з даними Організації економічного співробітництва і розвитку, «неформальні працівники» складають майже 60% робочої сили у всьому світі і 90% у країнах з низьким рівнем доходів" [3, с. 123]. В Україні, за даними Державної служби статистики, "у 2021 році кількість неформально зайнятих працівників в Україні склала 3061,3 тис. осіб" [3, с. 123].

Існує складний взаємозв'язок між дистанційною та неформальною зайнятістю. З одного боку, дистанційна робота, належним чином оформлена, може бути законним способом організації праці. З іншого боку, Д.М. Загірняк, В.В. Дружиніна та В.О. Дружинін відзначають: "Застосування нестандартних форм зайнятості часто несе ризики переходу їх до неформальних трудових правовідносин, і часто саме нестандартні відносини форми зайнятості переходять в неформальний сектор економіки" [4, с. 244].

Це пов'язано з тим, що традиційне трудове законодавство часто не відповідає

реаліям нових форм організації праці, а роботодавці мають можливість уникати офіційного оформлення трудових відносин.

А.Б. Резнік пропонує комплексний підхід до подолання неформальної зайнятості, який включає такі напрями: "Вдосконалення трудового законодавства, зокрема, визначення основних ознак трудових відносин для чіткого розуміння за якими ознаками визначити відносини між роботодавцем та працівником трудовими" [3, с. 129]. "В законодавче врегулювання відносин між працівником і роботодавцем включити нормативне регулювання сучасних форм зайнятості, які в сучасному світі широко використовуються" [3, с. 129].

"Вдосконалення податкового права, метою якого буде зниження податкового навантаження на суб'єктів господарювання та працівників в умовах економічної кризи" [3, с. 129].

"Підвищення рівня охоплення колективно-договірним регулюванням праці" [3, с. 129]. "Розробка програм державного рівня щодо підсилення рівня правосвідомості працівників, для розуміння ними своїх соціально-економічних прав, та наслідків, коли самі ж працівники ними і зневажають" [3, с. 129]. Вплив пандемії COVID-19 та воєнного стану на розвиток дистанційної зайнятості

Пандемія COVID-19 стала каталізатором змін у трудовому законодавстві України щодо дистанційної роботи. А.Ю. Данілкова, Є.О. Шелест та Т.В. Глушко зазначають: "На законодавчому рівні, в Україні були прийняті правки до Кодексу України про працю, де було чітко розмежовано поняття: дистанційна робота, гнучкий режим робочого часу, а також надомна праця" [2, с. 162].

Г.О. Куртакова підкреслює, що "під час воєнного стану роботу можна оформляти наказом. Але з таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом 2 днів з дня його прийняття, але до запровадження дистанційної або надомної роботи" [5, с. 214].

А.Ю. Данілкова, Є.О. Шелест та Т.В. Глушко надають практичні рекомендації щодо організації дистанційної роботи:

"Створити базу працівників із зазначенням декількох варіантів засобів зв'язку (e-mail, номер телефону, соціальні мережі, тощо). Затвердіть перелік завдань на поточний тиждень/місяць, квартал, рік, а також закріпіть за кожним працівником перелік завдань, який він повинен виконати протягом конкретного періоду роботи. Встановіть графік роботи кожного працівника, аби він був на зв'язку впродовж робочого часу, проте не забувайте, що працівник, котрий працює дистанційно, має право на «відключення». Забезпечте усіх працівників засобами праці, або узгодьте використання особистих засобів праці працівника. Визначтесь із засобами комунікації: аудіозв'язку; відеозв'язку; платформ/програм для роботи з документами" [2, с. 166-167].

Г.О. Куртакова підкреслює: "Договір має укладатися в письмовій формі відповідно до пункту 6-1 статті 24 КЗпП)" [5, с. 214]. Вона також зазначає, що "згідно затверджених типових форм трудового договору про дистанційну та надомну роботу рекомендовано в письмових договорах зазначати такі розділи: 1) загальні положення, 2) предмет договору, 3) строк дії трудового договору, 4) умови оплати праці, 5) тривалість робочого часу та часу відпочинку, 6) матеріально-технічне забезпечення, 7) комунікація між працівником і роботодавцем, 8) права та обов'язки працівника, 9) права та обов'язки роботодавця, 10) персональні дані та конфіденційність, 11) відповідальність сторін, 12) припинення дії

трудового договору" [5, с. 215].

Важливим аспектом дистанційної роботи є регулювання робочого часу. Відповідно до нормативних документів, "при дистанційній роботі працівник самостійно розподіляє робочий час на свій розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором" [5, с. 212].

Щодо охорони праці, Г.О. Куртакова зазначає: "При дистанційній роботі забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на працівника, а не на роботодавця, як при надомній роботі. Також при виконанні дистанційної роботи роботодавець відповідає за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику для виконання дистанційної роботи" [5, с. 216].

Висновки. Дистанційна зайнятість є сучасною формою організації праці, яка характеризується просторовою віддаленістю від роботодавця, використанням інформаційно-комунікаційних технологій та гнучким графіком роботи. Існують різні підходи до розуміння дистанційної зайнятості: технологічний, просторовий, організаційний, правовий та соціологічний.

Законодавче забезпечення дистанційної роботи в Україні значно вдосконалилось з 2020 року під впливом пандемії COVID-19. Ключовими нормативними актами стали Закони №540-IX та №1213-IX, які врегулювали питання дистанційної та надомної роботи, розмежували ці поняття та визначили особливості їх застосування.

Важливо розрізняти дистанційну та надомну роботу. Основні відмінності полягають у місці роботи, режимі роботи, матеріально-технічному забезпеченні та методах контролю.

Існує складний взаємозв'язок між дистанційною та неформальною зайнятістю. Недостатнє правове регулювання нестандартних форм зайнятості може сприяти поширенню неформальної зайнятості.

Для ефективної організації дистанційної роботи необхідно чітко регламентувати трудові відносини, забезпечити належну комунікацію між працівником і роботодавцем, врегулювати питання робочого часу, охорони праці та матеріально-технічного забезпечення.

Вдосконалення правового регулювання дистанційної зайнятості повинно включати визначення ознак трудових відносин, регламентацію нестандартних форм зайнятості, зниження податкового навантаження, розширення колективно-договірного регулювання та підвищення правосвідомості працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Абдель Фатах А.С. Фриланс та гнучка зайнятість: новий формат трудових відносин // *Grundlagen der modernen wissenschaftlichen Forschung*. 2024. С. 98-101.
2. Данілкова А.Ю., Шелест Є.О., Глушко Т.В. Дистанційна робота: особливості організації та оформлення в сучасних умовах карантинних обмежень // *Економіка та суспільство*. 2021. Випуск № 33. С. 161-168.
3. Резнік А.Б. Неформальна зайнятість: поняття та шляхи подолання проблеми неформальних трудових правовідносин // *Наука і техніка сьогодні*. 2024. № 8(36). С. 121-132.
4. Загірняк Д.М., Дружиніна В.В., Дружинін В.О. Дистанційна робота як тренд сучасного менеджменту праці // *Економіка та суспільство*. 2023. Випуск № 48. С. 239-245.
5. Куртакова Г.О. Дистанційна та надомна робота згідно чинного законодавства //

УДК 349.2

DOI: 10.32751/2617-5967-2025-01-05

Жеребцов Д. Є.

докторант Харківського національного
університету внутрішніх справ,
доктор філософії

СЛУЖБА У ДЕРЖАВНОМУ БЮРО РОЗСЛІДУВАНЬ ЯК РІЗНОВИД РОЗУМОВОЇ ПРАЦІ

Розглядаються особливості проходження служби у Державному бюро розслідувань. Вивчаються точки зору науковців щодо сутності категорій «правоохоронні органи», «правоохоронна функція», «служба», «праця» та «трудова діяльність». Обґрунтовується наявність тісного зв'язку категорій «праця», «трудова діяльність» та «служба». Відзначається, що у категоріях «праця» та «трудова діяльність» можна виділити два основні види активності працівника: 1) фізична активність з виробництва матеріальних цінностей; 2) розумова активність з надання послуг. Категорія «служба» виявляється лише у розумовій активності службовців з надання послуг.

Звертається увага на надважливість діяльності Державного бюро розслідувань, що здійснює боротьбу зі злочинами, які вчиняються працівниками державних органів, що покликані забезпечувати правосуддя, охорону прав і свобод громадян, конституційний лад, суверенітет та територіальну цілісність держави від збройної агресії, злочинних посягань тощо.

Доводиться, що службу осіб рядового і начальницького складу Державного бюро розслідувань слід вважати різновидом розумової праці, що здійснюється у правоохоронному органі. Під правоохоронними органами слід розуміти державні органи, які спеціально створені для виконання правоохоронної функції. Під правоохоронною функцією слід розуміти напрям діяльності держави, спрямований на захист прав та свобод людини і громадянина, інтересів суспільства та держави від злочинних та інших протиправних посягань, встановлення і притягнення до юридичної відповідальності винних у їх здійсненні, що здійснюється у специфічних формах та особливими методами спеціально створеними державними органами.

Ключові слова: *Державне бюро розслідувань, працівник, трудові відносини, правоохоронні органи, правоохоронна функція, служба, праця, трудова діяльність.*

The peculiarities of service in the State Bureau of Investigation are considered. The views of scientists on the essence of the categories "law enforcement agencies", "law enforcement function", "service", "labor" and "labor activity" are studied. The existence of a close connection between the categories "labor", "labor activity" and "service" is substantiated. It is noted that in the categories of "work" and "labor activity" two main types of employee activity can be distinguished: 1) physical activity in the production of material values; 2) mental activity in the provision of services. The category of "service" is manifested only in the mental activity of