

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

ДІЛІГУЛ АЛІНА СЕРГІЇВНА

УДК 349.22

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ НАДОМНОЇ ПРАЦІ ЗА
ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ**

12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Харків – 2018

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Дніпропетровському державному університеті внутрішніх справ Міністерства внутрішніх справ України.

Науковий керівник: доктор юридичних наук, професор
МОГІЛЕВСЬКИЙ Леонід Володимирович,
Харківський національний університет
внутрішніх справ, учений секретар
секретаріату Вченої ради.

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор
ОБУШЕНКО Олександр Миколайович,
Полк патрульної служби поліції особливого
призначення «Дніпро-1» ГУНП України в
Дніпропетровській області, заступник
командира полку;

кандидат юридичних наук
МЕЛЬНИК Валентин Володимирович,
Адвокатське об'єднання «Мельник і Квашин»,
керуючий партнер.

Захист відбудеться 22 грудня 2018 р. о 13 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.700.02 у Харківському національному університеті внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, просп. Льва Ландау, 27.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Харківського національного університету внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, просп. Льва Ландау, 27.

Автореферат розісланий 20 листопада 2018 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради Д 64.700.02

Є.Ю. Подорожній

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Сьогодні в Україні та всьому світі відбуваються глобальні зміни у соціально-трудовій сфері, які в першу чергу пов'язані із активним розвитком сфери інформаційних технологій. Все це призвело до появи нових (нестандартних) форм зайнятості, зокрема мова йде про надомну праця. Нині, все більша кількість людей бажають працювати віддалено, не «прив'язуючись» до конкретного робочого місця. Такий вид зайнятості, на думку, як самих працівників, так і більшості фахівців у галузі трудового права, має низку переваг соціального та економічного характеру. Зокрема, самі працівники мають можливість більше часу проводити зі своєю родиною, витратити менше часу на поїздки до офісу, економити кошти на транспорті витрати, обіди і т.д. Для роботодавця ж, такий вид зайнятості дозволяє зекономити кошти, які повинні бути спрямовані на утримання офісних приміщень, тощо, а як результат, отримати більший прибуток.

Разом із тим, незважаючи на всі позитивні моменти надомної праці, в нашій державі зазначений інститут трудового права досі є недостатньо розвиненим. Зазначене в першу чергу пов'язано із недостатнім правовий регулюванням надомної праці трудовим законодавством України. Відсутність належного правового забезпечення призводить до того, що ця категорія працівників віддає перевагу неофіційному працевлаштуванню, що в результаті негативним чином впливає: по-перше, на соціальну захищеність працівників-надомників, по-друге, негативно впливає на розвиток економіки країни, оскільки отримуючи заробітну платню «у конвертах», до державного бюджету не до надходить значна сума коштів. З огляду на вказане вище можемо відзначити, що сьогодні однією із першочергових завдань держави у сфері регулювання праці, є створення відповідного правового поля для здійснення трудової діяльності працівників-надомників.

Варто відзначити, що питання надомної праці науковцями розглядалось лише в контексті окремих проблематик. Зокрема їй приділяли увагу: С.І. Бичков, О.М. Білик, Л.Ю. Бугров, З.Г. Ватаманюк, Л.О. Вдовиченко, В.С. Венедиктов, М.А. Вербицкая, І.С. Верховод, С.В. Вишневецька, О.В. Волкова, Г.В. Гаврюшенко, В.В. Герасимюк, Л.П. Грузінова, Ю.А. Джепа, Г.Г. Джулай, Ж.А. Дробот, О.Г. Дутова, Ю.Ю. Івчук, М.І. Іншин, Н.І. Іщенко, М.І. Кальницький, Л.М. Клівіденко, М.М. Клемпарський, В.Л. Костюк, В.Г. Короткін, Є.В. Краснов, В.І. Лисенко, С.С. Лукаш, В.В. Мельник,

К.Ю.Мельник, Л.В.Могілевський, А.С.Мордовец, О.М.Обушенко, Є.Ю.Подорожній, Ю.М.Репкіна, Б.А.Римар, О.В.Сав'як, О.В.Свічкарьова, Ю.О.Сердюк, Г.О.Спіцина, Т.І.Тарахонич, В.Е.Теліпко, В.А.Ткачук, В.В.Фещук, Л.П.Червінська, Л.С.Явич, О.М.Ярошенко та інші. Однак, незважаючи на чималу кількість наукових розробок, доводиться констатувати, що сьогодні в юридичній літературі єдиного комплексного дослідження присвяченого правовому регулюванню надомної праці в Україні, так проведено і не було.

Таким чином, активне зростання кількості надомних працівників як в Україні, так і у всьому Світі, недостатня законодавча урегульованість питань надомної праці, а також брак монографічних досліджень, присвячених правовому регулюванню надомної праці за трудовим законодавством України, обумовлюють актуальність та своєчасність дисертаційного дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Представлене дисертаційне дослідження виконано відповідно до пріоритетних напрямків наукових досліджень Харківського національного університету внутрішніх справ на період 2016–2019 років, які були затверджені рішенням Вченої ради Харківського національного університету внутрішніх справ (від 23 лютого 2016 р. (протокол № 2)), а також положень законів України «Про пріоритетні напрями розвитку науки і техніки» та «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу». Проблематика проведеного дисертаційного дослідження відповідає положенням розділу 3 пункту 4 «Стратегії сталого розвитку «Україна-2020», затвердженої Указом Президента України від 12.01.2015 № 5/2015.

Мета і задачі дослідження. *Мета* дисертаційного полягає у тому, щоб з урахуванням напрацювань вітчизняних науковців та аналізу норм чинного законодавства України, визначити сутність та особливості правового регулювання надомної праці в Україні, а також спираючись на досвід провідних країн Європи та світу визначити напрями удосконалення відповідного нормативно-правового забезпечення. Для досягнення поставленої мети в дисертації необхідно вирішити такі основні *завдання*:

- розкрити сутність поняття надомної праці та визначити її види;
- охарактеризувати співвідношення поняття «надомної праці» та «дистанційної зайнятості»;
- встановити роль правового регулювання нормами трудового права надомної праці;

- окреслити порядок та визначити особливості укладання трудових договорів із надомними працівниками;
- розглянути питання нормування праці надомних працівників;
- висвітлити питання соціального захисту надомних працівників;
- визначити гарантії реалізації трудових прав надомних працівників;
- з'ясувати стан правового регулювання окремих видів надомної праці та визначити можливості їх вдосконалення;
- узагальнити зарубіжний досвід правового регулювання праці надомних працівників та визначити можливості його використання в Україні.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають у процесі правового регулювання надомної праці в Україні.

Предметом дослідження є правове регулювання надомної праці за трудовим законодавством України.

Методи дослідження. Методологічну основу дисертаційного дослідження складають як загальні, так і спеціальні методи наукового пізнання, використання яких у своїй сукупності дозволило досягти кінцевої мети дисертаційного дослідження. Так, за допомогою використання логіко-семантичного методу та методів систематизації й узагальнення, визначено сутність поняття «надомна праця», а також здійснено класифікацію надомної праці (підрозділ 1.1). Соціологічний метод було застосовано при розгляді надомної праці як особливої форми дистанційної зайнятості, а також при встановленні ролі та значення правового регулювання надомної праці нормами трудового права (підрозділи 1.2 та 1.3). При характеристиці порядку та особливостей укладання трудових договорів із надомними працівниками, а також під час розгляду питань нормування праці, соціального захисту та гарантій реалізації трудових прав надомних працівників, було використано дедуктивний методи, метод абстрагування та порівняльно-правовий метод (підрозділи 2.1.-2.4). Теоретико-прогностичний метод використано при визначенні шляхів удосконалення правового регулювання окремих видів надомної праці, а також при узагальненні зарубіжного досвіду правового регулювання праці надомних працівників та можливості його використання в Україні (підрозділи 3.1. та 3.2).

Науково-теоретичне підґрунтя роботи становлять наукові праці вчених у галузі філософії, соціології, загальної теорії держави і права, трудового і адміністративного права, які використано з метою дослідження сутності та особливостей правового регулювання надомної праці за трудовим законодавством України.

Положення та висновки дисертаційного дослідження побудовано на аналізі норм Конституції України, міжнародних нормативно-правових актів, ратифікованих у встановленому законом порядку, кодифікованих нормативно-правових актів, інших законів, підзаконних нормативно-правових актів, а також відповідних проектів нормативно-правових актів, які визначають правові засади праці надомних працівників.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що дисертаційне дослідження є однією із перших спроб, після набуття Україною статусу незалежної держави, комплексно, на монографічному рівні, розкрити сутність та особливості правового регулювання праці надомних працівників в Україні, та окреслити можливі шляхи вдосконалення відповідного вітчизняного законодавства. В результаті дисертаційного дослідження сформульовано низку нових наукових положень та висновків. Основні наукові положення, які виносяться на захист, такі:

уперше:

- висувається пропозиція щодо закріплення за дистанційним працівником обов'язків щодо перебування у зоні доступу (біля засобів зв'язку) протягом робочого дня, повідомлення про прибуття на власне робоче місце та його залишення шляхом залишення повідомлень в обраних засобах зв'язку;

- запропоновано авторське визначення поняття «гарантій реалізації трудових прав надомних працівників» під яким запропоновано розуміти сукупність законодавчо визначених заходів, що здійснюються державою та спрямовані: по-перше, на встановлення меж прав і свобод працівника, а також їх деталізації у нормах чинного законодавства України; по-друге, на визначення та закріплення юридичних фактів, з якими пов'язується володіння та користування працівником своїх трудових права; по-третє, на запобігання порушенню прав працівників при здійсненні ними трудової діяльності; по-четверте, на відновлення вже порушеного трудового права працівника;

- здійснено класифікацію гарантій реалізації трудових прав працівників надомників, які поділено на три великі групи. Перша група гарантій включає створення надійної та ефективної системи правового регулювання трудових правовідносин. Друга передбачає забезпечення реалізації окремих інститутів трудового права: дисциплінарна відповідальність, укладення, виконання та розірвання трудового договору; гарантії відпусток; оплати праці; тощо. Третя, - забезпечення можливості захисту своїх прав шляхом: самозахисту;

звернення до КТС; у судовому порядку. Розглянемо окреслені гарантії більш детально;

- запропоновано розробити та прийняти окремий нормативно-правовий акт, зокрема Положення «Про надомну працю», в якому необхідно детально описати: 1) поняття надомної праці та її види; 2) розробити типову форму трудового договору, в якій будуть враховані найбільш специфічні особливості праці працівників-надомників; 3) визначити питання: оплати праці, преміювання, відпусток, робочого часу, тощо; 4) особливу, на нашу думку, необхідно приділити питанню визначення порядку притягнення працівників-надомників до дисциплінарної відповідальності, а також видів дисциплінарних стягнень. Вказані вище положення обов'язково повинні бути адаптовані до міжнародних стандартів та вимог окреслених у роботі Конвенцій.

удосконалено:

- розуміння поняття «надомна праця», під яким запропоновано розуміти різновид гнучкої зайнятості, яка передбачає кваліфіковану або не кваліфіковану трудову діяльність особи, яка не має жорсткої прив'язки до матеріальних об'єктів, що розміщенні за місцем розташування роботодавця, у тому числі в режимі on-line із застосуванням сучасних засобів та видів телекомунікацій, що дозволяє підтримувати безпосередній контакт у різних приміщеннях або містах.

- розуміння поняття соціальний захист надомних працівників, під яким запропоновано розуміти цілеспрямовану діяльність держави, яка виражається у створенні умов, за яких буде забезпечено належну реалізацію гарантій соціально-економічного характеру, що спрямовуються на забезпечення якісного процесу трудової діяльності, а також для подальшого особистого та професійного розвитку надомних працівників;

- обґрунтування позиції що нормування праці є складовою частиною управління виробництвом яке передбачає собою відображення законодавчого регулювання таких ключових моментів трудової діяльності та трудових відносин як тривалість робочого часу, самого виробничого процесу, оплату праці та інше.

дістали подальшого розвитку:

- теза про те, що інститут надомної праці в Україні знаходиться лише на початку свого становлення та розвитку. Саме тому Україні, з метою забезпечення належного правового регулювання надомної праці в Україні, необхідно запозичувати досвід провідних країн Європи та Світу, які вже досягли певних успіхів у цій сфері. Запровадження такого досвіду, як вбачається, дозволить українському законодавцю

обрати правильний вектор розвитку досліджуваного у дисертаційній роботі інституту;

- твердження, що праця за умовами дистанційної роботи є більш широким поняттям в сучасному розумінні, ніж праця на дому. Дистанційна зайнятість підвищує ступінь соціальної мобільності людини, сприяє вирівнюванню її життєвих шансів, пом'якшує соціальну нерівність. На відміну від надомної праці, яка зазвичай передбачала виконання простої, некваліфікованої роботи, хоча за сучасних умов також здійснюється з використанням різноманітних засобів електронного зв'язку, дистанційна праця створює престижний професійний та соціальний статус для того, хто її здійснює;

- обґрунтування, що при оформленні такого виду дистанційної зайнятості як надомна праця, працівнику обов'язково слід укладати трудовий договір, так як він відіграє має стабілізуючу роль у поєднанні інтересів найманих працівників та роботодавців з поєднанням в собі функції інструмента в наданні та забезпеченні соціального захисту найманих працівників;

- твердження, що ключова роль правового регулювання праці надомних працівників за допомогою норм трудового права, полягає у тому, що воно у своїх нормах конструє модель обов'язкової або дозволеної поведінки різних суб'єктів цих відносин. Саме правове регулювання на сьогодні дозволяє сформувати адекватну сучасному етапу економічного розвитку країни модель функціонування інституту надомної праці України, та має забезпечувати оптимальне співвідношення у використанні компонентів як регульованого, так і гнучкого ринків праці.

Практичне значення отриманих результатів полягає у тому, що положення, отримані в результаті проведеного в дисертації дослідження, можуть бути використані:

а) у науково-дослідній роботі – для проведення подальших наукових досліджень присвячених правовому регулюванню надомної праці в Україні, а також теоретичному осмисленню можливих шляхів удосконалення відповідного законодавства;

б) у правотворчості – у процесі розробки й прийняття Трудового кодексу України, гармонізації вітчизняного законодавства з міжнародно-правовими нормами, які визначають правові засади регулювання надомної праці;

в) у правозастосуванні – з метою підвищення ефективності реалізації надомними працівниками своїх прав та обов'язків;

г) у навчальному процесі – під час вивчення в юридичних освітніх закладах навчальної дисципліни «Трудове право України» та «Право соціального забезпечення».

Апробація результатів дисертації. Підсумки розробки досліджуваної у дисертації проблематики, отримані узагальнення і висновки було оприлюднено на міжнародних та національних науково-практичних конференціях: «Актуальні питання правової теорії та юридичної практики» (м. Одеса, Україна, 12-13 серпня 2016 р.); «Юридичні наукові дискусії як фактор сталого розвитку правової доктрини та законодавства» (м. Київ, 7-8 квітня 2017 р.); «Реформування національного та міжнародного права: перспективи та пріоритети» (м. Одеса, Україна, 19–20 січня 2018 р.).

Публікації. Основні положення та результати дисертації викладено в 6 статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України та іноземних держав, а також 3 тезах наукових повідомлень на науково-практичних конференціях.

Структура і обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, які об'єднують 9 підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатку. Загальний обсяг дисертації — 204 сторінки, з них основного тексту — 166 сторінок, список використаних джерел — 242 найменувань на 25 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовано актуальність теми, визначено її зв'язок з науковими програмами, планами та темами, розкрито мету, завдання, об'єкт, предмет і методи дослідження, висвітлено наукову новизну та практичне значення одержаних результатів, наведено відомості про апробацію результатів, публікації, структуру й обсяг дисертації.

Розділ 1 «Теоретико-методологічні засади правового регулювання надомної праці» складається з трьох підрозділів.

У *підрозділі 1.1 «Поняття та види надомної праці»* досліджено теоретичні підходи щодо визначення понять «праця» та «надомна праця».

Дістала подальшого обґрунтування теза про те, що «праця» як економічна категорія відображає відносини людей праці в процесі їх життєдіяльності, їх активність до процесу реалізації власної природної сили, власної природної й накопичувальної енергії, своїх індивідуальних особливостей, здібностей, що має забезпечити природні потреби життєдіяльності людини, виявлення особистих

індивідуальностей, їх самовідтворення незалежно від суспільно-економічної формації. Відзначено, що в умовах сучасного світового ринку праці значну роль відіграє поширення нестандартних форм зайнятості населення до яких відповідно слід віднести і надомну працю. Пропонується авторське визначення поняття «надомна праця».

Акцентується увага, що в Україні надомна праця не піддається статистичному обліку з чого вельми важко надати увесь перелік видів які є актуальними для сучасного ринку праці. Запропоновано надомну працю поділити на дві великі групи «традиційну» та «сучасну (телероботу)». До першої групи, як правило, відносить найбільш проста робота, яка не потребує високого рівня професійної кваліфікації. Така праця, зазвичай, виконується особи з інвалідністю. До другої ж групи відносяться висококваліфіковані працівники, які виконують телероботу у сфері інформаційно-комунікаційних технологій (веб-дизайнери, банермайстри, веб-розробники, контент-редактори, форекс-трейдери, тощо).

У підрозділі 1.2 «Надомна праця як особлива форма дистанційної зайнятості» обґрунтовується, що в сучасних умовах соціально-економічного розвитку дистанційна зайнятість надає гнучкість ринку праці у різноманітних її формах та виявах, одним з яких виступає надомна праця. Нові форми зайнятості виникають через розвиток інформаційних та телекомунікаційних технологій, що справляє в свою чергу значний вплив на соціально-трудова сферу. Під таким впливом змінюються як структура, так і зміст соціально-трудова відносин які виникають між працівником та роботодавцем, що проявляється через децентралізацію процесу виробництва з боку роботодавця та прагнення до індивідуалізації, більшої незалежності, можливості самостійно розподіляти робочий час з боку працівника.

Встановлено найбільш важливі ознаки дистанційної зайнятості. Акцентується увага, що дистанційна зайнятість несе собою позитивні зміни, бо масштаби і темпи поширення дистанційної зайнятості, передусім у розвинутих країнах світу, є значними і мають тенденцію до прискорення.

Розглянуто як співвідносяться поняття «дистанційна зайнятість» та «надомна праця». Доведено, що праця за умовами дистанційної роботи (телероботи) є більш широким поняттям в сучасному розумінні, ніж праця на дому.

У підрозділі 1.3 «Роль правового регулювання надомної праці нормами трудового права» звернено увагу, що аналіз національної моделі регулювання питання дистанційної праці загалом та надомної праці зокрема, свідчить про те, що для ефективного розвитку в Україні

такої форми зайнятості доцільно вивчати, та впровадити досвід який було досягнуто на світовому рівні.

Встановлено, що ключова роль правового регулювання суспільних відносин, втому числі і у сфері праці надомних робітників, полягає у тому, що воно у своїх нормах конструє модель обов'язкової або дозволеної поведінки різних суб'єктів цих правовідносин. Саме правове регулювання на сучасному етапі дозволяє сформувати адекватну сучасному етапу економічного розвитку країни, модель функціонування інституту надомної праці України, та має забезпечувати оптимальне співвідношення у використанні компонентів як регульованого, так і гнучкого ринків праці.

Наголошено, що перехід до соціально орієнтованої моделі ринку праці має відбуватися на основі структурної перебудови економіки, стимулювання створення робочих місць завдяки розвитку самозайнятості та підприємництва, запобігання зростанню безробіття, забезпечення соціальної підтримки працівників на ринку праці та сприяння у працевлаштуванні окремим категоріям (неконкурентоспроможним) особам. В умовах інтеграції національного законодавства та правостановлюючих норм до регулювання ринку праці, потребує поступового перенесення акценту з пасивних заходів, які виконують переважно захисні функції стосовно до безробітних, на більш активну позицію держави у сфері регулювання зайнятості.

Наголошується на особливій ролі норм трудового законодавства у правовому регулюванні надомної праці.

Розділ 2 «Особливості правового регулювання реалізації трудових прав надомних працівників» складається з чотирьох підрозділів

У підрозділі 2.1 «Порядок та особливості укладання трудових договорів із надомними працівниками» звертається увага на те, що трудовий договір відіграє досить важливу роль у врегулюванні трудових правовідносин. При цьому вказується, що однією із специфічних рис трудового договору з надомниками виступає порядок та сама процедура укладання з ними трудового договору.

Встановлено, для оформлення на роботу працівник-надомник повинен виконувати стандартні вимоги, які висуваються до потенційного співробітника, а саме: написати заяву про прийом на роботу із зазначенням форми праці, за результатами чого роботодавець повинен видати наказ (розпорядження) про прийняття на роботу.

Наголошено, що під час оформлення відносин із дистанційної зайнятості між працівником і роботодавцем доцільно використовувати

особливий вид трудового договору - трудовий договір про дистанційну зайнятість. Застосування такого типу договору сприятиме забезпеченню реалізації прав та обов'язків як працівника, так і роботодавця. Аргументовано, якщо при укладанні трудового договору з надомниками сторони вирішили укласти договір віддалено, без обміну паперовими угодами, підписаними власноруч, вони можуть звернутися до електронної форми договору та підписати його «електронним підписом», що прямо допускається чинним законодавством. Останнім затверджено, що договір, укладений за допомогою інформаційно-телекомунікаційних систем, має юридичне значення (силу) договору, укладеного в письмовій формі, тобто за своїм значенням є рівнозначними.

У підрозділі 2.2 «*Нормування праці надомних працівників*», акцентується увага, що нормування праці є складовою частиною управління виробництвом яке передбачає собою відображення законодавчого регулювання таких ключових моментів трудової діяльності та трудових відносин як тривалість робочого часу, самого виробничого процесу, оплати праці та інше.

Наголошується, що через відсутність законодавчого визначення можливості регулювання робочого часу для працівників, які здійснюють трудову діяльність у домашніх умовах, висуваються пропозиції щодо закріплення за дистанційним працівником обов'язків щодо перебування у зоні доступу (біля засобів зв'язку) протягом робочого дня, повідомлення про прибуття на власне робоче місце та його залишення шляхом залишення повідомлень в обраних засобах зв'язку. Встановлено, що найважливішою кваліфікуючою характеристикою нормування надомної праці є виконання роботи в нетиповому робочому місці, що перебуває поза територіальними межами наймача, в процесі виконання якої працівник одноособово обирає, коли саме будуть виконуватися трудові обов'язки.

Під поняттям «нормування праці надомних працівників» пропонується розуміти основу системи планування роботи, яка має тісний зв'язок з організацією праці, основним завданням якої є встановлення і підтримка на необхідному рівні якості об'єктів нормування, серед яких ключове місце займає робочий час яка вимагає вдосконалення нормативно-правової бази, що регулює соціально-трудова відносини в частині використання гнучких форм зайнятості.

У підрозділі 2.3 «*Соціальний захист надомних працівників*», звернено увагу на те, що соціальний захист надомних працівників здійснюється на загальних засадах, які визначаються спеціальним та

загальним трудовим законодавством України. Надано авторське визначення поняття «соціальний захист надомних працівників».

Доведено, що чинне законодавство у сфері соціального захисту надомних працівників має ряд недоліків, одним із ключових серед яких є те, що визначаючи коло суб'єктів, які мають право на соціальне страхування, законодавець не виділяє надомників як окрему категорію працівників, фактично створюючи при цьому колізію.

Акцентовано увагу, що при визначенні суб'єктів, які мають право на загальнообов'язкове державне соціальне страхування обов'язково окремо слід вказувати надомних працівників, що в першу чергу пов'язано з їх особливим правовим статусом, специфікою нормування праці цієї категорії працівників, умов їх праці, тощо.

У підрозділі 2.4 *«Гарантії реалізації трудових прав надомних працівників»* зазначається, що під гарантіями реалізації трудових прав надомних працівників слід розуміти сукупність законодавчо визначених заходів, що здійснюються державою та спрямовані: по-перше, на встановлення меж прав і свобод працівника, а також їх деталізації у нормах чинного законодавства України; по-друге, на визначення та закріплення юридичних фактів, з якими пов'язується володіння та користування працівником своїх трудових права; по-третє, на запобігання порушенню прав працівників при здійсненні ними трудової діяльності; по-четверте, на відновлення вже порушеного трудового права працівника.

Здійснено класифікацію вказаних гарантій, та запропоновано поділяти їх на три групи. Перша група гарантій включає створення надійної та ефективної системи правового регулювання трудових правовідносин. Друга включає в себе забезпечення реалізації окремих інститутів трудового права: дисциплінарна відповідальність, укладення, виконання та розірвання трудового договору; гарантії відпусток; оплати праці; тощо. Третя, окрема і одна з найважливіших груп гарантій, - забезпечення можливості захисту своїх прав шляхом: самозахисту; звернення до КТС; у судовому порядку. Розкрито зміст кожної із вказаних гарантій. Окреслено проблемні моменти, пов'язані із реалізацією кожної окремої гарантії реалізації трудових прав надомних працівників.

Вказано на проблемні питання, які перешкоджають працівникам-надомникам повною мірою реалізувати свої трудові права: по-перше, це недосконалість вітчизняного законодавства, яке, на жаль досить мало уваги приділяє окресленій категорії працівників; по-друге, складним є механізм реалізації окремих інститутів трудового права по відношення до працівників-надомників, зокрема щодо укладання

трудового договору; по-третє, недосконалим є механізм позасудового захисту трудових прав працівників-надомників. Втім, справедливо відзначити, що ця проблема є також актуальною для всіх інших категорій працівників.

Розділ 3 «Шляхи удосконалення правового регулювання надомної праці» складається з двох підрозділів.

У підрозділі 3.1. *«Правове регулювання окремих видів надомної праці та можливості його вдосконалення»* зазначається, що на сьогодні телеробота у сфері інформаційних технологій для українського населення є явищем поки що незрозумілим, адже у свідомості громадян, працююча особа обов'язково повинна саме «ходити на роботу», мати робоче місце і т.д.. Констатовано той факт, що сам законодавець не до кінця розуміє значення у сучасному світі надомної роботи, а також те, який потенціальний дохід вона могла б принести до бюджету нашої держави.

Акцентовано увагу, що незважаючи на те, що Україною було ратифіковані цілу низку міжнародних нормативно-правових актів що стосуються надомної праці, втім реальних кроків на шляху забезпечення ефективного функціонування цього інституту, так зроблено і не було. Про що яскраво свідчить те, що у чинному законодавстві не йдеться про працівників, які здійснюють телероботу користуючись сучасними інформаційними технологіями.

Розглядаючи особливості правового регулювання надомної праці осіб з інвалідності наголошено, що законодавство у цій сфері хоча є більш розвиненим, аніж регулювання праці осіб, що здійснюють телероботу користуючись сучасними інформаційними технологіями, втім і воно не позбавлено певних недоліків.

Аргументовано, що запровадження нових форм зайнятості відповідає вимогам сьогодення та є об'єктивним відображенням ситуації у сфері трудових правовідносин в Україні та Світі.

Відзначено, що на сьогодні у сфері правового регулювання надомної праці окремих категорій надомних працівників існує велика кількість недоліків, які потребують негайного усунення.

Запропоновано розробити та прийняти окремий нормативно-правовий акт – Положення «Про надомну працю».

У підрозділі 3.2. *«Зарубіжний досвід правового регулювання праці надомних працівників та можливості його використання в Україні»* акцентовано увагу, що інститут надомної праці в Україні знаходиться лише на початку свого становлення та розвитку. Саме тому в Україні, з метою забезпечення належного правового регулювання надомної праці, необхідно запозичувати досвід провідних країн Європи та Світу,

які вже досягли певних успіхів у цій сфері. Запровадження такого досвіду, як вбачається, дозволить українському законодавцю обрати правильний вектор розвитку досліджуваного у дисертаційній роботі інституту.

Розглянуто досвід правового регулюванні надомної праці провідних країн Європи (Великобританії, Німеччини, Франції, Австрії), а також інших держав (США, Канада, Китай).

Встановлено, що на сьогодні більшість провідних країн світу зацікавлені у використанні надомної праці, що в першу чергу пояснюється економічним аспектом, адже найм надомних працівників дозволяє значно скоротити витрати роботодавця. Втім не можна не звернути увагу і на той факт, що надомна праця має важливий соціальний ефект, адже вона дозволяє зробити людей більш щасливим, адже працюючи особи можуть більше уваги приділяти своїй родині, хобі, і т.д., не витрачаючи при цьому додаткові кошти на транспорт, обіди, тощо, а також економлячи час на дорогу з дому до роботи та назад.

Визначено позитивний досвід провідних країн світу, який необхідно застосувати з метою удосконалення правового регулювання інституту надомної праці в Україні.

ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання, яке полягає у тому, щоб з урахуванням напрацювань вітчизняних науковців та аналізу норм чинного законодавства України, визначити сутність та особливості правового регулювання надомної праці в Україні, а також спираючись на дослідження досвіду провідних країн Європи та світу визначити напрямки удосконалення відповідного нормативно-правового забезпечення. У результаті дослідження сформульовано низку нових наукових висновків, основні з них такі:

1. Встановлено, що під поняттям «надомна праця» слід розуміти різновид гнучкої зайнятості, яка передбачає кваліфіковану або не кваліфіковану трудову діяльність особи, яка не має жорсткої прив'язки до матеріальних об'єктів, що розміщені за місцем розташування роботодавця, у тому числі в режимі on-line із застосуванням сучасних засобів та видів телекомунікацій, що дозволяє підтримувати безпосередній контакт у різних приміщеннях або містах.

Відмічено, що в Україні надомна праця не піддається статистичному обліку з чого вельми важко надати увесь перелік видів

які є актуальними для сучасного ринку праці. Запропоновано надомну працю поділити на дві великі групи «традиційну» та «сучасну(телероботу)». До першої групи, як правило, відносить найбільш проста робота, яка не потребує високого рівня професійної кваліфікації. Така праця, зазвичай, виконується особи з інвалідністю. До другої ж групи відносяться висококваліфіковані працівники, які виконують телероботу у сфері інформаційно-комунікаційних технологій (веб-дизайнери, банермайстри, веб-розробники, контент-редактори, форекс-трейдери, тощо).

2. Обґрунтовано, що в сучасних умовах соціально-економічного розвитку дистанційна зайнятість надає гнучкість ринку праці у різноманітних її формах та виявах, одним з яких виступає надомна праця. На основі аналізу того, як співвідноситься праця дистанційного та надомного працівника, доведено, що праця за умовами дистанційної роботи є більш широким поняттям в сучасному розумінні, ніж праця на дому. Дистанційна зайнятість підвищує ступінь соціальної мобільності людини, сприяє вирівнюванню її життєвих шансів, пом'якшує соціальну нерівність. На відміну від надомної праці, яка зазвичай передбачала виконання простої, некваліфікованої роботи, хоча за сучасних умов також здійснюється з використанням різноманітних засобів електронного зв'язку, дистанційна праця створює престижний професійний та соціальний статус для того, хто її здійснює. Для деяких категорій осіб, які мають складності у працевлаштуванні, мають вади та відносяться до осіб з обмеженими можливостями дистанційна праця є можливістю до працевлаштування та соціалізації. Так як такий вид зайнятості, як робота в надомних умовах, не охоплює повністю сутність дистанційної зайнятості.

3. Встановлено, що ключова роль правового регулювання праці надомних робітників нормами трудового права, полягає у тому, що саме нормами трудового права врегульовано модель обов'язкової або дозволеної поведінки різних суб'єктів цих відносин. Саме правове регулювання нормами трудового права надомної праці на сьогодні дозволяє сформувати адекватну сучасному етапу економічного розвитку країни модель функціонування інституту надомної праці України.

4. Звернено увагу, що при оформленні такого виду дистанційної зайнятості як надомна праця працівнику обов'язково слід укладати трудовий договір, так як він має стабілізуючу роль у поєднання інтересів найманих працівників та роботодавців з поєднанням в собі функції інструмента в наданні та забезпеченні соціального захисту найманих працівників. Встановлено, для оформлення на роботу

працівник-надомник повинен виконувати стандартні вимоги, які висуваються до потенційного працівника, а саме: написати заяву про прийом на роботу із зазначенням форми праці, за результатами чого роботодавець повинен видати наказ (розпорядження) про прийняття на роботу.

Наголошено, що під час оформлення відносин із дистанційної зайнятості між працівником і роботодавцем доцільно використовувати особливий вид трудового договору - трудовий договір про дистанційну зайнятість. Застосування такого типу договору сприятиме забезпеченню реалізації прав та обов'язків як працівника.

5. Наголошено, що нормування праці є складовою частиною управління виробництвом яке передбачає собою відображення законодавчого регулювання таких ключових моментів трудової діяльності та трудових відносин як тривалість робочого часу, самого виробничого процесу, оплати праці та інше. Особливу увагу у вирішенні цього питання викликає встановлення норм робочого часу та особливостей виконання певної роботи з урахуванням місця виконання надомними працівниками в рамках встановленого ними трудового договору.

Визначено поняття нормування праці надомних працівників під яким пропонується розуміти спосіб планування роботи, яка має тісний зв'язок з організацією праці, основним завданням якої є встановлення і підтримка на необхідному рівні якості об'єктів нормування, серед яких ключове місце займає робочий час яка вимагає вдосконалення нормативно-правової бази, що регулює соціально-трудові відносини в частині використання гнучких форм зайнятості.

6. Надано авторське визначення поняття «соціальний захист надомних працівників, під яким запропоновано розуміти цілеспрямовану діяльність держави, яка виражається у створенні умов, за яких буде забезпечено належну реалізацію гарантій соціально-економічного характеру, що спрямовуються на забезпечення якісного процесу трудової діяльності, а також для подальшого особистого та професійного розвитку надомних працівників. Звернено увагу на те, що соціальний захист надомних працівників здійснюється на загальних засадах, які визначаються спеціальним та загальним трудовим законодавством України.

Наголошено на важливості соціального захисту працівників, що здійснюють надомну працю, адже здійснення їх соціального захисту дозволяє їм (працівникам) відчувати впевненість у завтрашньому дні, у тому, що незважаючи на виникнення несприятливих життєвих обставин, вони та члени їх родини не залишаться без коштів на

задоволення своїх першочергових потреб. Відзначено той факт, що чинне законодавство у цій сфері має ряд недоліків, одним із ключових серед яких є те, що визначаючи коло суб'єктів, які мають право на соціальне страхування, законодавець не виділяє надомників як окрему категорію працівників, фактично створюючи при цьому колізю.

7. Під гарантіями реалізації трудових прав надомних працівників запропоновано розуміти сукупність законодавчо визначених заходів, що здійснюються державою та спрямовані: по-перше, на встановлення меж прав і свобод працівника, а також їх деталізації у нормах чинного законодавства України; по-друге, на визначення та закріплення юридичних фактів, з якими пов'язується володіння та користування працівником своїх трудових права; по-третє, на запобігання порушенню прав працівників при здійсненні ними трудової діяльності; по-четверте, на відновлення вже порушеного трудового права працівника.

Запропоновано гарантії реалізації трудових прав працівників надомників поділити на три великі групи. Перша група гарантій включає створення надійної та ефективної системи правового регулювання трудових правовідносин. Друга включає в себе забезпечення реалізації окремих інститутів трудового права: дисциплінарна відповідальність, укладення, виконання та розірвання трудового договору; гарантії відпусток; оплати праці; тощо. Третя, окрема і одна з найважливіших груп гарантій, - забезпечення можливості захисту своїх прав шляхом: самозахисту; звернення до КТС; у судовому порядку.

8. Відзначено, що на сьогодні у сфері правового регулювання надомної праці окремих категорій надомних працівників існує велика кількість недоліків, які потребують негайного усунення. Так, по-перше, на теперішній час належного законодавчого регулювання потребують такі інститути трудового права, як: час роботи, час відпочинку, оплата праці, дисциплінарна відповідальність працівників надомників, тощо; по-друге, не визначеними є права та обов'язки роботодавців щодо організації праці надомників; по-третє, додаткового уточнення потребує питання правового статусу вказаних категорій працівників, їх соціальний захист, тощо; по-четверте, на сьогодні, не визначеним є зміст окремих ключових понять. Наприклад «телеробота» більшості пересічних громадян асоціюється із телебаченням, а не аж ніяк із поняттям «теле», тобто віддаленою. Наявність вказаних вище прогалин негативно впливає на ринок праці окреслених категорій працівників, та змушує роботодавців винаймати їх за заробітну плату «у конвертах» Зазначене в свою чергу зменшує

суму платежів до фондів соціального страхування та бюджету країни, це по-перше, а по-друге, позбавляє працівника можливості отримувати коштів від окремих фондів загальнооб'язкового державного соціального страхування.

Запропоновано розробити та прийняти окремий нормативно-правовий акт, зокрема Положення «Про надомну працю», в якому необхідно детально описати: 1) поняття надомної праці та її види; 2) розробити типову форму трудового договору, в якій будуть враховані найбільш специфічні особливості праці працівників-надомників; 3) визначити питання: оплати праці, преміювання, відпусток, робочого часу, тощо; 4) особливу, на нашу думку, необхідно приділити питанню визначення порядку притягнення працівників-надомників до дисциплінарної відповідальності, а також видів дисциплінарних стягнень. Вказані вище положення обов'язково повинні бути адаптовані до міжнародних стандартів та вимог окреслених у роботі Конвенцій.

9. Узагальнено позитивний досвід провідних країн світу, який необхідно застосувати з метою удосконалення правового регулювання інституту надомної праці в Україні. Наголошено, що з метою удосконалення функціонування окресленого інституту, українському законодавцю потрібно працювати у наступних напрямках:

- створити ефективну нормативну базу для діяльності працівників-надомників та для роботодавців. Створення відповідного правового поля в Україні «розв'яже» руки як роботодавцям, так і самим робітникам та стимулювати подальший розвиток вказаного виду трудової діяльності;

- забезпечити відповідні соціальні та економічні гарантії для діяльності працівників надомників. В цьому контексті цікавим видається досвід США, де для окресленої категорії працівників встановлюється більший розмір мінімальної оплати праці надомних працівників. Крім того, необхідно створити умови, за яких надомні працівники будуть відчувати себе соціально захищеними у разі втрати працездатності;

- переглянути обов'язки роботодавців щодо забезпечення належних умов праці надомного працівника (приклад Великобританії);

- необхідно розширювати правову обізнаність роботодавців та працівників, тобто довести їм, що надомна праця є вигідною, як для роботодавця так і для робітника. Зокрема донести до роботодавця той факт, що використання надомної праці дозволить скоротити його витрати, що в свою чергу апріорі підвищить дохід роботодавця (досвід Великобританії);

- необхідним є створення ефективної системи контролю за діяльністю, як надомних працівників, так і за самими роботодавцями.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових фахових виданнях:

1. Ділігул А.С. До проблеми визначення гарантій реалізації трудових прав надомних працівників. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». 2015. Випуск 34. Ч. 2. С. 184-189.
2. Ділігул А.С. До проблеми соціального захисту надомних працівників. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки». 2016. Випуск 6-2. Т. 2. С. 112-117.
3. Ділігул А.С. До проблеми визначення поняття надомна праця. Прикарпатський юридичний вісник. 2018. Випуск 1. Том 3. С. 90-93.
4. Ділігул А.С. До проблеми нормування праці надомних працівників. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2017. №6. Том 4. С. 134-138.

Статті у зарубіжних періодичних наукових виданнях:

5. Дилигул А.С. К проблеме правового регулирования труда лиц, осуществляющих телеработу пользуясь современными информационными технологиями. Право и закон. 2018. № 2. С. 20–24. (Кыргызская Республика).
6. Дилигул А.С. Зарубежный опыт правового регулирования труда надомных работников и возможности его использования в Украине. Право и политика. 2017. № 3. С. 21–26. (Кыргызская Республика)

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

7. Ділігул А.С. Досвід Великобританії у правовому регулюванні праці надомних працівників та можливості його використання в Україні. Актуальні питання правової теорії та юридичної практики : Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, Україна, 12-13 серпня 2016 р.) – Одеса: ГО «Причорноморська фундація права», 2016. С.67–69.
8. Ділігул А.С. Забезпечення належного правового регулювання трудових відносин як важлива гарантія реалізації трудових прав надомних працівників. Юридичні наукові дискусії як фактор сталого розвитку правової доктрини та законодавства: Міжнародна науково-

практична конференція, м. Київ, 7-8 квітня 2017 р. – К.: Центр правових наукових досліджень, 2017. С.37–40.

9. Ділігул А.С. До проблеми визначення поняття гарантії реалізації трудових прав надомних працівників. Реформування національного та міжнародного права: перспективи та пріоритети: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, Україна, 19–20 січня 2018 р.). – Одеса: ГО «Причорноморська фундація права», 2018. С.52–54.

АННОТАЦІЯ

Ділігул А.С. Правове регулювання надомної праці за трудовим законодавством України Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» (081 – Право). – Харківський національний університет внутрішніх справ, Харків, 2018.

Дисертаційне дослідження присвячено проблематиці удосконалення трудового законодавства у сфері регулювання праці надомних працівників. У дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання, що полягає у визначенні сутності та особливостей правового регулювання надомної праці за трудовим законодавством України, а також опрацюванні відповідних пропозицій та рекомендацій щодо вдосконалення відповідного законодавства.

Відзначається, що в умовах сучасного світового ринку праці значну роль відіграє поширення нестандартних форм зайнятості населення до яких відповідно слід віднести і надомну працю. Пропонується авторське визначення поняття «надомна праця».

Обстоюється позиція, що праця за умовами дистанційної роботи (телероботи) є більш широким поняттям в сучасному розумінні, ніж праця на дому.

Зазначається, що ключова роль правового регулювання суспільних відносин, втому числі і у сфері праці надомних працівників, полягає у тому, що воно у своїх нормах конструює модель обов'язкової або дозволеної поведінки різних суб'єктів цих відносин.

Звертається увагу, що при оформленні такого виду дистанційної зайнятості як надомна праця працівнику обов'язково слід укладати трудовий договір, так як він відіграє має стабілізуючу роль у поєднання інтересів найманих працівників та роботодавців з

поєднанням в собі функції інструмента в наданні та забезпеченні соціального захисту найманих працівників.

Під нормуванням праці надомних працівників пропонується розуміти основу системи планування роботи, яка має тісний зв'язок з організацією праці, основним завданням якої є встановлення і підтримка на необхідному рівні якості об'єктів нормування, серед яких ключове місце займає робочий час.

Вказується на проблемні питання, які перешкоджають працівникам-надомникам повною мірою реалізувати свої трудові права.

Наголошується на важливості соціального захисту надомних працівників, адже здійснення їх соціального захисту дозволяє їм відчутти впевненість у завтрашньому дні, у тому, що незважаючи на виникнення несприятливих життєвих обставин, вони та члени їх родини не залишаться без коштів на задоволення своїх першочергових потреб.

Надається авторське визначення поняття гарантій реалізації трудових прав надомних працівників. Здійснюється класифікація відповідних гарантій.

Пропонується прийняти окремий нормативно-правовий акт, зокрема Положення «Про надомну працю».

Констатовано, що інститут надомної праці в Україні знаходиться лише на початку свого становлення та розвитку. Саме тому Україні, з метою забезпечення належного правового регулювання надомної праці, необхідно запозичувати досвід провідних країн Європи та Світу, які вже досягли певних успіхів у цій сфері. Запровадження такого досвіду, як вбачається, дозволить українському законодавцю обрати правильний вектор розвитку досліджуваного у дисертаційній роботі інституту.

Ключові слова: правове регулювання, надомна праця, дистанційна робота, трудове право, трудове законодавство, гарантії, реалізація трудових прав, соціальний захист, зарубіжний досвід.

АННОТАЦІЯ

Дилигул А.С. Правовое регулирование надомного труда по трудовому законодательству Украины – Квалификационный научный труд на правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» (081 - право). - Харьковский национальный университет внутренних дел, Харьков, 2018.

Диссертационное исследование посвящено проблематике совершенствования трудового законодательства в сфере регулирования труда надомных работников. В диссертации приведено теоретическое обобщение и новое решение научной задачи, которая заключается в определении сущности и особенностей правового регулирования надомного труда по трудовому законодательству Украины, а также разработке соответствующих предложений и рекомендаций по совершенствованию соответствующего законодательства.

Отмечается, что в условиях современного мирового рынка труда, значительную роль играет распространение нестандартных форм занятости населения, к которым соответственно следует отнести и надомный труд. Предлагается авторское определение понятия «надомный труд».

Отстаивается позиция, что труд по условиям дистанционной работы является более широким понятием в современном понимании, чем работа на дому.

Отмечается, что ключевая роль правового регулирования общественных отношений, в том числе и в сфере труда надомных работников, заключается в том, что оно в своих нормах конструирует модель обязательного или дозволенного поведения различных субъектов этих отношений.

Обращается внимание, что при оформлении такого вида дистанционной занятости как надомный труд работнику обязательно следует заключать трудовой договор, так как он играет стабилизирующую роль в сочетании интересов наемных работников и работодателей с сочетанием в себе функции инструмента в предоставлении и обеспечении социальной защиты наемных работников.

Нормирование труда надомных работников предлагается понимать как основу системы планирования работы, которая имеет тесную связь с организацией труда, основной задачей которой является установление и поддержание на необходимом уровне качества объектов нормирования, среди которых ключевое место занимает рабочее время.

Указывается на проблемные вопросы, которые препятствуют работникам-надомникам в полной мере реализовать свои трудовые права.

Отмечается важность социальной защиты надомных работников, ведь осуществление их социальной защиты позволяет им почувствовать уверенность в завтрашнем дне, в том, что несмотря на

возникновение неблагоприятных жизненных обстоятельств, они и члены их семьи не останутся без средств на удовлетворение своих первоочередных потребностей.

Предоставляется авторское определение понятия гарантий реализации трудовых прав надомных работников. Осуществляется классификации соответствующих гарантий.

Предлагается принять отдельный нормативно-правовой акт, в частности Положение «О надомном труде», в котором необходимо детально описать: 1) понятие надомного труда и его виды; 2) разработать типовую форму трудового договора, в которой будут учтены наиболее специфические особенности труда работников-надомников; 3) определить вопросы: оплаты труда, премирования, отпусков, рабочего времени и т.д.; 4) особое внимание необходимо уделить вопросу определения порядка привлечения работников-надомников к дисциплинарной ответственности, а также видов дисциплинарных взысканий.

Констатировано, что институт надомного труда в Украине находится только в начале своего становления и развития. Именно поэтому Украине, с целью обеспечения надлежащего правового регулирования надомного труда, необходимо заимствовать опыт ведущих стран Европы и мира, которые уже достигли определенных успехов в этой сфере. Введение такого опыта позволит украинскому законодателю выбрать правильный вектор развития исследуемого института.

Ключевые слова: правовое регулирование, надомный труд, удаленная работа, трудовое право, трудовое законодательство, гарантии, реализация трудовых прав, социальная защита, зарубежный опыт.

SUMMARY

Dilihul A.S. Legal Regulation of Home-Work within Labor Law of Ukraine. – *Qualifying scientific work as the manuscript.*

The thesis for a candidate's degree by the specialty 12.00.05 – labor law; social guaranteeing law. – Kharkiv National University of Internal Affairs, Kharkiv, 2018.

The dissertation is focused on the problem of improving labor legislation in the field of regulation of the work of outworkers. The author of the dissertation has provided theoretical generalization and a new solution of the scientific problem, which is to determine the essence and peculiarities of the legal regulation of home-work in accordance with the

labor legislation of Ukraine, as well as to work out appropriate propositions and recommendations for the improvement of the relevant legislation.

It has been noted that the distribution of non-standard forms of population employment, which should include home-work, plays an important role in the conditions of the modern world labor market. The author on this basis has suggested own definition of “home-work”.

The author grounds the position that the work under the conditions of distance work (telework) is a broader notion in the modern sense than the work at home.

It has been emphasized that the key role of legal regulation of social relations, including in the field of home workers’ job, is that it constructs a model of compulsory or permitted behavior of various subjects of these relations in its norms.

It has been noted that an employee must obligatory conclude an employment contract while executing such a type of distance employment as home-work, since it plays a stabilizing role in combining the interests of hired workers and employers, uniting the functions of an instrument in providing and ensuring social protection of employees.

The understanding of the basis of the system of work planning has been offered. It has a close connection with the organization of work, the main task of which is to establish and maintain the necessary level of quality of objects valuation, among which working time occupies the key place.

The author has pointed out the problematic issues that prevent home workers from fully implementing their labor rights.

The importance of social protection for home workers has been emphasized. Since the implementation of their social protection allows them to feel confidence in the future, that in spite of the occurrence of unfavorable life circumstances, they and their family members will not remain without money to their immediate needs.

The author has provided own definition of the concept of guarantees of the implementation of labor rights of home workers. The classification of corresponding guarantees has been provided.

The author has suggested to adopt a separate normative and legal act, in particular the Regulations “On Home-Work”.

It has been acknowledged that the institution of home-work in Ukraine is only at the beginning of its formation and development. That is why, in order to ensure proper legal regulation of home-work Ukraine has to borrow experience from the leading countries of Europe and the World, which have already achieved some successes in this field. The introduction of such an experience, according to the author, will allow the Ukrainian

legislator to choose the correct vector of development of the institution that is researched in the dissertation.

Key words: legal regulation, home-work, distance work, labor law, labor legislation, guarantees, implementation of labor rights, social protection, international experience.

Підписано до друку 19.11.2018. Папір офсетний. Друк офсетний.

Формат 60×90/16. Умов. друк. арк. 0,9. Обл.-вид. арк. 0,9.

Тираж 100 прим.

Видавець і виготовлювач -

Харківський національний університет внутрішніх справ,

просп. Л. Ландау, 27, м. Харків, 61080.

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 3087 від 22.01.2008.