Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv.
Legal Studies, 2020; 4 (115): 17-20
УДК: 349.235
DOI: https:doi.org/10.17721/1728-2195/2020/5.115-4

ISSN 1728-2195
© Taras Shevchenko National University of Kyiv,
Publishing center "Kyiv University", 2020

А. Іваницький, асп.
ORCID ID: 0000-0002-9618-0442
Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

ТЕНДЕНЦІЇ РЕФОРМУВАННЯ ІНСТИТУТУ РОБОЧОГО ЧАСУ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ

Мета цього дослідження – проаналізувати сучасні тенденції реформування інституту робочого часу та дослідити вплив дистанційної роботи на структурну перебудову вказаного правового інституту. Методологічну основу дослідження складають: формально-логічний метод, використаний у процесі аналізу законодавчих положень щодо дистанційної роботи як окремої форми організації праці; системно-структурний метод і метод синтезу застосовано під час дослідження зарубіжного досвіду впровадження дистанційної роботи та її впливу на реформування інституту робочого часу, а також формально-догматичний і метод моделювання – під час установлення особливостей статусу дистанційних працівників в Україні.

Досліджено поняття "дистанційна робота", установлено його основні ознаки й особливості. Автор звертає значну увагу на проблематику розподілу робочого часу працівника за встановлення дистанційної роботи, "автономний" характер організації робочого часу працівником. До того ж, досліджено питання розповсюдження правил внутрішнього трудового розпорядку на дистанційних працівників. Зроблено висновок про необхідність подальшого аналізу тенденцій реформування інституту робочого часу з огляду на розповсюдження дистанційної роботи, особливо в умовах локдаунів, спричинених поширенням коронавірусної хвороби COVID-19.

Проаналізовано значну кількість соціологічних досліджень із тематики застосування дистанційної роботи, зокрема й у розрізі питання розподілу та тривалості робочого часу за дистанційної роботи. Автор наголошує на необхідності ведення статистичних спостережень за дистанційною формою організації праці на державному рівні, оскільки нині відповідні механізми в Україні відсутні, що ускладнює дослідження відповідного явища. Крім того, автор наводить приклади сучасних тенденцій до реформування інституту робочого часу з урахуванням зарубіжного досвіду.

Ключові слова: віддалена робота, надомна робота, форма організації праці, локдаун, COVID-19.

ВСТУП. Розвиток телекомунікаційних та інформаційних технологій, застосування новітніх методів організації праці, удосконалення способів суспільного виробництва, а також виникнення нових напрямів професійної діяльності – усе це чинники, що опосередковують сучасні тенденції реформування трудових відносин. Інститут робочого часу не є винятком, ба більше – посідає центральне місце серед тих інститутів трудового права, які під впливом глобальних факторів піддаються докорінним перебудовам. До того ж, події 2020 р. стали тим каталізатором, який змушує світове співтовариство впроваджувати нові форми організації праці, зокрема й дистанційні, та таким чином реагувати на гострі виклики сучасності.

Питання реформування інституту робочого часу розглянуто у доктринальних працях таких вчених: Н. Б. Болотіна, В. С. Венедіктов, М. І. Іншин, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, В. Красномовець, І. Моторна, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та ін. Водночас, не було приділено достатньої уваги окремим питанням впливу дистанційної роботи як сучасної форми організації праці на реформування інституту робочого часу. Проводячи це дослідження, автор ставить за мету з'ясувати новітні тенденції реформування інституту робочого часу та дослідити вплив дистанційної роботи на структурну перебудову вказаного правового інституту, який і виступає об'єктом такого дослідження.

Актуальність цього дослідження сьогодні спричинена поширенням у світі гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, яке тільки поглибило процес реформування інституту робочого часу, з огляду на необхідність мінімізувати ризики зараження працівників COVID-19 у процесі організації праці. Уряди всіх країн намагаються запровадити ті чи інші заходи, спрямовані на стримування пандемії, одним з яких є локданун (повний або частковий). Так, в Україні встановлено карантинні обмеження Постановами Кабінету Міністрів України від 22 липня 2020 р. № 641 "Про встановлення карантину та запровадження посилених протиепідемічних заходів на території із значним поширенням гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2" [1], від 11 березня 2020 р. № 211 "Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2" [2] та від 20 травня 2020 р. № 392 "Про встановлення карантину з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2" [3].

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ. Нові реалії змушують учасників трудових відносин активно впроваджувати відносно нову форму організації праці – дистанційну роботу. Важко не погодитися з Я. Сімутіною, яка стверджує, що стрімкий розвиток цифрових технологій в останні кілька десятиліть зумовив появу та розповсюдження у всьому світі нестандартних форм зайнятості, а також актуалізацію специфічних форм організації процесу праці, зокрема, віддаленої роботи (remote work) або, як її ще називають, надомної праці (home-based work), телепраці (telework) чи дистанційної праці (distance work) [4]. Не вдаючись до детального аналізу історичної складової поняття "дистанційна робота" а також його розмежування з дотичними поняттями, вважаємо за доречне використовувати саме цей термін для характеристики досліджуваної форми організації праці, адже виключно елемент "дистанційності" є визначальним для з'ясування її сутності.

Від початку зробимо застереження про те, що під дистанційною роботою в цьому дослідженні ми розуміємо законодавчо визначену форму організації праці, яка реалізується у трудових правовідносинах між найманим працівником і роботодавцем. До такої категорії не належать виконання робіт та/або надання послуг за договорами цивільно-правового характеру, так звана "фріланс", послуги аутсорсингу, незадекларована праця тощо.

30 березня 2020 р. Верховна Рада України прийняла Закон України "Про внесення змін до деяких законо-

© Іваницький А., 2020

давчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)" [5], який набрав чинності 2 квітня 2020 р. У Пояснювальній записці ініціатори законопроєкту стверджують, що відповідні зміни до законодавчих актів вносять із метою актуалізації, удосконалення правових відносин у багатьох сферах життєдіяльності, які зазнали змін у зв'язку з поширенням коронавірусу COVID-19, зменшення негативного впливу поширення коронавірусу, забезпечення виконання функцій держави, зокрема шляхом запровадження підтримки для працівників і роботодавців в умовах поширення коронавірусу.

Системний аналіз ст. 60 КЗпП України дає змогу виділити такі основні ознаки дистанційної (надомної) роботи:

1. Дистанційна (надомна) робота визначається як форма організації праці.

2. Місце виконання роботи працівником міститься поза приміщенням роботодавця (за місцем проживання працівника чи в іншому місці за його вибором).

3. Можливість застосування інформаційно-комунікаційних технологій задля виконання роботи поза приміщенням роботодавця.

4. Робочий час розподіляється працівником на власний розсуд (якщо інше не передбачено у трудовому договорі), але у будь-якому разі з дотриманням законодавчо встановлених вимог щодо нормальної та скороченої тривалості робочого часу.

5. Положення правил внутрішнього трудового розпорядку не поширюються на дистанційних працівників (якщо інше не передбачено у трудовому договорі).

6. Збереження обсягу трудових прав дистанційних працівників.

7. Оплата праці здійснюється відповідно до положень трудового договору (якщо працівник і роботодавець не обумовили інше у письмовій домовленості).

Вплив такої форми організації праці, як дистанційна (надомна) робота, на інститут робочого часу насамперед спостерігається з огляду на право працівника розподіляти робочий час на власний розсуд. Така особливість логічно корелює й непоширенню правил внутрішнього трудового розпорядку на дистанційних працівників, оскільки в останніх закріплюють, зокрема час початку і закінчення роботи, час закінчення роботи в передвихідні та передсвяткові дні, час, наданий для відпочинку і харчування, роботу змінами тощо. Такі нововведення створюють певну автономію статусу дистанційного працівника порівняно зі звичною формою організації праці при п'яти- чи шестиденному робочому тижні з визначеним робочим місцем. Зважаючи на дистанційну (віддалену) форму роботи, працівник мусить на власний розсуд організовувати та розподіляти робочий час таким чином, який даватиме змогу виконувати роботу продуктивно та у такий спосіб, що відповідатиме характерові виконуваної роботи. Доречно припустити, що роботодавець, у свою чергу, очікує від працівника результату праці не гіршого, ніж при виконанні роботи за робочим місцем та за умови поширення правил внутрішнього трудового розпорядку на такого працівника (а отже – і правил розподілу робочого часу). Але так чи інакше, така автономія не спричиняє порушення стійкого зв'язку між працівником і роботодавцем, який виникає у трудових правовідносинах між ними, виражених у взаємних правах та обов'язках, зокрема й щодо розподілу робочого часу. Адже, коли ми говоримо про трудові правовідносини, то маємо на увазі відносини, що складаються з приводу праці, а не "живу працю" як таку, як результат трудової діяльності. Доречно зазначає П. Д. Пилипенко: "Жива праця не є об'єктом регулювання трудового права, вона регулює не "сам процес праці", а стосунки (відносини) між роботодавцем і працівником, що виникають із використанням праці останнього. Трудові правовідносини характеризуються взаємними правами й обов'язками сторін, які виникають із факту укладення трудового договору. Тому, коли законодавець визначає, що трудовий договір вважається укладеним після видання наказу чи розпорядження (ст. 24 КЗпП), то це означає, що виникли трудові правовідносини, хоча "живої праці" як такої може ще й не бути… Праця як трудовий процес, діяльність людини, сукупність цілеспрямованих дій, що потребують фізичної або розумової енергії і мають своїм призначенням створення матеріальних і духовних цінностей, не означає, що йдеться про трудові правовідносини. Трудові правовідносини – це юридично оформлені (трудовий договір) стосунки між наймачем і найманим працівником із приводу праці, а не сама праця після укладення трудового договору" [6, с. 128].

Як указує Б. Римар, реальні масштаби залучення працівників у сфері дистанційної роботи в Україні оцінити складно. Якщо у США, Канаді, ЄС майже щороку проводять дослідження телероботи та її впливу на економіку країн на державному і на недержавному рівнях, то в Україні вони відсутні [7, с. 191]. Варто зазначити, що міжнародне трудове законодавство закликає застосовувати рівне ставлення до осіб, зайнятих надомною працею, зокрема й у розрізі статистичних спостережень. Так, ст. 6 Конвенції МОП № 177 про надомну працю від 1996 р. [8] вказує на необхідність вживати належних заходів для того, щоб статистика праці охоплювала, за можливості, надомну працю. Водночас Методологічні положення щодо класифікації й аналізу робочої сили й окремих форм трудової діяльності, затверджені наказом Держстату від 27.01.2017 № 22 [9], які визначають класифікацію та методологію аналізу показників щодо робочої сили й окремих форм трудової діяльності та на основі яких здійснюються систематичні обстеження робочої сили Держстатом, узагалі не беруть до уваги критерій дистанційності виконуваної роботи. Отже, відповідні офіційні статистичні спостереження не ведуться.

За даними дослідження МОП, проведеного на основі Delphi survey [10], близько 18 % працівників у всьому світі мають потенційну можливість працювати дистанційно. Звичайно, показники відрізняються залежно від рівня доходів і регіональних факторів. Так, у країнах із високим рівнем доходу такий показник становить близько 27 % на противагу 12 % для країн із низьким рівнем доходу. Одним з основних факторів, що впливають на потенційну можливість працювати дистанційно у дослідженні визначається соціальна, матеріальна, інформаційно-технологічна інфраструктура, рівень якої у країнах із розвинутою економікою значно вищий. До того ж, зазвичай структура зайнятості населення у країнах із високим рівнем доходу характеризується вищим відсотком зайнятості у сферах, які дають можливість працювати дистанційно (керівники, менеджери, експерти та ін.).

Було б доречно враховувати міжнародний досвід упровадження дистанційної роботи та її вплив на сучасні тенденції реформування інституту робочого часу. Водночас не варто забувати і про специфіку та фактори впливу, що притаманні тим чи іншим країнам, зокрема особливості правового регулювання, правову культуру, національні чинники тощо. Так, професор Наогі-

ро Яширо вказує на те, що в Японії у ході дистанційної роботи важко поєднувати робоче і сімейне життя, бо суворий закон про працю змушує роботодавців стежити за дотриманням постійних робочих годин – з 9 до 18, з перервою на обід. Цей закон розроблено з розрахунку на працівників фізичної праці, але автоматично поширюється на всіх, зокрема й дистанційних працівників. Таким чином, поточні офіційні правила для віддалених працівників змушують їх брати вільні години у рахунок відпустки, якщо їм треба відлучитися в робочий час, навіть працюючи з дому [11].

Викладач Торонтського університету Дж. Тругакос зазначає, що компаніям слід вбачати у пандемії шанс модернізувати традиційні робочі механізми. Тут ідеться не лише про роботу з дому, а і про відкритість до альтернативного графіка, зокрема до чотириденного робочого тижня та шестигодинного робочого дня. Утім, щоб максимально збільшити переваги віддаленої роботи, треба знайти шляхи, які дозволять людям зберігати продуктивність і взаємозв'язок і водночас не перетруджуватись. Працівники мусять розвивати стійкість в умовах змін і активно охороняти межу між домом і роботою – не лише для того, щоб підвищити продуктивність, а і для особистого добробуту [11].

До того ж, дистанційна робота, особливо в умовах карантину, поглиблює тенденцію до розмивання кордонів між робочим і неробочим часом. Так, дослідження, які провів Інститут економіки праці у Німеччині (IZA), показали, що майже 64 % працівників у Німеччині проводять частину позаробочого часу, відповідаючи на листи або читаючи літературу чи документи, пов'язані з роботою, і витрачають на таку діяльність більше 6 годин щотижня [12]. Загалом, дистанційна або віддалена робота, що раніше практикувалася в Німеччині не дуже широко, під час епідемії COVID-19 стала масовим явищем та об'єктом соціологічного дослідження, проведеного гамбурзькою компанією Avantgarde Experts und Splendid Research [13]. Результати дослідження вказують на те, що для 62 % опитаних трудовий день починається тепер значно спокійніше, оскільки відсутні стресові фактори, які раніше були нерозривно пов'язані з виконанням трудових обов'язків на робочому місці. У середньому 52 % опитаних кажуть, що вдома вони працюють уважніше, 48 % – продуктивніше, 50 % – швидше, 42 % – креативніше. Майже половина (49 %) респондентів визнають, що відчувають більше задоволення від роботи вдома, ніж у звичайному офісі. З приводу подальших перспектив упровадження дистанційної праці респонденти висловилися таким чином: 41 % опитаних вважає, що віддалену роботу й надалі практикуватимуть частіше, ніж до пандемії; 44 % розраховують на гнучкість роботодавців і сподіваються, що зможуть залежно від обставин працювати то в офісі, то вдома. Третина вважає, що в майбутньому віртуальні ділові зустрічі витіснять класичні службові відрядження.

Так, у США, за даними Федерального бюро статистики праці [14], близько 56 % дистанційних працівників іноді працюють у вихідні, тоді як серед офісних співробітників таких лише 28 %. Українці, що працюють під час карантину дистанційно, приділяють робочому часу на 7 % більше, ніж на фактичному робочому місці, за даними опитування агенції DigData [15], проведеного під час карантину. 25 % британських працівників, які працюють удома під час карантину, відповіли, що відчувають тиск відповідати швидше та бути онлайн довше, ніж зазвичай – це виявило дослідження Mental Health Foundation [16]. Тиск до продуктивності або тиск до демонстрації продуктивності пов'язаний також із новими формами контролювання працівників із боку компаній, що набувають дедалі ширшого вжитку під час карантину. Майже половина працівників (47 %), які взяли участь у згаданому дослідженні, повідомили, що, працюючи вдома, вони вдають завантаженість робочими справами через страх втратити свою роботу, якщо не робитимуть цього. У висновках дослідження йдеться про те, що збільшення робочих годин, розмивання кордонів праці та вільного часу, а також непевність щодо майбутньої зайнятості в умовах кризи підвищує ризик вигорання серед працівників [12].

ВИСНОВКИ. Підсумовуючи зазначене вище, можемо стверджувати про глобальну тенденцію до поширення дистанційної роботи як окремої форми організації праці, особливо з огляду на соціально-економічну трансформацію нашого суспільства, а також рівень упровадження телекомунікаційних та інформаційних технологій у сучасному суспільному виробництві.

Проаналізовані дослідження дають змогу зробити висновок про значний потенціал зростання чисельності дистанційних працівників як у світі, так і в Україні. Основою для такого зростання має слугувати розширення соціальної, матеріальної й інформаційно-технологічної інфраструктур. До того ж, зміна структури зайнятості населення зі ставкою на професії класу керівників, менеджерів і експертів має слугувати потенційним можливостям упровадження вищого рівня застосування дистанційної роботи.

Окрім того, важливу роль у забезпеченні прав та інтересів працівників і роботодавців у процесі дистанційної роботи відіграє побудова активного соціального діалогу, за допомогою якого можна буде ефективно виявляти та вирішувати проблеми, пов'язані зі специфікою такої форми організації праці, особливо в розрізі питання балансу між робочим і особистим життям працівника та його продуктивністю.

У цій роботі проаналізовано значну кількість соціологічних досліджень із тематики застосування дистанційної роботи, зокрема й щодо питання розподілу та тривалості робочого часу за дистанційної роботи. Автор наголошує на необхідності ведення статистичних спостережень за дистанційною формою організації праці на державному рівні, оскільки нині відповідні механізми в Україні відсутні, що ускладнює дослідження відповідного явища. Окрім того, автором наведено приклади сучасних тенденцій до реформування інституту робочого часу з урахуванням зарубіжного досвіду.

Безперечно, аналіз тенденцій реформування інституту робочого часу потребує детальнішого аналізу з огляду на розповсюдження дистанційної роботи, особливо в умовах локдаунів, спричинених поширенням коронавірусної хвороби COVID-19.

Список використаних джерел

1. Про встановлення карантину та запровадження посилених протиепідемічних заходів на території із значним поширенням гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2: Постанова Кабінету Міністрів України від 22.07.2020 № 641 // Урядовий кур'єр. – 2020. – № 142.

2. Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2: Постанова Кабінету Міністрів України від 11.03.2020 № 211 // Урядовий кур'єр. – 2020. – № 47.

3. Про встановлення карантину з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2: Постанова Кабінету Міністрів України від 20.05.2020 № 392. – Урядовий кур'єр. – 2020. – № 95.

4. Сімутіна Я. Дистанційна праця в умовах карантину: спроба правового врегулювання / Я. Сімутіна. URL: https://sud.ua/ru/news/blog/166599-distantsiyna-pratsya-v-umovakh-karantinu-sproba-pravovogo-vregulyuvannya

5. 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. // Офіційний вісник України. – 2020. – № 30. – Ст. 5.

6. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права : монографія / П. Д. Пилипенко. – Львів : Видавничий центр Львів. нац. ун-ту ім. Івана Франка. – 1999. – 128 с.

7. Римар Б. До питання правового регулювання телероботи в Україні / Б. Римар // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення : тези доп. та наук. повідомл. учасн. II Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 21-22 квітня 2016 р.) ; за ред. проф. М. І. Іншина, проф. В. І. Щербини ; відпов. ред. І. С. Сахарук. – К. : Прінт-Сервіс, 2016. – С. 188–191.

8. Конвенція МОП №177 про надомну працю 1996 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327#Text

9. Про затвердження методологічних положень щодо класифікації та аналізу робочої сили й окремих форм трудової діяльності: Наказ Державної служби статистики України від 27.01.2017 № 22. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/metod_polog/metod_doc/2018/292/mp_rs_new.pdf

10. ILO Policy Brief: Working from Home: Estimating the worldwide potential. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_743447.pdf

11. Як коронавірус змінить нашу роботу – можливо, назавжди. 22 листопада 2020. URL: https://www.bbc.com/ukrainian/features-54842038

12. CEDOS Аналітичний центр. Коронавірус і дистанційна робота: що зробила держава. URL: https://www.cedos.org.ua/uk/articles/koronavirus-i-dystantsiina-robota-shcho-zrobyla-derzhava

13. Deutsche Welle. Дистанційна робота: соціологи з'ясували плюси й мінуси. URL: https://www.dw.com/uk/dystantsiina-robota-sotsiolohy-ziasuvaly-pliusy-y-minusy/a-53767531

14. Bureau of Labor Statistics of U.S. Department of Labor. American Time Use Survey – 2019 Results. URL: https://www.bls.gov/news.release/pdf/atus.pdf

15. Dig Data. 43 % опитаних не працюють дистанційно. URL: https://www.facebook.com/digdataUA/photos/pcb.907035793059464/907517653011278

16. Mental Health Foundation. The COVID-19 pandemic, financial inequality and mental health. URL: https://www.mentalhealth.org.uk/our-work/research/coronavirus-mental-health-pandemic/covid-19-inequality-briefing

References

1. Pro vstanovlennya karantinu ta zaprovadzhennya posilenikh protiepi'demi'chnikh zakhodi'v na teritori'yi i'z znachnim poshirennyam gostroyi respi'ratornoyi khvorobi COVID-19, sprichinenoyi koronavi'rusom SARS-CoV-2: Postanova Kabi'netu Mi'ni'stri'v Ukrayini vi'd 22.07.2020 # 641. Uryadovij kur'yer. 2020. # 142

2. Pro zapobi'gannya poshirennyu na teritori'yi Ukrayini gostroyi respi'ratornoyi khvorobi COVID-19, sprichinenoyi koronavi'rusom SARS-CoV-2: Postanova Kabi'netu Mi'ni'stri'v Ukrayini vi'd 11.03.2020 # 211. Uryadovij kur'yer. 2020. # 47

3. Pro vstanovlennya karantinu z metoyu zapobi'gannya poshirennyu na teritori'yi Ukrayini gostroyi respi'ratornoyi khvorobi COVID-19, sprichinenoyi koronavi'rusom SARS-CoV-2: Postanova Kabi'netu Mi'ni'stri'v Ukrayini vi'd 20.05.2020 # 392. Uryadovij kur'yer. 2020. # 95

4. Si'muti'na Ya. Distanczi'jna praczya v umovakh karantinu: sproba pravovogo vregulyuvannya. URL: https://sud.ua/ru/news/blog/166599-distantsiyna-pratsya-v-umovakh-karantinu-sproba-pravovogo-vregulyuvannya

5. Pro vnesennya zmi'n do deyakikh zakonodavchikh akti'v Ukrayini, spryamovanikh na zabezpechennya dodatkovikh soczi'al'nikh ta ekonomi'chnikh garanti'j u zv'yazku z poshirennyam koronavi'rusnoyi khvorobi (COVID-19): Zakon Ukrayini vi'd 30.03.2020 r. Ofi'czi'jnij vi'snik Ukrayini. 2020. #30. St. 5

6. Pilipenko P.D. Problemi teori'yi trudovogo prava: Monografi'ya . – L'vi'v: Vidavnichij czentr L'vi'v. naczi'onal'nogo un-tu i'meni' I'vana Franka. – 1999. – C. 128

7. Rymar B. Do pytannja pravovogo reguljuvannja teleroboty v Ukrai'ni [On the issue of legal regulation of telework in Ukraine]. Tendenczi'yi rozvitku nauki trudovogo prava ta prava soczi'al'nogo zabezpechennya: tezi dop. ta nauk. povi'doml. uchasn. I'I' Mi'zhnar. nauk.-prakt. konf. (m. Kiyiv, 21-22 kvi'tnya 2016 r.) / za red. prof. M. I'. I'nshina, prof. V. I'. Shherbini, vi'dpov. red. k.yu.n. I'. S. Sakharuk. – Kiyiv: Pri'nt-Servi's, 2016. – C. 191

8. Konvenczi'ya MOP #177 pro nadomnu praczyu 1996 roku. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327#Text

9. Pro zatverdzhennya metodologi'chnikh polozhen' shhodo klasifi'kaczi'yi ta anali'zu robochoyi sili j okremikh form trudovoyi di'yal'nosti': Nakaz Derzhavnoyi sluzhbi statistiki Ukrayini vi'd 27.01.2017 #22. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/metod_polog/metod_doc/2018/292/mp_rs_new.pdf

10. ILO Policy Brief: Working from Home: Estimating the worldwide potential. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_743447.pdf

11. Yak koronavi'rus zmi'nit' nashu robotu – mozhlivo, nazavzhdi. 22 listopada 2020. URL: https://www.bbc.com/ukrainian/features-54842038

12. CEDOS Anali'tichnij czentr. Koronavi'rus i' distanczi'jna robota: shho zrobila derzhava. URL: https://www.cedos.org.ua/uk/articles/koronavirus-i-dystantsiina-robota-shcho-zrobyla-derzhava

13. Deutsche Welle. Distanczi'jna robota: soczi'ologi z'yasuvali plyusi j mi'nusi. URL: https://www.dw.com/uk/dystantsiina-robota-sotsiolohy-ziasuvaly-pliusy-y-minusy/a-53767531

14. Bureau of Labor Statistics of U.S. Department of Labor. American Time Use Survey – 2019 Results. URL: https://www.bls.gov/news.release/pdf/atus.pdf

15. Dig Data. 43% opitanikh ne praczyuyut' distanczi'jno. URL: https://www.facebook.com/digdataUA/photos/pcb.907035793059464/907517653011278

16. Mental Health Foundation. The COVID-19 pandemic, financial inequality and mental health. URL: https://www.mentalhealth.org.uk/our-work/research/coronavirus-mental-health-pandemic/covid-19-inequality-briefing

Наукове дослідження проведено в межах держбюджетної теми № 19БФ042-01М "Соціально-правові засади збереження та розвитку трудового потенціалу України"

Received: 15/10/2020
1st Revision: 12/11/2020
Accepted: 19/11/2020

A. Ivanytskyi, PhD Student
Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

TENDENCIES OF REFORMING THE WORKING TIME'S INSTITUTE IN THE CONDITIONS OF DISTANCE WORK

The article deals with the current trends of reforming the institution of working time and to investigate the impact of distance work on the structure of permanent life of this legal institution. The methodological basis of the study include formal-logical method used in the analysis of legislative provisions on distance work as separate forms of work organization; system-structural method and the method of synthesis used in the study of foreign experience in the implementation of distance work and its impact on reforming the institution of working time, as well as formal-dogmatic and modeling method used in establishing the status of distance workers in Ukraine.

The article explores the concept of "distance work", establishes its main features and characteristics. The author pays considerable attention to the issue of distribution of working time of the employee when establishing distance work, the "autonomous" nature of the organization of working time by the employee. In addition, the issue of extending the rules of internal labour regulations for distance workers has been studied. The author comes to the conclusion that it is necessary to further analyze the trends of reforming the institution of working time in view of the spread of distance work, especially in lockdown conditions caused by the spread of coronavirus COVID-19.

This paper analyzes a significant number of sociological studies on the use of distance work, including the distribution and duration of working time in distance work. The author emphasizes the need for statistical observations on the distance form of work organization at the state level, as currently there are no relevant mechanisms in Ukraine, which complicates the study of this phenomenon. In addition, the author gives examples of current trends in reforming the institution of working time, taking into account foreign experience.

Keywords: telework, remote work, form of work organization, lockdown, COVID-19.