

ЕКОНОМІКО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ (ДОСВІД ПОЛЬЩІ)

Василь Приймак, Наталія Міщук

Львівський національний університет імені Івана Франка
79008 м. Львів, проспект Свободи, 18
e-mail: prymak_vasyl@ukr.net; vasyl.pryumak@lnu.edu.ua;
nataliya.mishchuk@lnu.edu.ua

Анотація. Метою статті є визначити економіко-правові аспекти регулювання дистанційної зайнятості, охарактеризувати недоліки українського законодавства цієї сфери, вивчити ставлення поляків до розвитку дистанційної роботи на ринку праці. Було розглянуто наукові підходи до аналізу актуальних проблем дистанційної зайнятості, охарактеризовано основні переваги та недоліки використання нетрадиційних форм зайнятості населення, проведено опитування польського дорослого населення щодо переваг і недоліків онлайн роботи. У дослідженні використано методи аналізу та синтезу, анкетування, порівняння. Результати дослідження показали, що в умовах світової пандемії робота на відстані користуються попитом та є вигідною як для працедавців, так і для найманих працівників. Сформульовано висновок, що польський досвід впровадження дистанційних форм зайнятості буде корисним і для українського ринку праці.

Ключові слова: віддалена робота, дистанційна зайнятість, організаційне регулювання, правове регулювання, соціологічне обстеження, телеробота.

Постановка проблеми. Розвиток економіки і суспільства супроводжується трансформаційними процесами у всіх сферах життєдіяльності людини, зокрема і в сфері праці. Формування нових відносин, впровадження сучасних інформаційно-комунікаційних технологій та інших інновацій у цій сфері призвели до розширення різноманітних форм нетипової (нестандартної) зайнятості. Достатнього поширення протягом останніх років набула така форма нестандартної зайнятості як дистанційна. Це пов'язано із широким використанням мережі Інтернет та можливістю певних працівників виконувати свої виробничі обов'язки вдома.

Дистанційна робота в багато чому вигідна як найманим працівникам, так і роботодавцям. Особи, які відносяться до першої з вказаних категорій учасників соціально-трудова відносин не прив'язані до певного місця праці, вони мають більше можливості самостійно розподіляти свій час між роботою, побутовими справами в колі сім'ї і відпочинком. Гнучкість у виборі місця виконання своїх службових обов'язків, режиму робочого і вільного часу, відсутність щоденної потреби витратити час і енергію на добирання до свого робочого місця та т. п. робить дистанційну зайнятість привабливою для найманих працівників.

Роботодавцям така форма зайнятості вигідна через економію фінансових ресурсів на облаштування необхідної кількості робочих місць для своїх працівників, наймання приміщення для розміщення офісу тощо. Для функціонування своєї фірми підприємці можуть організувати віртуальний офіс і спілкуватись з своїми підлеглими та контролювати виконання ними своєї роботи з використанням Інтернету, телефону та інших сучасних інформаційно-комунікаційних технологій.

В умовах карантинних обмежень, спричинених у 2020 р. пандемією COVID-19, особливої популярності набули дистанційні форми зайнятості. Віддалена робота дає можливість не тільки зекономити час і кошти роботодавців і найманих працівників, а й зберегти здоров'я всіх учасників соціально-трудових відносин. Очевидно, що і в Україні зростає попит на такі форми зайнятості, а отже потребує наукових досліджень ця проблематика.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемами, які стосуються дистанційної (віддаленої) зайнятості (в зарубіжній літературі вживають ще слово «телеробота»), переваг та недоліків цієї форми зайнятості для підприємців і їх найманих працівників, її місця в соціально-трудових відносинах і на ринку праці, а також організаційних, правових, економічних та інших механізмів її регулювання досліджували як зарубіжні, так і вітчизняні науковці. Серед зарубіжних науковців, які займалися цією проблематикою можна назвати М. Бобринкову, І. Бородіна, Б. Віллімана, Д. Гордона, І. Кисельова, Г. Клаверо, М. Луданик, Р. Моргана, Х. Саллівана, Д. Ніллеса, Т. Проссер, П. Пьорія, Г. Рау, Д. Флемінга, Л. Фіксенбаума, Є. Шелеста та ін. Так П. Пьорія в своїй статті [1] розглядає ризики, які пов'язані з дистанційною роботою. В науковій праці [2] досліджено наслідки використання роботи на віддалі для транспортної політики в Ірландії. Вивченню колективно-договірних відносин у європейській практиці дистанційної зайнятості присвячена наукова стаття [3].

Вказану проблематику досліджували такі польські вчені, як А. Барчинські, М. Ваньгухович, О. Зайковська, А. Маєвська, М. Паньковська, А. Санковська, Н. Степніцка, Е. Строїнська і деякі інші. Наприклад, в монографії [4] основний акцент зроблено на процесі управління працівниками, що працюють поза фірмою, організації праці та трудових відносинах з точки зору досвіду роботи на дистанційному рівні. Проблеми, які пов'язані з працевлаштуванням і дистанційною зайнятістю інвалідів, розглянуто в роботах [5, 6], а матерів з малими дітьми – в роботі [7].

Останніми роками українські науковці більш активно почали досліджувати проблеми, пов'язані з дистанційною зайнятістю. Серед таких науковців О. Валецька, В.М. Вапнярчук, О. Герасименко, О. Грішнова, Л. Злупко, М. Іншин, А. Колот, Е.Лібанова, О. Минюк, І. Моторна, В. Носенко, І. Петрова, О. Приходько, С. Рудакова, Я. Свічкарьова, О. Стефанишин, Л. Щетініна та ін. Зокрема, в науковій статті [8] висвітлено передумови виникнення дистанційної зайнятості в умовах становлення інформаційного суспільства, узагальнено види і форми такої зайнятості, розкрито характерні її риси та наведено обґрунтування її організаційно-економічних засад. Наукова праця А.М. Колота [9] присвячена вивченню поняття «дистанційна зайнятість» та основних характеристик його формування, викладенню першочергових завдань, що підлягають вирішенню у цій царині. В наукових працях українських учених-економістів Л.А. Злупко, О.В. Стефанишин, Л.В. Лисяк, С.В. Качули [10, 11, 12] вперше обґрунтовано модель інноваційної зайнятості, що безпосередньо стосується віддаленої роботи.

В дисертаційній роботі І.І. Моторної [13] детально розглянуто реальні та потенційні переваги і недоліки використання дистанційної зайнятості для суб'єктів

соціально-трудових відносин і суспільства в цілому. У значній частині праць вітчизняних науковців з розглянутої тематики [14-18] аналізуються недоліки законодавства в цій царині, піднімаються питання удосконалення нормативно-правового регулювання дистанційної зайнятості тощо.

У розглянутих та інших літературних джерелах, що стосуються досліджуваної проблематики відсутній аналіз польського досвіду розвитку дистанційної зайнятості та ставлення поляків до цієї зайнятості. Для запровадження в Україні ефективної політики регулювання процесів розвитку віддаленої зайнятості корисним буде польський досвід вирішення цього питання. Тому тема даного наукового дослідження є актуальною.

Постановка завдання. Виходячи з вищевказаного, метою статті є дослідження польського досвіду економіко-правового регулювання розвитку віддаленої зайнятості, недоліків українського законодавства у цій сфері і вивчення ставлення поляків до розвитку дистанційної роботи на ринку праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. З розвитком економіки і суспільства змінюються соціально-трудові відносини, ринок праці і форми зайнятості. Дефіцит трудових ресурсів і науково-технічний прогрес привели до появи гнучких форм зайнятості, які в сучасних умовах економічної глобалізації протиставляються традиційній моделі працевлаштування і задовольняють роботодавців та найманих працівників. Нетрадиційні (нетипові) форми роботи дають змогу зайнятим самим регулювати умови, час і місце, а також інші параметри праці, що дає можливість залучити на ринок праці людей, які виключені з його діяльності при класичній моделі зайнятості, зокрема, матерів з малими дітьми та інвалідів.

Серед нетипових форм роботи чільне місце займає дистанційна зайнятість чи, по іншому, телеробота або телеком'ютинг. Концепція цієї зайнятості і вказані поняття вперше запропоновані у США у 1972 р. Дж. Ніллесом, який обґрунтував ці поняття тим, що у США комп'ютерами називають службовців, які щодня їздять до центрального офісу з передмістя ("commute" в перекладі з англійської – "їхати на роботу в місто"), а для телекомп'ютера дорогу до міста служби замінює телекомунікаційний канал. Слід зауважити, що чисельність таких працівників у всьому світі збільшується кожного року приблизно на 20–30%. і, наприклад, на кінець 2012 р. становила 46,6 млн осіб [18]. А за наявними даними соціологічних досліджень, під час світової пандемії COVID-19 на роботу з дому перейшло понад 35 % працівників [19]. Це велика армія зайнятих, трудові відносини з роботодавцями яких потребують урегулювання.

Причина такого різкого зростання світових обсягів дистанційної зайнятості в умовах сьогоденної пандемії COVID-19 є очевидною. Однак, зростання інтересу до цієї форми роботи спостерігалось і до світової пандемії. Пояснюється це тим, що така зайнятість має більше переваг, ніж недоліків.

Згідно соціологічних обстежень, які проводилися дослідниками перевагами віддаленої форми зайнятості для найманих працівників були: економія у витрачанні часу на добирання до місця праці і коштів на транспорт; можливість більше часу проводити з родиною; зростання продуктивності праці; інклюзивність (більше можливостей для людей з особливими потребами); гнучкість графіку роботи; підвищена автономність, мотивація і продуктивність праці, більш комфортні умови роботи та зниження стресу, а для працедавців – зменшення витрат на оренду офісу та його утримання, можливість наймати працівників з інших міст для роботи віддалено та більшу ефективність праці поза звичним форматом [19]. Тобто дистанційна зайнятість має значну кількість переваг, порівняно з традиційною зайнятістю.

Незважаючи на численну кількість переваг, робота на відстані має низку недоліків, які варто врахувати в майбутньому. Хоча деякі з цих недоліків менш значущі як переваги, ними не можна нехтувати.

Як стверджують дослідники даної проблематики, деякі працівники в цих умовах скаржаться на ізольованість, порушення балансу між професійним та особистим життям і ускладнення їх відносин з сім'єю, погіршення психологічного і фізичного стану, а також якості сну і харчування. У підприємців такі умови праці утруднили документообіг та можливість візуального контролю за роботою працівників, збільшили витрати сил на реорганізацію праці, підвищили ризики несанкціонованого доступу до їх виробничих таємниць [19]. Разом з тим, якщо врахувати зменшення ризиків захворювати чи втратити життя, то в умовах пандемії COVID-19 для роботодавців і найманих працівників ці недоліки віддаленої зайнятості відходять на другий план. Вказані недоліки цієї форми роботи матимуть невелику вагу і після завершення пандемії. Особливо це стосується деяких окремих категорій працівників, які мають обмежені можливості у своїй територіальній чи часовій мобільності, зокрема, інвалідів, матерів з малими дітьми, деяких пенсіонерів та ін.

Для розширення віддаленої праці потрібне законодавче підкріплення цієї форми зайнятості. Якщо говорити про польське законодавство, то зазвичай наймання на роботу відбувалося на підставі укладання трудового договору з додатком, який визначив, що місце роботи було поза офісом роботодавця. Розрахунок тривалості виконання певного завдання проводився на основі потрібного для його виконання часу. Деякі віддалені працівники були найняті на роботу на підставі договору доручення (пол.: *umowa zlecenia*) або договору підряду (пол.: *umowa o dzieło*) і виступали не як працівники, а як підрядники [4, с. 84]. В результаті, зайняті віддалено працівники були в неоднакових умовах стосовно умов праці і їх соціального захисту.

В 2007 р. в Трудовому кодексі Польщі було запроваджено Розділ Пв, метою якого є регулювання віддаленої зайнятості. В цьому розділі Трудового кодексу визначено поняття працівника, який працює віддалено, дистанційної роботи та умов її використання, порядок укладення такого договору, зобов'язання роботодавця та працівника і контроль за цим працівником. Тепер при дистанційній зайнятості потрібне оформлення окремого трудового договору. Крім цього, правила виконання віддаленої роботи мають бути визначені в колективному трудовому договорі після попередньої домовленості між роботодавцем та профспілковою організацією, а якщо роботодавець не має такої домовленості, то в регламенті роботи. Угода між працівником та роботодавцем про надання віддаленої роботи може бути оформлена як до укладення трудового договору, так і протягом його дії. Кожна сторона контракту має можливість відмовитись від такого рішення протягом 3 місяців з дати початку роботи у формі дистанційної зайнятості [20]. Тобто польські працівники, які зайняті дистанційно мають надійний соціальний захист нарівні з іншими працівниками.

Щодо організації робочого часу для осіб, які працюють на умовах дистанційної зайнятості, то в Трудовому кодексі вказано на можливість його гнучкого формування і пристосування до потреб працівника. Це може бути оформлено у вигляді системи завдань чи індивідуально узгоджених графіків дистанційної роботи.

Специфіка віддаленої роботи пов'язана зі зменшенням зобов'язань роботодавця у галузі безпечних та гігієнічних умов праці. Роботодавець звільняється від обов'язку турботи про безпечний та гігієнічний стан приміщення, в якому працює працівник. Крім того, на нього не поширюється обов'язок забезпечувати санітарно-гігієнічні

умови на робочому місці. Інші норми охорони праці в повній мірі поширюються на роботодавця.

Трудовий кодекс Польщі визначає деякі інші зобов'язання підприємця, які стосуються обладнання та віддалених працівників його фірми. Він повинен забезпечити їх обладнанням для виконання своїх обов'язків на відстані, застрахувати це обладнання, фінансувати його установку, експлуатацію, сервісне і технічне обслуговування. Якщо працівник використовує власне обладнання, то, в такому випадку, роботодавець повинен компенсувати працівнику його витрати, але це має бути зазначено в угоді про працю.

При використанні програм, які забезпечують спільну роботу та спілкування географічно розділених членів команди через мережу Інтернет, виникає проблема безпеки даних, якими оперує працівник. Згідно Трудового кодексу Польщі відповідальність за збереження недоторканими даних і несанкціонований доступ до них також несе роботодавець.

Якщо провести паралелі з Україною, то її Кодекс законів про працю (КЗпП) залишався незмінним в цьому питанні з часу його ухвалення у 1971 р. аж до 2020 р. Поштовхом до змін стала пандемія COVID-19. Верховною Радою України 30.03.2020 р. ухвалено Закон України № 540-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019)», який набув чинності 02.04.2020 р. і до якого було внесено зміни ЗУ №725-IX від 18.06.2020 р. Цими Законами окреслено деякі аспекти дистанційної зайнятості, зокрема визначено поняття дистанційної (надомної) роботи, гнучкого режиму робочого часу тощо. Однак, ці зміни в КЗпП України не вирішили проблему, а отже потрібні кардинальні зміни законодавства.

Для більш глибокого розуміння ситуації з дистанційною роботою у Польщі нами були проведені соціологічні обстеження польського дорослого населення. У дослідженні в 2019 р. взяли участь 235, а 2020 р. – 240 респондентів. Проведене дослідження опитаних респондентів щодо зайнятості в режимі віддаленої роботи в Польщі у 2019 та 2020 роках суттєво відрізнялись. Якщо у 2019 році 169 осіб (72%) відповіли, що ніколи не працювали віддалено, то у 2020 році 147 осіб (62,5%) зазначили, що повністю або частково працюють в режимі онлайн. Крім того, у 2019 році 29 осіб (17%) та 42 особи (39%) у 2020 році відповіли, що мають бажання працювати віддалено.

Аналізуючи галузі промисловості, у яких працюють респонденти, варто зазначити, що найчастіше такий вид зайнятості використовується в ІТ-галузі (54,1%), оскільки саме працівники цієї галузі швидко розробляють та ефективно впроваджують у свою діяльність нові технологічні рішення й значно легше опановують нові інформаційно-комунікаційні системи та технології.

З опитувань видно, що у 2020 році в умовах пандемії позитивні тенденції щодо розвитку дистанційної роботи у Польщі спостерігаються і у інших галузях, зокрема у маркетингу (11,4%), фінансовому секторі (18%), освіті (12,5%) та інших (4%) (Рис. 1).

Дослідження ситуації щодо використання віддаленої роботи на польських підприємствах у 2019-2020 роках також суттєво відрізняється. Якщо у 2019 році частка респондентів, які відповіли позитивно на питання про готовність працедавців до впровадження віддаленої роботи та надання працівникам можливості користуватися «домашнім офісом», якщо виникає така необхідність, була незначною (6%), то у 2020 році кількість позитивних відповідей на ці запитання зросла до 37%.

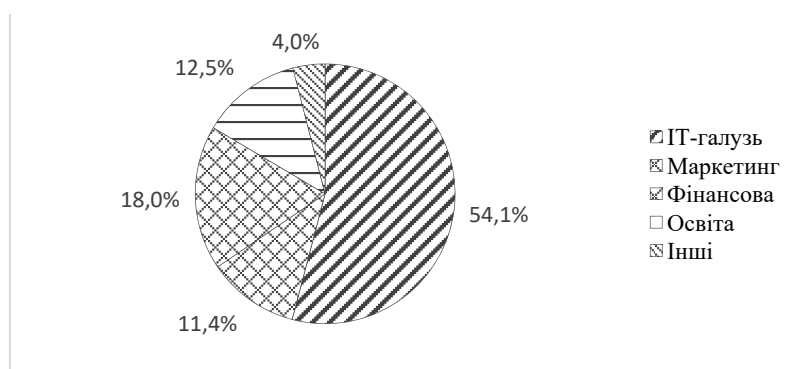


Рис. 1. Галузі, в яких використовується віддалена робота

Проаналізувавши зацікавленість респондентів у працевлаштуванні в режимі віддаленої роботи, можемо стверджувати, що серед громадян Польщі існує високий попит на такий вид зайнятості – 145 осіб (61,9%) у 2019 році відповіли, що хотіли б спробувати працювати онлайн. У 2020 році цей показник ще вищий і вже 78% опитаних мають бажання працювати у «домашньому офісі». Серед причин, які підвищують попит на онлайн зайнятість респондентами були зазначені (Рис. 2):

1. можливість отримати кращу роботу;
2. можливість працевлаштування в іншій країні;
3. можливість отримати вищий заробіток;
4. адаптація роботи до власних потреб (час, місце роботи);
5. безпечніші і комфортніші умови праці.

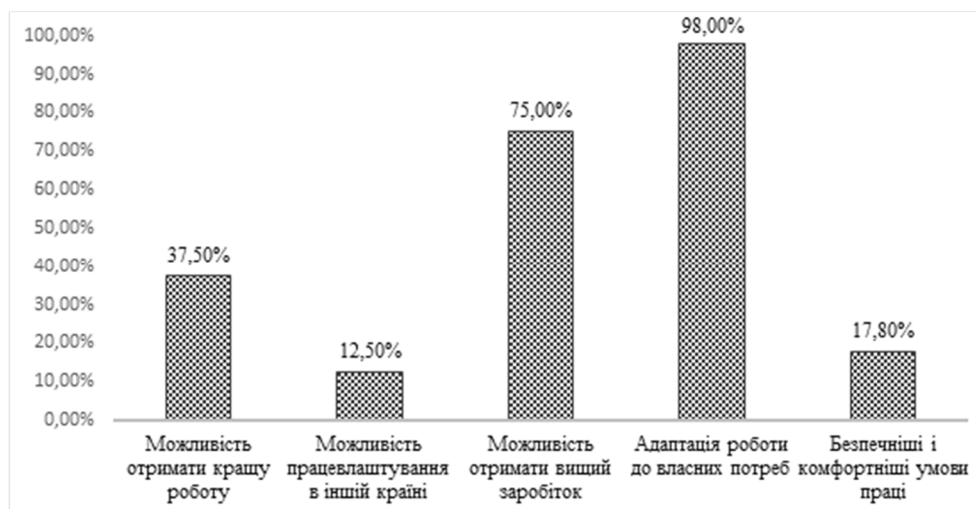


Рис. 2. Розподіл причин щодо зацікавлення респондентів у дистанційній зайнятості

Дослідження також показало, що, на думку респондентів, робота на дистанції може сприяти збільшенню зайнятості серед людей з обмеженими можливостями на

відкритому ринку праці, а також виступає як позитивний фактор зростання активної діяльності матерів, оскільки сприймається як гнучка форма зайнятості, що дає можливість адаптувати роботу до власних потреб.

Гальмівними чинниками швидшого і ширшого впровадження дистанційної зайнятості в Польщі вважаємо консервативний підхід суспільства до цього питання, значні фінансові витрати на застосування нових інформаційно-комунікаційних технологій, мовний бар'єр для іноземців, які виходять на польський ринок праці тощо. Так, часом витрати на придбання працівникам необхідного обладнання, на їх навчання чи на розвиток власної інформаційної мережі не покривають всіх тих переваг, які надає дистанційна робота.

Незважаючи на це, за прогнозами спеціалістів, після завершення пандемії обсяги дистанційної зайнятості будуть зростати. Сприятимуть цьому удосконалення та адаптування інформаційно-комунікаційних технологій до такого працевлаштування, отриманий під час пандемії COVID-19 досвід багатьох людей у використанні цих технологій, інші чинники. Частина працівників працюватимуть у змішаному режимі, тобто, частина робочого часу вдома, а частина – в офісі.

Хоча робота у віддаленому режимі має свої недоліки і не вирішує всіх існуючих проблем, однак фірми, які використовують цей вид зайнятості, мають більше вигравів як програвів. З часом зайняті, які працюють за дистанційною формою роботи, роботодавці, науковці чи інші особи, найімовірніше, запропонують нові механізми вирішення цих проблем, які сьогодні перешкоджають розширенню цієї форми зайнятості.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Як показали результати виконаного дослідження, віддалена робота є однією з нетипових форм зайнятості, концепція якої вперше запропонована у США в 1972 р. та розповсюдилась на Європу і тепер обсяги її невпинно зростають. На розширення цієї форми зайнятості позитивно вплинули розвиток інформаційно-комунікаційних технологій та світової мережі Інтернет, економія коштів на організацію дистанційної роботи та інші чинники. Незважаючи на певні недоліки, віддалена робота має більше позитивних сторін як для працівників, так і для роботодавців. Протягом останнього року прискореному зростанню дистанційної зайнятості сприяла пандемія COVID-19. Перехід до режиму роботи на відстані дав змогу багатьом підприємцям захистити свій бізнес від падіння і працівників від можливих звільнень.

Дистанційна зайнятість – це специфічний вид зайнятості, що потребує застосування відмінних від класичних організаційних структур фірми, а також відповідної системи управління. Ця система повинна враховувати те, що тепер робота виконується в менших і розпорознених організаційних підрозділах, які створюють горизонтальні структури з горизонтальними потоками інформації.

Результати проведеного соціологічного обстеження польського дорослого населення вказують на високий попит у поляків на такий вид зайнятості. Особливо зріс відсоток тих, хто має бажання працювати віддалено, під час пандемії коронавірусу COVID-19.

Польща перейняла досвід впровадження віддаленої роботи у США та країн Західної Європи, які запровадили в себе цей вид зайнятості дещо раніше. Тому в подальших дослідженнях бажане вивчення досвіду реалізації дистанційної праці в цих країнах. Крім цього, доцільно було б проведення наукових досліджень впливу цього виду зайнятості на міжнародний і національні ринки праці, мікро- та макроекономіку країни.

Список використаних джерел

1. Pyöriä P. Managing Telework: Risks, Fears and Rules. *Management Research News*. 2011. Vol. 34, No. 4, pp. 1-15. URL: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01409171111117843/full/html>
2. Rau H., VEGA A. Spatial (Im)mobility and Accessibility in Ireland: Implications for Transport Policy. *Growth and Change*. 2012. Vol. 43, No. 2, pp. 667-697. URL: https://www.tcd.ie/Geography/assets/pdf/env_gov/Rau_Vega_2012_spatial_mobility_accessibility.pdf
3. Prosser T. The implementation of the telework and work-related stress agreements: European social dialogue through 'soft' law? *European Journal of Industrial Relations*. 2011. 17 (3), pp. 245-260. URL: <http://orca.cf.ac.uk/21860/>
4. Strońska E. Elastyczne formy zatrudnienia. Telepraca. Zarządzanie pracą zdalną. Wydawnictwo Poltext, Warszawa, 2014. 220 s.
5. Barczyński A. Zatrudnienie chronione osób niepełnosprawnych na konkurencyjnym rynku pracy. *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*. 2014. № 196. S. 73-82.
6. Kraus A., Kasprzyk B., Chorób R. Innowacyjne formy wykorzystania nowych technologii informacyjnych na rynku pracy. Prognozy i perspektywy. Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów, 2011. 138 s.
7. Zajkowska O. Czy elastyczne formy zatrudnienia służą Polskim matkom? Analiza mikroekonometryczna. *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*. 2014. № 196. S. 126-132.
8. Герасименко О.О., Щегініна Л.В., Рудакова С.Г. Дистанційна зайнятість: сучасні тренди в організації та оплаті праці. *Бізнес Інформ*. 2017. №11. С.233-239. URL: https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2017-11_0-pages-233_239.pdf
9. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудоу сфері. *Україна: аспекти праці*. 2009. №8. С. 3-14. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uap_2009_8_3
10. Злупко Л.А. Зайнятість в умовах формування інноваційної економіки України: монографія. Львів. Априорі, 2011. 188с.
11. Стефанишин О.В. Людський потенціал економіки України: монографія. Львів. ВЦЛНУ імені Івана Франка, 2006. 315с.
12. Стефанишин О. В., Лисяк Л. В., Качула С. В. Пріоритетні напрямки фінансування людського потенціалу у процесі модернізації економіки України. *Ефективна економіка*. 2020. № 9. С. 1-9. URL: http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/9_2020/9.pdf
13. Моторна І.І. Соціально-трудоу відносини: формування та розвиток: автореф. дис... к.е.н. Київ, 2009. 20 с.
14. Іншин М.І. Дистанційна зайнятість працівників в умовах ринкової економіки. *Форум права*. 2014. №3. С.466-469. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2014_3_79
15. Вапнярчук В.М. Дистанційна зайнятість: проблеми правового регулювання. *Право та інновації*. 2016. № 1 (13). С. 101-106. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir_2016_1_16
16. Минюк О.Ю., Минюк Д.І. Дистанційна зайнятість в Україні: поняття та проблеми правового регулювання. *Порівняльно-аналітичне право*. 2018. №1. С. 162-165. URL: http://www.pap.in.ua/1_2018/46.pdf
17. Валецька О.В., Приходько О.М. Особливості правового регулювання дистанційної зайнятості в трудових відносинах. *Науковий вісник Херсонського державного університету: Серія Юридичні науки*. Херсон, 2016. №6. С. 138-141.
18. Свічкарьова Я.В. Дистанційна робота як одна з форм атипової зайнятості. *Держава і регіони. Серія: Право*. 2013. № 1 (39). С. 129-134. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/drp_2013_1_29
19. Беззуб І. Дистанційна форма зайнятості: українські та зарубіжні реалії. Громадська думка про правотворення. 2020. № 16 (201). С. 4-11. URL: <http://nbuviap.gov.ua/images/dumka/2020/16.pdf>
20. Dz.U.2018.0.917 t.j. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, art. 67(5)-67(7), 67(17).

References

1. Pyöriä P. (2011) Managing Telework: Risks, Fears and Rules. *Management Research News*. 34 (4), 1-15. URL: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01409171111117843/full/html>
2. Rau H., Vega A. (2012) Spatial (Im)mobility and Accessibility in Ireland: Implications for Transport Policy. *Growth and Change*. 43 (2), 667-697. URL: https://www.tcd.ie/Geography/assets/pdf/env_gov/Rau_Vega_2012_spatial_mobility_accessibility.pdf
3. Prosser T. (2011) The implementation of the telework and work-related stress agreements: European social dialogue through 'soft' law? *European Journal of Industrial Relations*. 17 (3), 245-260. URL: <http://orca.cf.ac.uk/21860/>
4. Bezzub I. (2020) Dystantsiyna forma zaynyatosti: ukrayins'ki ta zarubizhni realiyi. [Remote form of employment: Ukrainian and foreign realities]. *Public opinion on lawmaking*, 16, 4-11 [in Ukrainian].
5. Stroinska E. (2014) Flexible forms of employment. Telework. Remote work management. Poltext Publishing House, Warsaw. 220 p. [in Poland].
6. Barczynski A. (2014) Sheltered Employment of Disabled People in the Competitive Labour Market. *Economic Studies/ University of Economics in Katowice*, 196, 73-82 [in Poland].
7. Kraus A., Kasprzyk B., Chorób R. (2011) Innovative forms of using new information technologies in the labor market. *Forecasts and prospects*. Publishing House of the University of Rzeszów. Rzeszów, 2011. 138 p. [in Poland].
8. Zajkowska O. (2014) Are flexible working arrangements helpful for polish mothers? Microeconomic analysis. *Economic Studies/ University of Economics in Katowice*, 196, 126-132 [in Poland].
9. Herasymenko O.O., Shchetinina L.V., Rudakova S.G. (2017) Dystantsiyna zaynyatist': suchasni trendy v orhanizatsiyi ta oplati pratsi [The Remote Employment: Current Trends in the Organization and Remuneration of Labor]. *Business Inform*, 11, 233-239 [in Ukrainian].
10. Kolot A. (2009). Transformatsiia instytutu zainiatosti yak skladova hlobalnykh zmin u sotsialno-trudovii sferi [Transformation of the Institute of Employment as a component of global change in the social and labor sphere]. *Ukraine: aspects of labor*, 8, 3-14 [in Ukrainian].
11. Zlupko L.A. Zaynyatist' v umovakh formuvannya innovatsiyanoi ekonomiky Ukrayiny [Employment in the conditions of formation of innovative economy of Ukraine]: monograph. Lviv. Apriori, 2011. 188 p. [in Ukrainian]
12. Stefanyshyn O.V. (2006) Lyuds'kyv potentsial ekonomiky Ukrayiny [Human potential of Ukraine's economy]: monograph Lviv. VTSLNU named after Ivan Franko. 315 p. [in Ukrainian]
13. Stefanyshyn O., Lysiak L., Kachula S. (2020) Priorityetni napryamky finansuvannya lyuds'koho potentsialu u protsesi modernizatsiyi ekonomiky Ukrayiny [Priority directions of human resources financing in the process of Ukrainian economy modernization]. *Efektivna ekonomika*. 9, 1-9. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/9_2020/9.pdf [in Ukrainian].
14. Motorna I.I. (2009). Socialno-trudovi vidnosyny: formuvannja ta rozvytok [Social-labor relations: formation and development. The abstract of the dissertation of the candidate of economic sciences: special]. Kyiv. 20 p. [in Ukrainian].
15. Inshyn M. I. (2014) Dystantsiyna zaynyatist' pratsivnykiv v umovakh rynkovoyi ekonomiky [Distance-Time workers in a Market Economy]. *Forum prava*, 3, 466-469 [in Ukrainian].
16. Vapnyarchuk V.M. (2016) Dystantsiyna zaynyatist': problemy pravovoho rehulyuvannya [Telecommuting employment: problems of legal regulation]. *Law and innovation*, 1 (13), 101-106 [in Ukrainian].
17. Mynjuk O.Yu., Mynjuk D.I. (2018) Dystantsiyna zaynyatist' v Ukrayini: ponnyattva ta problemy pravovoho rehulyuvannya [Remote Employment in Ukraine: Concept and Problems of Legal Regulation]. *Comparative and Analytical Law*, 1, 162-165 [in Ukrainian].
18. Valetska O.V., Prykhodko O.M. (2016) Osoblyvosti pravovoho rehulyuvannya dystantsiynoyi zaynyatosti v trudovykh vidnosynakh [Specifics of legal regulation of remote employment in labor relations]. *Kherson State University Herald. Series "Legal Sciences"*, 6, 138-141 [in Ukrainian].

19. Svechkaryova Y. (2013) Dystantsiyna robota yak odna z form atypovoyi zavnyatosti [Telecommuting as a form of atypical employment]. *State and regions. Series: Law*, **1** (39), 129-134 [in Ukrainian].
20. Journal of Laws 2018.0.917 i.e. The Act of June 26, 1974, the Labor Code, art. 67 (5) - 67 (7), 67 (17).

ECONOMIC AND LEGAL REGULATION OF REMOTE EMPLOYMENT (EXPERIENCE OF POLAND)

Vasyl Pryimak, Nataliia Mishchuk

*Ivan Franko National University of Lviv, 79008 Lviv, Prospekt Svobody, 18
e-mail: prymak_vasyl@ukr.net; vasyl.pryymak@lnu.edu.ua
nataliya.mishchuk@lnu.edu.ua*

Abstract. The purpose of the article is to determine the economic and legal aspects of the regulation of remote employment, to characterize the shortcomings of Ukrainian legislation in this area, to study the attitude of Polish to the development of remote work in the labor market.

The introduction to the article highlights the reasons for the expansion of various non-traditional forms of employment in modern conditions, describes the main advantages and disadvantages of remote work and the need for economic and legal regulation of this area. The main part of the article considers scientific approaches to the analysis of current problems of remote employment, reveals the features of remote work, identifies its place in social and labor relations in the world labor market, identifies economic and legal aspects of online regulation, analyzes the Polish experience of using non-traditional forms of employment, a survey of the Polish adult population on the advantages and disadvantages of teleworking was performed.

The study used methods of analysis and synthesis, questionnaires, comparisons.

A comparative analysis of the economic and legal regulation of non-traditional forms of employment in Poland and Ukraine showed that there are significant shortcomings in the legislation of both countries. In particular, the Ukrainian legislation outlines only some aspects of remote employment. For more effective implementation of remote work, radical changes in labor legislation, both Ukrainian and Polish, are needed.

A survey of the Polish adult population showed that in a global pandemic, teleworking is in demand and is beneficial for both employers and employees. It is concluded that the Polish experience of introducing remote forms of employment will be useful for the Ukrainian labor market.

Key words: remote work, remote employment, organizational regulation, legal regulation, sociological survey, telework.

*Стаття надійшла до редколегії 13.10.2020
Прийнята до друку 29.12.2020*