

## ПРАВОВИЙ АСПЕКТ ПРАЦІ ЖІНОК В УКРАЇНІ

## THE LEGAL ASPECT OF WOMEN'S LABOUR IN UKRAINE

Межевська Л.В.,

кандидат юридичних наук,

старший викладач кафедри цивільного права та процесу,

заступник декана юридичного факультету

Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

Фоміна Д.О.,

студентка юридичного факультету

Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

Наукова стаття присвячена дослідженню питання правового аспекту праці жінок в Україні. Розглянуто основні тенденції проблеми гендерної рівності в Україні, способи забезпечення рівноправ'я жінок та чоловіків крізь тенденції, традиції та уявлення суспільства про місце і роль жінки в житті. Виявлено основні нормативно-правові акти стосовно захисту прав жінок в Україні.

**Ключові слова:** праця жінок, гендерна рівність, законодавство про працю жінок в Україні, дискримінація жінок, проблемні питання праці жінок.

Научная статья посвящена исследованию вопроса правового аспекта труда женщин в Украине. Рассмотрены основные тенденции проблемы гендерного равенства в Украине, способы обеспечения равноправия женщин и мужчин через тенденции, традиции и представления общества о месте и роли женщины в жизни. Выявлены основные нормативно-правовые акты по защите прав женщин в Украине.

**Ключевые слова:** труд женщин, гендерное равенство, законодательство о труде женщин в Украине, дискриминация женщин, проблемные вопросы труда женщин.

The scientific article is devoted to the study of the legal aspect of women's labour in Ukraine. The main tendencies of the issue of gender equality in Ukraine, the ways to ensure the equal rights of women and men through the tendencies, traditions and society's ideas about the place and the role of women in life are considered. Identification of main normative legal acts on the protection of rights of the women in Ukraine.

**Key words:** labour of women, gender equality, legislation on women's labour in Ukraine, discrimination of women, problematic issues of women's labour.

**Актуальність теми.** Правовому регулюванню праці жінок завжди надавалось велике значення, оскільки українська економіка потребує широкого використання жіночої праці, яка сьогодні характеризується високим професійним рівнем. Попри те, що зараз наявні спеціальні правові гарантії, що забезпечують жінкам можливість поєднувати працю з материнством, працюючі матері, як і раніше, зазнають значних труднощів під час реалізації своїх можливостей у сфері праці.

В умовах ринкових механізмів ця проблема загострилася. Оскільки підприємницька діяльність не допускає безприбуткової діяльності, підприємці не проявляють зацікавленості у прийнятті на роботу жінок, які змушені перебувати в тривалих відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами, доглядом за дітьми.

В Указі Президента України від 3 серпня 1999 р., яким схвалено Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року, передбачено не тільки необхідність розробки правових норм щодо регулювання соціально-трудомих відносин в ринкових умовах, а й приведення законодавства з цього питання у відповідність з нормами міжнародного права.

Національні інтереси України потребують і адаптації свого законодавства відповідно до стандартів Європейського Союзу, про що зазначається у Стратегії інтеграції України до Європейського Союзу. За період існування України як незалежної держави в ній не проводилося комплексного дослідження питань правового регулювання праці жінок з урахуванням функції материнства, хоча безробіття та інші негативні наслідки ринкової економіки торкнулися цієї категорії жінок.

**Постановка проблеми.** Гендерна рівність та заборона дискримінації у будь-якому її прояві є конституційними гарантіями, що передбачені в статтях 21, 43 Конституції України. На превеликий жаль, закріплення таких норм

в законодавстві не свідчить про реалізацію їх на практиці. Дискримінація жінок існує і в трудовому законодавстві, наприклад у разі працевлаштування, оплати праці і охорони материнства. Це можна пояснити власне недоліками законодавства, недотриманням роботодавцями норм щодо забезпечення трудових пілг та гарантій для жінок. Також слід зазначити, що великою перешкодою на шляху забезпечення рівноправ'я жінок та чоловіків є сталі тенденції, традиції та уявлення суспільства про місце і роль жінки в житті.

**Стан опрацювання.** Вивченням цього питання займалися такі вчені, як Б.О. Лозан, В.В. Герасименко, В.В. Костецький, Г.К. Дмитрієва, І.А. Вертухова, І.Я. Кисельов, К.О. Кучава, Л.М. Завадска, М.А. Покровська, М.М. Грекова, М.М. Фесько, Н.Н. Шептуліна, О.А. Абрамова, О.В. Позняк, М.Г. Александрова, В.С. Андрєєва, М.І. Бару, Л.Ю. Бугрова, О.Т. Барабаш, Я.І. Безугла, Н. Б. Болотіна, В.С. Венедиктова, Г.С. Гончарова, В.Я. Гоц, В. В. Єрьоменко, П.І. Жигалкін, В.В. Жернаков, І. В. Зуа, І.Я. Кисельов, Р.І. Кондратьєв, Л.І. Лазор, А.Р. Мацюк, В.І. Нікітінський, Ю.П. Орловський, В.П. Пастухов, А.Ю. Пашерстник, О.С. Пашков, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, С.М. Прилипко, В.Г. Ротань, В.М. Скобелкін, З.К. Симорот, О.В. Смирнов, Є.А.Суботін, Л.О.Сироватська, А.М. Слюсар, В.М. Толкунова, К.П. Уржинський, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева та інші науковці.

**Мета дослідження** – аналіз правового регулювання особливостей праці жінок, встановлення проблем, що виникають на практиці, недоліків законодавчого регулювання та на цій основі пошук шляхів подолання проблем.

**Виклад основного матеріалу.** Сьогодні Україна прагне до зближення з Європейським Союзом, тому однією з перших підписала міжнародні договори, що регулюють питання дискримінації, рівності жінок, охорони материнства. Однак критичним питанням для України залишається

ся те, що норми, задекларовані на папері, так і застосовуються на практиці. Проголосивши гендерну рівність, держава не знайшла способів забезпечити реалізацію цього права. Ситуація погіршується проблемами, що існують у сфері зайнятості населення, стереотипами, що склалися у суспільстві, низьким рівнем заробітної плати.

Окремі питання правового регулювання праці жінок розкрито в значній кількості вітчизняних нормативно-правових актів, серед яких Конституція України, Кодекс законів про працю України, закони України «Про відпустки», «Про охорону праці», «Про державну допомогу сім'ям з дітьми», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків», накази Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок», «Про затвердження граничних норм підіймання і переміщення важких речей жінками», постанови Кабінету Міністрів України «Про збереження середньої заробітної плати за вагітними жінками на період обстеження в спеціалізованих медичних закладах», «Довгострокова програма поліпшення становища жінок, сім'ї, охорони материнства і дитинства» тощо. Крім того, Україна як учасник Міжнародного пакту про громадські та політичні права та Конвенції ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» зобов'язалась включити принцип рівноправності чоловіків і жінок до Основного Закону нашої держави, у ст. 24 якого зазначено, що рівність прав жінки і чоловіка забезпечується наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, зокрема наданням оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

З метою встановлення в державі гендерної рівності Україна 8 вересня 2005 року прийняла Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Згідно з цим Законом жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. Роботодавець зобов'язаний створювати умови праці, які дозволяють б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі; забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками; здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків за однакової кваліфікації та однакових умов праці; вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці; вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань (ст. 17). Проте такі норми часто не діють на практиці і залишаються суто декларативними. За умов ринкових механізмів ця проблема дедалі загострюється, оскільки підприємницька діяльність не допускає безприбуткової діяльності, підприємці не проявляють зацікавленості у прийнятті на роботу жінок, які змушені перебувати в тривалих відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами, доглядом за дітьми [7, с. 97].

Однак серед цих категорій законодавством не зазначені вагітні жінки, жінки, що мають дитину віком від 3 до 14 років чи дитину-інваліда. Ми вважаємо, що це є прогалиною в правовому регулюванні праці жінок.

Встановлення робочого часу меншої тривалості не повинно тягнути за собою зменшення оплати праці для таких жінок. Крім того, Законом України «Про відпустки» встановлюються державні гарантії права на відпустку, визначаються умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей. Правові відносини, пов'язані із наданням державної допомоги сім'ям з дітьми, регулю-

ються Законом України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми». Порядок призначення та виплати державної допомоги та перелік документів, необхідних для її призначення, затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2001 року № 175. Законом України «Про зайнятість населення» встановлено правовий механізм для працевлаштування жінок-матерів [8, с. 31–35].

Загалом пропонуємо виділити такі основні проблеми, що стоять на заваді забезпечення гендерної рівності жінок та чоловіків:

- 1) морально-етичні уявлення, що склалися в суспільстві про роль жінки в сім'ї;
- 2) знижена можливість реалізовувати свої трудові права для жінок [10, с. 48–50];
- 3) проблема низької оплати праці жінок за рівноцінну працю з чоловіками [3]. Згідно з результатами дослідження «Жінки та чоловіки на ринку праці в Україні» жінка заробляє 74% від доходу чоловіків [12]. В.В. Костецький стверджує, що зростання безробіття, зменшення реальної заробітної платні, зменшення прибутків сім'ї важким тягарем лягають на плечі українських жінок [10, с. 48–50];

4) проблема поєднання жінками материнства та праці. Основні вимоги щодо підвищеної охорони праці жінок в сільськогосподарстві та на виробничих підприємствах встановлюються відповідно до Конвенції Міжнародної організації праці (МОП) № 103 «Про охорону материнства» [2]. У Конституції України, зокрема в частині 4 статті 43 передбачається заборона на використання праці жінок та неповнолітніх на небезпечних для здоров'я роботах [1].

Саме це виділяє жінок в категорію осіб, які потребують додаткового та підвищеного захисту їх здоров'я. Правове регулювання праці жінок здійснюється завдяки статті 10 Закону України «Про охорону праці» від 14.01.1992 р. № 2694-ХІІ, Кодексом законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII, у якому виділено XII главу «Праця жінок» та іншими нормативно-правовими актами.

Охорона материнства жінок, які працюють, – це система норм, спрямована на те, щоб жінки могли успішно поєднувати свою репродуктивну роль з продуктивною, а також на запобігання несправедливого ставлення та дискримінації жінок через їх репродуктивну роль. Захищеність жінок має відобразитись у трудовому законодавстві та повинна бути втілена на практиці. Однією з таких норм є стаття 174 Кодексу законів про працю України (далі КЗпП України), в якій зазначається про заборону застосування праці жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці. Перелік містить 500 видів таких робіт, є досить змістовним та має медичне обґрунтування, затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року за № 256 [4].

Цей наказ забороняє застосування праці жінок на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт із санітарного та побутового обслуговування). У частині 2 ст. 174 КЗпП України забороняється також залучати жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Норми, які діяли раніше, були набагато вищі за ті, що встановлені сьогодні. Наприклад, у разі підіймання і переміщення вантажів з чергуванням з іншою роботою (до двох разів на годину) гранично допустима вага вантажу – не більше 10 кг, а у разі підіймання і переміщення вантажів постійно протягом робочої зміни – до 7 кг [11].

Україна керується міжнародними стандартами щодо захисту трудових прав жінок та особливим регулюванням жіночої праці. Наприклад, Конвенція № 171 «Про працю у нічний час» (1990 р.) забороняє нічну працю вагітним жінкам, жінкам-матерям протягом періоду тривалістю щонайменше 16 тижнів, з яких щонайменше 2 тижні передують даті народження дитини. Також забороняється залучати до роботи у нічний час жінку незалежно від віку, але за виняткових умов підприємства, де працюють члени однієї

сім'ї. Україна не ратифікувала цю Конвенцію, але затвердила ці головні норми в статті 175 у XII главі КЗпП України. Для жінок, які працюють, передбачені гарантії у статті 176 КЗпП, в якій забороняється залучати до робіт у нічний час, до надурочних робіт та робіт у вихідні дні, а також направляти у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років. Стаття 177 КЗпП України гарантує заборону залучати до надурочних робіт або направляти у відрядження без їх згоди жінок, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів. Ця стаття містить гарантії щодо неповного робочого часу, гарантії у разі прийняття на роботу та заборону звільнення вагітних жінок та жінок, які мають дітей. Докладніше про це описується у ст. 184 КЗпП України. Законом також гарантується надання жінкам, які мають дітей, додаткової відпустки (ст. 182-3 КЗпП України), надання путівок в санаторії, будинки відпочинку (безкоштовно або на пільгових умовах), надання матеріальної допомоги вагітним жінкам та жінкам, які мають дітей до 14 років (стаття 185 КЗпП України).

Стаття 178 КЗпП України гарантує вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до 3 років, переведення на легшу роботу. У статті також гарантується, що вагітним жінкам відповідно до медичного висновку забезпечується переведення на легшу роботу, виключається вплив негативних виробничих факторів із збереженням середнього заробітку відповідно до попереднього місця роботи. Жінкам, які мають дітей віком до 3 років, гарантується переведення на іншу роботу із збереженням середнього заробітку з попередньої роботи, але до досягнення дитиною трьох років.

Чинне законодавство України закріплює соціальні відпустки не лише для жінок, а і для членів їх сімей. Відповідно до статті 179 КЗпП України на підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами. Тривалість її – 70 календарних днів до пологів і 56 календарних днів після, починаючи з днів пологів, відпустка обчислюється сумарно і становить 126 днів. Але бувають винятки у разі народження 2 і більше дітей та у разі ускладнень пологів, за яких надається 70 календарних днів відпустки, що сумарно становить 140 календарних днів.

Відпустка надається тривалістю 56 календарних днів жінкам, що усиновили новонароджених дітей безпосередньо з пологового будинку та рахується з дня усиновлення, 70 календарних днів – у разі усиновлення двох і більше дітей. Також здійснюються виплати державної допомоги у встановленому порядку. Це, а також те, що у встановленому законом порядку і умовах надається відпустка для догляду за усиновленою дитиною, описується у 182 статті КЗпП України.

За бажанням жінки та відповідно до законодавства їй можуть надаватися відпустки по догляду за дитиною до досягнення трирічного віку та з допомогою за цей період, точніше відповідними виплатами. Окрім цієї відпустки, підприємства, організації та установи можуть надати жінкам частково оплачену відпустку за власний рахунок без збереження заробітної плати для догляду за дитиною на більший термін. Згідно зі ст. 182-1 КЗпП України та загалом трудовим законодавством передбачена відпустка для працівників, які мають дітей. Щорічна оплачувана додаткова відпустка без урахування святкових і неробочих днів тривалістю 10 календарних днів жінкам, які працюють і мають двох і більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда (має медичний висновок). Загальна тривалість додаткової відпустки не може перевищувати 17 календарних днів за наявності декількох підстав для надання цієї відпустки.

Слід сказати також про такі випадки, коли жінки не йдуть у відпустку по догляду за дитиною і залишається працювати. Тоді власник або уповноважений ним орган за погодженням з виборним органом профспілкової організації підприємства відповідно до статті 183 КЗпП України повинен надати жінкам, що мають дітей до півтора року, крім загальної перерви для відпочинку та харчування додаткові перерви для годування дитини. Ці перерви повинні

тривати не менше тридцяти хвилин кожна та надаватися не рідше ніж через три години кожна, перерви для годування дитини включаються в робочий час і оплачуються за середнім заробітком.

Якщо роботодавець відмовив у прийнятті на роботу жінці, яка виховує самостійно дитину, і вона зможе довести, що відмова викликана саме наявністю малолітньої дитини, то це може призвести до покарання, яке стосується великих та невідворотних штрафів і навіть тюремного ув'язнення.

Паралельним прикладом до попереднього є приклад Скандинавських країн, де чинне законодавство характеризується майже повною відсутністю спеціальних норм з охорони праці жінок. Це зумовлено тим, що вони суперечать законам про заборону дискримінації за ознакою статі [6, с. 139–145]. Який шлях вибере Україна, залежить тільки від уряду, але за допомогою поєднання досвіду та позитивних сторін регулювання різних країн можна досягти компромісу в регулюванні праці жінок та закріпленні за ними певних пільг та переваг [9].

У різних країнах існують різні підходи до гендерної рівності, які мають вплив на законодавчу базу. До цих підходів належать такі:

1) антидискримінаційна модель припускає, що гендерна нерівність є наслідком індивідуальної дискримінації і що вона може бути ліквідована за допомогою окремого антидискримінаційного закону;

2) позитивні дії. Система нерівної оплати праці та стратифікація розглядаються за цим підходом радше як гноблення, а не як дискримінація. Крім прийняття законодавчих актів, модель позитивних дій вимагає зміни системи найму на роботу та просування службою;

3) розширення можливостей. Такий підхід спрямований на поліпшення становища жінок за межами ринку праці, а також на покращення їх доступу до цього ринку;

4) співмірна цінність – рівність в оплаті праці. Такий підхід спрямований на часткове вирішення проблеми гендерної сегрегації, але не на її повне усунення;

5) політика, спрямована проти гетеросексизму. Гендерне законодавство значно менше регулює такий аспект трудових і позатрудових стосунків, який останнім часом привертає пильну увагу міжнародних організацій, як дискримінація геїв та лесбіянок на робочому місці та у суспільному житті;

6) залучення чоловіків до досягнення рівної зайнятості через сприяння змінам у розподілі домашньої праці. Цей підхід зазвичай втілюється у врегулюванні відпусток для догляду за дитиною. Він вважається суто гендерним підходом, який використовується переважно у соціал-демократичних формах соціальної держави [5, с. 160–165].

**Висновок.** Отже, на підставі виконаного дослідження можна зробити такі висновки:

1) для подолання проблем, які виникли в Україні, необхідно покращити ситуацію з працевлаштуванням, враховуючи відмінності в потребах чоловіків та жінок;

2) щоб протидіяти малим прибуткам жінок, необхідно боротись із гендерним проміжком у зарплатні та заохочувати жінок йти на більш високооплачувану роботу, створювати нові джерела прибутку;

3) щоб можна було поєднати материнство та працю, жінкам пропонується альтернативний варіант у вигляді гнучкого робочого часу, адже це дасть широкі можливості для поєднання трудового та сімейного життя.

Таким чином, загальна концепція гендерної політики в Україні існує, але вона містить переважно загальні напрями розвитку політики, рекомендації щодо поліпшення гендерної рівності. Головною проблемною ділянкою в гендерній державній політиці залишається вироблення національних механізмів дій. Тому актуальним питанням лишається спільна робота законодавців, науковців, громадських організацій щодо створення ефективної системи заходів упровадження задекларованих норм і пріоритетів у реальне суспільне життя.



## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
2. Про охорону материнства: Конвенція Міжнародної організації праці від 28.06.1952 № 103. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993-122>.
3. Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності від 29.06.1951 № 100. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993-002>.
4. Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці на яких забороняється застосування праці жінок: наказ Міністерства охорони здоров'я України від 29.12.1993 № 256. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94>.
5. Вілкова О. Сучасні моделі гендерної політики: сучасність та особливості впровадження. Політичний менеджмент. № 6 2008. С. 160–165.
6. Грекова М.М. Сучасні тенденції міжнародно-правового регулювання праці жінок. Форум права. 2012. № 3. С. 139–145.
7. Груздева Е.Б., Чертихина Э.С. Оплата труда и семейные доходы работающих женщин: проблемы и перспективы. Женщины в современном мире. М.: Наука, 1989. С. 97.
8. Іншин М.І. Праця жінок у сучасних умовах: правовий аспект. Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства: матеріали IV Всеукраїнської науково-практичної конференції (Харків, 27 листопада 2015 року). Харків. 2015. С. 31–35.
9. Ковалевич С.П., Хоружа І.Г. Особливості правового регулювання умов праці жінок. Молодий вчений. № 5. 1 (45.1) 2017. С. 54–57.
10. Кучава К.О. Проблеми гендерної рівності у сфері трудових відносин жінок. Управління розвитком: збірник наукових робіт. 2014. № 6 (169). С. 48–50.
11. Лозан Б.О. Правове регулювання охорони праці в Україні. URL: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-hum/allhum2016/paper/download/498/361>.
12. Бігун Г. Проблеми захисту прав жінок. URL: [http://empower-ukraine.blogspot.com/2013/11/blog-post\\_9.html?m=1](http://empower-ukraine.blogspot.com/2013/11/blog-post_9.html?m=1).

УДК 349.23 (477)

ДИСТАНЦІЙНА ЗАЙНЯТІСТЬ В УКРАЇНІ:  
ПОНЯТТЯ ТА ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯREMOTE EMPLOYMENT IN UKRAINE:  
CONCEPT AND PROBLEMS OF LEGAL ADJUSTMENT

Минюк О.Ю.,

*кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри господарського права та процесу  
Університету державної фіскальної служби України*

Минюк Д.І.,

*кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри господарсько-правових дисциплін  
Університету державної фіскальної служби України**Існує один непереможний, підступний  
і все контролюючий тиран – час,  
який кожне століття змінює свої погляди  
на життя, на людей і їх звички.  
(Автор невідомий)*

У статті розглянуто сутність поняття «дистанційна зайнятість» та здійснено аналіз нормативно-правового регулювання цієї діяльності в Україні. Звернено увагу на недоліки законодавства у цій сфері та можливості його удосконалення, що сприятиме ефективності здійснення дистанційної зайнятості на ринку праці в Україні.

**Ключові слова:** дистанційна зайнятість, правове регулювання, ринок праці, механізм регулювання дистанційної зайнятості.

В статье рассмотрена сущность понятия «дистанционная занятость» и осуществлен анализ нормативно-правового регулирования данной деятельности в Украине. Обращено внимание на недостатки законодательства в этой сфере и возможности его усовершенствования, что будет способствовать эффективности осуществления дистанционной занятости на рынке труда в Украине.

**Ключевые слова:** дистанционная занятость, правовая регуляция, рынок труда, механизм регуляции дистанционной занятости.

In the article considered the essence of the concept of "the controlled from distance employment" and an analysis of the legal regulation of activity in Ukraine. Attention is paid to the shortcomings of the legislation in this field and the possibilities of its improvement, which in turn will contribute to the efficiency of the implementation of remote employment in the labor market in Ukraine.

**Key words:** controlled from distance employment, labor market, adjustment mechanism of the controlled from distance employment.

**Постановка проблеми.** Однією з характерних особливостей нашого часу є стрімкий розвиток інформаційних технологій та Інтернет-ресурсів. Їх глобальне розширення за останні роки призвело до того, що робота фахівців не вимагає їх присутності на робочому місці. Часто результат роботи не має матеріальної форми і може бути підготов-

лений у будь-якому місці і переданий роботодавцю. Проте відсутність належного нормативно-правового закріплення поняття і механізму регулювання дистанційної зайнятості створює нині неабиякі проблеми для обох сторін – як роботодавця, так і працівника, унеможливує належне і ефективне його запровадження в Україні.