

Л. П. Гаращенко,
кандидат юридичних наук, доцент

В. В. Гаращенко,
магістр права

ДИСТАНЦІЙНА ПРАЦЯ В ЄС: АСПЕКТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Київський національний лінгвістичний університет
вул. Велика Васильківська, 73, 03680, Київ-150, Україна
E-mail: L.P.Garashchenko@gmail.com

Мета: стаття присвячена дослідженню дистанційної праці в Європейському Союзі та деяких європейських країнах, зокрема Бельгії, Італії, Франції та Польщі. **Методи дослідження:** проаналізовано законодавство ЄС та деяких країн-членів ЄС щодо дистанційної праці. Застосовано переважно герменевтичний та порівняльний методи дослідження. **Результати:** зроблено висновок, що дослідження правового регулювання дистанційної праці в ЄС та країнах-членах ЄС є позитивним у контексті удосконалення трудового законодавства та застосування нових форм і видів нетипової зайнятості в Україні. Досвід правового регулювання дистанційної праці зарубіжних країн допоможе відшукати механізм застосування і врегулювання нових форм і видів нетипової зайнятості в Україні. **Обговорення:** щодо доцільності правового регулювання дистанційної праці у трудовому законодавстві України.

Ключові слова: стандартна зайнятість; нестандартні форми зайнятості; дистанційна зайнятість; трудове законодавство; працівник; роботодавець.

Постановка проблеми та її актуальність. Переважання стандартної зайнятості було характерно лише для обмеженого історичного періоду і для певної групи країн. Історія нестандартної зайнятості значно триваліша, а географічний ареал її поширення – значно ширший. Для доіндустріальної, неіндустріальної і постіндустріальної економік використання поняття «стандартної зайнятості» виявляється просто неприйнятним. На думку американського вченого А. Каллеберга, властива світові у період після Другої світової війни стандартна організація трудових відносин скоріше є історичною аномалією, тоді як різноманітні форми нестандартної (нетипової) зайнятості – загальним правилом.

Організаційною формою домовленості про виникнення юридичного факту здійснення правового регулювання трудових відносин при типовій зайнятості є типовий трудовий договір.

Дослідники трудового права з Кембриджського університету визначають типовий трудовий договір як довгостроковий договір, що укладається на невизначений термін. На думку вчених, така угода мало ймовірно буде статичною, а скоріше підлягатиме модифікаціям, таким як зміни в методах роботи і збільшення заробітної плати. Трудовий договір також, ймовірно, буде менш специфічний, ніж інші види договорів про деталі виконання роботи, що вимагаються від працівника. Умови договору, швидше за все, не надаватимуть точної специфікації робіт, що підлягають виконанню, натомість дадуть роботодавцю право встановлювати деталі необхідної продуктивності через відповідні інструкції, що будуть надаватися у майбутньому. Як наслідок, трудовий договір створює владні правовідносини, в яких роботодавець має право на свій розсуд, в певних межах, керувати процесом праці, а працівник зобов'язаний дотримуватись законо-

давства. Перебуваючи у такому співвідношенні сил, обидві сторони найімовірніше будуть розвивати взаємні очікування справедливого поводження, довірчої поведінки та співробітництва в душі доброї волі.

А отже, під типовою зайнятістю розуміють організаційно оформлену у формі безстрокового трудового договору зайнятість за наймом в режимі повного робочого дня на підприємстві чи в організації, під безпосереднім керівництвом роботодавця або уповноважених ним осіб.

За спостереженням В. Гімпельсона, до середини 70-х років минулого століття комплекс умов, при яких стандартна зайнятість могла домінувати, почав руйнуватися. Рух у бік постіндустріальної і більш гнучкої економіки став загальноновизнаним фактом. Відповідно, сегмент робочих місць, що припускають відносини зайнятості, відмінні від стандартних, помітно зріс. Наскільки різноманітні форми нестандартної зайнятості, настільки різноманітні фактори та обставини, що викликають розмивання і звуження масштабів стандартної зайнятості. Деякі з них лежать на стороні попиту на працю, інші – на стороні пропозиції. Структурні зміни в економіці розвинених країн вели до скорочення частки традиційної великої промисловості, яка була основним «споживачем «стандартних» працівників. Швидко зростаючому сектору послуг були потрібні інші працівники: працюючі в гнучкому тимчасовому режимі, а за тривалістю або менше, або довше передбачених законодавством норм; більш мобільні і в разі необхідності доступні для швидкої реаллокації, а тому такі, що мають лише тимчасовий трудовий контракт, поєднують виконавські та підприємницькі функції, і т. д. Подібний характер має і попит на працю з боку малих підприємств, роль яких в сучасній економіці постійно зростає. Посилення глобальної конкуренції, а також пов'язані з цим невизначеність, загострення суперництва за споживачів і необхідність скорочення витрат, зажадали і від роботодавців, і від працівників більшої гнучкості у трудових відносинах. Описані запити ринку праці призвели до встановлення тенденції до зрушення від постійної зайнятості до тимчасової; від повної зайнятості – до неповної.

Таким чином, у зайнятому населенні підвищилися чисельність і частка працівників, трудові відносини яких мають специфічний, неординарний, нетиповий для традиційної зайнятості характер.

Різновидом нетипової зайнятості є дистанційна праця, окремі аспекти якої пропонується розглянути.

Аналіз досліджень і публікацій. Дослідження окремих аспектів нетипових форм зайнятості стали предметом дослідження таких українських вчених як С. В. Вишновецька, В. П. Кохан, І. В. Лагутіна, М. С. Поліщук, О. С. Прилипко, Б. А. Римар, Я. В. Свічкарьова, Т. Трошина, Г. І. Чанишева, а також зарубіжних науковців – В. В. Архіпова, Є. А. Єршової, І. Я. Кисельова, Т. Ю. Коршунової, Я. В. Кривоного, М. Л. Лютова, А. М. Лушнікова, М. В. Лушнікової, Г. В. Сулейманової, М. А. Шабанової. Однак, ціла низка питань досі залишається не дослідженими.

Метою статті є дослідження дистанційної праці в Європейському Союзі та деяких європейських країнах, зокрема Бельгії, Італії, Франції та Польщі.

Виклад основного матеріалу. Нестандартні форми зайнятості («non-standard employment» або «NSE») набувають дедалі більшого поширення у сучасному світі. Такими формами зайнятості є тимчасова робота, виконання роботи на умовах неповного робочого часу, дистанційна праця, позикова праця і т.і. Розглянемо деякі із вказаних різновидів нестандартних форм зайнятості, а саме дистанційну працю.

Використання і поширення інформаційних технологій у сучасному світі дедалі зростає. Як наслідок цих процесів, багато працівників працюють віддалено (дистанційно), за межами офісів і приміщень роботодавця, використовуючи у своїй роботі комп'ютерні мережі і телекомунікаційні пристрої. В існуючих європейських документах до працівників, що виконують роботу в такий спосіб, застосовується термін «дистанційні працівники», а сама робота, як процес, має назву – дистанційна робота, яка позначається в оригінальних текстах як «telework», і тому українською і російською мовами часто перекладається як телеробота саме з огляду на за-

стосування і використання працівниками телекомунікаційних технологій.

16 липня 2002 року Європейський Союз прийняв рамкову угоду присвячену врегулюванню дистанційної роботи (The Framework Agreement on Telework) [1]. Стаття друга цієї угоди визначає дефініцію «дистанційної роботи», як одну з форм організації і /або виконання роботи, з використанням інформаційних технологій, в контексті трудового договору /відносин, де робота, яка також може бути виконана в приміщеннях роботодавця, здійснюється за межами цих приміщень на регулярній основі.

Аналізуючи вказане визначення, слід виділити істотні риси такої роботи: 1) відносини є тривалими в часі; 2) виконується на підставі трудового договору; 3) виконуються за межами місцезнаходження підприємства, установи, організації; 4) із застосуванням інформаційних технологій.

У таких країнах, як Бельгія, Фінляндія, Франція, Німеччина, Греція, Італія, Норвегія, Іспанія, Великобританія вказаний європейський документ був імплементований на національному рівні шляхом укладення колективних угод. Зокрема, в Бельгії було укладено колективну угоду № 85 від 9 листопада 2005 р. щодо дистанційної роботи. На рівні колективної угоди було конкретизовано місце роботи для дистанційних працівників. По-перше, робота може виконуватися вдома (це дім, квартира або будь-яке обране місце). По-друге, це може бути інше місце, допоміжний (децентралізований) офіс, обраний роботодавцем для працівників. По-третє, у випадку якщо робота має мобільний характер (для такого типу роботи, рух – є невід'ємною частиною). До цієї категорії працівників відносяться торговельні менеджери, медичні представники, промислові працівники, ті, хто надає послуги на території клієнтів, наприклад, медсестри.

Подібну класифікацію можемо зустріти і серед науковців. Зокрема, А. М. Лушніков, виділяє наступні форми дистанційної праці в залежності від місця, де вона виконується:

- телеробота вдома (робоче місце обладнується в домашніх умовах працівника з використанням телефону і Інтернет);

- альтернативна (змішана) телеробота (працівник частину часу працює в офісі, а частину – за його межами, у тому числі у телецентрах і вдома);

- мобільна телеробота (працівник виконує свою трудову функцію переважно не вдома і за межами підприємства, установи, організації, у тому числі використовуючи сучасні засоби зв'язку);

- робота у віддалених телецентрах (телеколеджах) (телецентри – колективні робочі місця, обладнані сучасними телекомунікаціями, які розташовуються, як правило, за межами швидкої транспортної доступності до основного офісу роботодавця).

Виходячи з цього А. М. Лушніков виділяє дві важливі риси цієї роботи: 1) здійснення трудової діяльності за межами підприємства, установи, організації; 2) спосіб виконання трудової діяльності (за допомогою сучасних засобів і видів телекомунікацій) [2, с. 379].

Бельгійський дослідник, Роже Бланпе наголошує на тому, що дистанційна праця не є ізолюваним компонентом і застосовується з певною метою: 1) надання працівникам більше відповідальності у зміцненні їх власної кар'єри; 2) оцінка внеску працівника на основі отриманих результатів; 3) підвищення задоволення від роботи; 4) покращення балансу між особистим життям і роботою; 5) забезпечення вищого рівня сервісу для клієнтів; 6) підвищення іміджу компанії та продуктивності праці; 7) заощадження коштів на офісних приміщеннях та інфраструктурі. Всі ці напрямки фактично вказують саме на позитивні сторони та переваги використання дистанційної праці [3, р. 126].

Соціологічні опитування свідчать про те, що дистанційна робота в Бельгії набуває поширення. Більш ніж 54 % працівників у Бельгії вважають можливим працювати дистанційно, не в офісі, а вдома, більше того, вони впевнені, що в таких умовах її виконання є більш продуктивним, ніж на звичайному робочому місці. Опитування, яке було проведено серед країн Європейського Союзу, підтверджує той факт, що Бельгія випередила за цими показниками такі країни як Італія, Іспанія, Великобританія зі своїми 48 %, Фінляндія – 43 % і Німеччина – лише 23 %.

Один із п'яти працівників у Бельгії є противником поширення такого виду роботи у Бельгії. Однак, один з десяти працівників у Бельгії працює дистанційно. За різними даними кількість дистанційних працівників у Бельгії складає біля 10 % [4].

Окремої уваги заслуговує сфера застосування дистанційної праці. Зокрема, найбільш поширеними є: підбір і обробка інформації, концептуальна робота, наукова діяльність, планування та організація проектів, консультації, комерційний супровід (комівояжери). Серед найбільш поширених професій, представники яких використовують саме такий вид зайнятості є: веб-дизайнер – розробка дизайну сайтів, макетів сторінок, рекламних банерів, оголошень, логотипів; банермайстер – дизайн та розвиток сайту, його просування; веб-розробник – розробка нових програм та сайтів, керівництво групою програмістів; контент-редактор – наповнення корпоративних сайтів, порталів, постійне оновлення інформації; форекс-трейдер – гра на курсі валют за допомогою системи «Форекс» (Forex), віртуальне управління фінансами в режимі реального часу, здійснення миттєвих операцій.

Європейський суд прийняв постанову про те, що час, витрачений на дорогу до місця роботи, повинен вважатися частиною робочого дня. Ця постанова поширюється на працівників, які не мають постійного офісу: приміром, доглядальниці або комівояжери. Необхідно відзначити, що тепер роботодавцям доведеться організувати графік працівників таким чином, щоб їх перший і останній виїзди були найкоротшими по часу, а пункти призначення знаходилися ближче до дому. Суд прокоментував, що його рішення орієнтоване на захист «здоров'я і безпеки» працівників, як зазначено в директиві робочого часу Європейського Союзу. Директива призначена для захисту працівників від експлуатації з боку роботодавців, вона встановлює правила щодо тривалості робочого дня, кількості перерв і законних вихідних. Рішення було прийнято на тлі триваючого в Іспанії розгляду з участю компанії Тусо, яка закрила свої регіональні офіси, у зв'язку з чим співробітникам доводилося їздити на роботу по різних містах.

Дистанційна праця є добровільною для обох сторін, працівника і роботодавця. Перехід працівника на дистанційну роботу не впливає на статус зайнятості, оскільки мова йде лише про спосіб виконання роботи. Трудове законодавство Бельгії передбачає такі ж умови праці і закріплює такі ж права, як і для звичайних працівників. Тобто, мова йде про поширення на вказаних працівників норм Закону «Про індивідуальні трудові договори» від 3 липня 1978 року та Закону від 6 грудня 1996 року (при виконанні такої роботи вдома). Трудовий договір може бути укладений на невизначений строк, на визначений строк і для заміщення тимчасово відсутнього працівника. Однак, деякі питання, щодо умов праці, робочого часу, часу відпочинку мають бути чітко передбачені у трудовому договорі. Зокрема, до змісту трудового договору необхідно включити умови: 1) щодо сторін договору; 2) оплати праці (шляхи і критерії її обчислення); 3) оплати витрат, пов'язаних з тим, що робота виконується за межами підприємства, наприклад, вдома; 4) конкретизації місця виконання роботи; 5) посадова інструкція; 6) тривалості робочого часу (тривалість днів або годин протягом яких працівник виконував дистанційну роботу); 7) визначення часу або періоду, протягом яких працівник є доступним (у цьому розумінні готовий до спілкування з роботодавцем, у тому числі за допомогою сучасних технологій); 8) час, який працівник може подати апеляцію на технічну підтримку; 9) умови і правила повернення працівникові звичайного робочого місця [5, р. 123].

Роботодавець несе відповідальність: за інформацію, яку необхідно надати для дистанційних працівників; за захист даних; забезпечення, встановлення і обслуговування обладнання; витрати, безпосередньо пов'язані з виконанням дистанційної роботи; здоров'я і безпеку працівника; навантаження і стандарти, еквівалентні відповідним умовам тих працівників, які працюють у приміщеннях, що належать роботодавцю.

Правове регулювання дистанційної праці у Франції здійснюється на підставі Трудового кодексу Франції [6], а саме Розділу 4 Глави II,

статті L1222-9 – L1222-11. Відповідно до статті L1222-9 Трудового кодексу Франції дистанційна праця – це будь-яка робота, яка виконується працівником за межами приміщень (офісу) роботодавця на добровільній і регулярній основі з використанням інформаційно-комунікаційних технологій в межах трудового договору або додатку до нього. Дистанційний працівник – будь-який співробітник компанії, який виконує дистанційну працю. У Трудовому кодексі сформульовані обов'язки роботодавця щодо дистанційних працівників:

- 1) роботодавець несе всі витрати пов'язані із виконанням дистанційної роботи, включаючи вартість обладнання, програмного забезпечення, витрати на листування (марки, конверти тощо), засоби зв'язку і їх обслуговування;
- 2) встановлює обмеження на використання обладнання або інструментів або послуг і штрафи за недотримання таких обмежень використання електронного зв'язку;
- 3) визначає пріоритети щодо застосування чи не застосування дистанційної праці з урахуванням кваліфікації та професійних навичок працівника;
- 4) роботодавець організує щорічне обслуговування, яке повинно включати інформацію про ділові умови працівника і його робоче навантаження;
- 5) встановлює час (період), протягом якого він зазвичай може зв'язатися з працівником.

Окремої уваги заслуговує регулювання дистанційної праці в Італії (telelavoro). З 2011 року уряд Італії запровадив перші стимули для роботодавців, які приймають працівників на дистанційну роботу аби дати можливість поєднувати свої трудові обов'язки із сімейними. Зокрема згідно Закону від 12 листопада 2011 р. (Legge di Stabilità dal 12 novembre 2011, n. 183) роботодавцям виплачуються певні дотації, якщо даний вид зайнятості сприяє гнучкості роботи окремих категорій працівників (всіх категорій працівників, які мають неповнолітніх дітей віком до 12 років або 15 років або дітей з інвалідністю, у разі догляду за родичами з обмеженими можливостями чи працівників, що доглядають за особами, що страждають від тяжкої хвороби).

Дистанційна праця в Італії регулюється Положенням про дистанційну працю в державних

органах [7] відповідно до Закону № 191 від 16 червня 1998 року [8]. Закон дозволяє застосування дистанційної праці в державних органах. Зокрема, Стаття 4 вказаного Закону закріплює норму: «З метою раціоналізації організації роботи та досягнення економії управління за рахунок гнучкого використання людських ресурсів, державні органи, можуть використовувати дистанційні форми праці. З цією метою, вони можуть встановлювати обладнання та підключення телефонних і інших даних, необхідних для виконання роботи працівником». Працівники можуть бути повернуті до звичайної роботи, тобто передбачено зміна дистанційної праці на звичайне виконання роботи за запитом працівника.

Досить поширеним явищем є застосування дистанційної праці в Польщі. Цьому існує ряд пояснень, зокрема те, що працівник розширює можливості по організації свого робочого часу і навіть може сприймати себе в якості співвиконавця, а не просто найманого працівника. Однак така форма зайнятості має також низку недоліків: 1) вона дозволяє роботодавцю економити на обладнанні робочих місць; 2) працівник сам несе відповідальність за порушення правил охорони праці; 3) дистанційні працівники не створюють профспілки; 4) на «віддалених» працівників де-факто не поширюються вимоги програм корпоративної соціальної відповідальності, які встановлюють підвищені стандарти безпеки на роботі; 5) такий тип відносин розмиває межу між роботою і відпочинком, що може бути шкідливим для психологічного здоров'я. Відзначимо, що навіть в країнах, де така форма зайнятості узаконена (Австралія), контроль за дотримання трудового законодавства дистанційним працівником, який працює вдома, стає досить складним.

Подальше реформування трудового законодавства в Україні пов'язане саме з необхідністю врахування європейського досвіду. Так, дослідники МОП звертають увагу на те, що найбільшу кількість антикризових заходів в ЄС стосувалося саме трудового законодавства (44 %) [10], найчастіше зміни впроваджувалися у сфері нестандартних трудових відносин. Найбільш активним реформатором виступав

уряд Греції, хоча гнучкість у сфері зайнятості була мало пов'язана з досягненням економічної стабільності. У той же час країни Півночі (Німеччина, Данія, Фінляндія) мало вдавалися до реформ, і тут рівень добробуту не зазнав радикального зниження. Тому необхідно досить виважено підходити до модернізації трудового законодавства, адже це не гарантує зростання. Роботодавцям необхідно дотримуватись існуючих стандартів у сфері праці. Міжнародні фінансові організації до недавніх пір не наполягали на поширенні застосування нетипових форм зайнятості в Україні (такі умови виділення кредитів містив, зокрема, Меморандум між МВФ і Грецією). Однак, нові домовленості з МВФ від лютого 2017 року [11] передбачають підвищення гнучкості регулювання.

Висновки. Дослідження досвіду правового регулювання дистанційної праці в ЄС та країнах-членах ЄС є позитивним у контексті удосконалення трудового законодавства та застосування нових форм і видів нетипової зайнятості в Україні. Досвід правового регулювання дистанційної праці зарубіжних країн допоможе відшукати механізм застосування нових форм і видів нетипової зайнятості в Україні.

Література

1. *The Framework Agreement on Telework* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002 G0713 \(01\): EN:NOT](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002 G0713 (01): EN:NOT)

2. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права. В 2 томах. Т. 2. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2009. – 1151 с.

3. Roger Blanpain. *Labour Law in Belgium*. – 5th edition. – Kluwer Law International. – 2012. – 434 p.; Michel Walrave. *Telework in Belgium. Sharing experiences & lowering thresholds*. – Brussels. – 2002. – P. 9.

4. Голубниченко М. В. Основные черты и виды виртуальной занятости / М. В. Голубниченко // Известия Саратовского университета. – 2008. – Т. 8. Вып. 2. – С. 20-22. – (Сер. Экономика. Управление. Право).

5. Roger Blanpain. *Labour Law in Belgium*. – Kluwer Law International. – 2010. – 398 p.

6. *Code du travail* (Dernière modification: 9 avril 2017) [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050>

7. *Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 4, comma 3, della legge 16 giugno 1998, n. 191* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.interlex.it/testi/dpr9970.htm>

8. *Legge 16 giugno 1998, n. 191. «Modifiche ed integrazioni alle leggi 15 marzo 1997, n. 59, e 15 maggio 1997, n. 127, nonche' norme in materia di formazione del personale dipendente e di lavoro a distanza nelle pubbliche amministrazioni. Disposizioni in materia di edilizia scolastica»* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.parlamento.it/parlam/leggi/981911.htm>

9. Вісьневські Я. Трудовий договір в умовах ринкової економіки / Я. Вісьневські // Вісник Львівського університету. – Серія юридична. – 2013. – Вип. 57 – С. 235-247 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/LVIV/visnyk_57.pdf

10. *Inventory of labour market policy measures in the EU 2008-13: The crisis and beyond* / André Gama, Catherine Saget, François Eyraud; International Labour Office, Research Department. — Geneva: ILO, 2015. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_436119.pdf

11. Дудін В. Гранш в обмін на кодекс: МВФ очікує прийняття ТК, 2017 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://rev.org.ua/mvf-ochikuye-na-tk/>

References

1. *The Framework Agreement on Telework* [Electronic resource]. – Rezhym dostupu: [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002 G0713 \(01\): EN:NOT](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002 G0713 (01): EN:NOT)

2. Lushnykov A. M., Lushnykova M. V. *Kurs trudovogo prava. V 2 tomah. T. 2. – 2-e izd., pererab. i dop.* – M.: Statut, 2009. – 1151 s.

3. Roger Blanpain. *Labour Law in Belgium*. – 5th edition. – Kluwer Law International. – 2012. – 434 p.; Michel Walrave. *Telework in Belgium*.

Sharing experiences & lowering thresholds. – Brussels. – 2002. – P. 9.

4. *Golubnychenko M. V.* Osnovnye cherty i vidy virtual'noj zanjatosti / M. V. Golubnychenko // *Izvestija Saratovskogo universiteta*. – 2008. – T. 8. Vyp. 2. – S. 20-22. – (Ser. Ekonomika. Upravlenie. Pravo).

5. *Roger Blanpain.* Labour Law in Belgium. – Kluwer Law International. – 2010. – 398 p.

6. *Code du travail* (Dernière modification: 9 avril 2017) [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050>

7. *Regolamento* recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 4, comma 3, delle legge 16 giugno 1998, n. 191 [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: <http://www.interlex.it/testi/dpr9970.htm>

8. *Legge* 16 giugno 1998, n. 191. «Modifiche ed integrazioni alle leggi 15 marzo 1997, n. 59, e 15 maggio 1997, n. 127, nonche' norme in materia

di formazione del personale dipendente e di lavoro a distanza nelle pubbliche amministrazioni. Disposizioni in materia di edilizia scolastica» [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: <http://www.parlamento.it/parlam/leggi/981911.htm>

9. *Vis'njevski Ja.* Trudovij dogovir v umovah rynkovoï ekonomiky / Ja. Vis'njevski // *Visnyk L'vivskogo universytetu*. – Serija jurydychna. – 2013. – Vyp. 57 – S. 235-247 [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: http://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/LVIV/visnyk_57.pdf

10. *Inventory of labour market policy measures in the EU 2008-13: The crisis and beyond* / André Gama, Catherine Saget, François Eyraud; International Labour Office, Research Department. — Geneva: ILO, 2015. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_436119.pdf

11. *Dudin V.* Transh v obmin na kodeks: MVF ochikuje pryjnjattja TK, 2017 [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: <http://rev.org.ua/mvf-ochikuyena-tk/>

TELEWORK IN EU: ASPECTS OF LEGAL REGULATION

Kyiv National Linguistic University
Velyka Vasylykivs'ka str., 73, 03680, Kyiv-150, Ukraine
E-mail: L.P.Garashchenko@gmail.com

Objective: the article is devoted to the study of telework in the European Union and in some European countries, in particular Belgium, Italy, France and Poland. **Methods of research:** the legislation of the EU and some EU member-states on telework is analyzed. Hermeneutical and comparative research methods are mainly used. **Results:** it is concluded that the study of legal regulation of telework in the EU and EU member-states is positive in the context of improving labor legislation and the application of new forms and types of atypical employment in Ukraine. The experience of legal regulation of telework of foreign countries will help to find a mechanism for the application and settlement of new forms and types of atypical employment in Ukraine. **Discussion:** on the feasibility of legal regulation of telework in the labor legislation of Ukraine.

The predominance of standard employment was characteristic only for a limited historical period and for a certain group of countries. The history of non-standard employment is much longer, and the geographical range of its distribution is much wider.

Typical employment refers to the organization of a fixed-term employment contract in the form of a full-time employment contract in an enterprise or organization, under the direct supervision of the employer or authorized persons.

By the mid-1970s the complex of conditions in which standard employment could dominate began to collapse. Structural changes in the economies of developed countries led to a reduction in the share of traditional large-scale industry, which was the main «consumer» of «standard» workers. The fast-growing sector of services needed other employees: working in a flexible temporary regime, and for a duration shorter or longer than required by law; more mobile and, if necessary, available for quick reallocation, and therefore those who have only a temporary employment contract, combine executive and business functions, etc. The demand for labor from small enterprises, whose role in the modern economy is constantly growing, is similar. Increasing global competition, as well as related uncertainty, increased competition for consumers and the need to reduce costs, demanded both from employers and from employees more flexibility in labor relations. The described labor market demands led to the establishment of a tendency to shift from permanent employment to temporary employment; from full employment - to incomplete.

Non-standard forms of employment are becoming more widespread in the modern world. These forms of employment are temporary work, work under conditions of part-time work, distance work, labor, and others.

Keywords: standard employment; non-standard employment; telework; labor legislation; employee; employer.