

In the modern world, where rapid changes and global challenges demand not only reactivity but also predictive capacity from the state, the capacity of public administration systems emerges as a key success factor. This article conducts a comparative analysis of the capacities of public administration systems and the institutional capabilities of Ukraine and the USA, highlighting both common tactics and unique approaches of both countries. The study employs a comprehensive approach that includes both qualitative and quantitative methods. Qualitative methods, such as literature analysis and case studies, allowed for a deeper understanding of public administration and the identification of key factors affecting its effectiveness. Quantitative methods, including statistical and correlational analyses, helped to quantitatively assess these factors and test hypotheses about their interrelationships. The author investigates how professionalism, political neutrality, and effective coordination impact the ability of government agencies to solve problems and achieve strategic goals. It is argued that the stability of legislation and institutions, as well as efforts to combat corruption, are important for ensuring predictability and reliability in management processes. The article also emphasizes the importance of the accessibility and quality of administrative services, which directly affect citizens' trust in the government. The need for flexibility and innovation in public administration systems to adapt to changing conditions is highlighted, as well as the importance of collaboration with civil society organizations and the private sector to enhance efficiency and transparency. In conclusion, the author stresses the critical importance of institutional capability for the success of public policy, noting that both countries have unique opportunities and challenges in this sphere. The author calls for continued research and dialogue between Ukraine and the USA to exchange best practices and enhance the overall capacity of public administration. The article offers recommendations for improving the capacity of public administration and the institutional capability of the state.

**Keywords:** Public Administration Capacity, State Institutional Capability, Public Policy, Professionalism, Political Neutrality, Coordination, Legislative Stability, Anti-Corruption Efforts, Administrative Services, Management Innovation.

Стаття надійшла до редакції 02.03.2024 р.

### Бібліографічний опис статті:

Ковальчук М.М. *Капацитет системи публічного управління та інституціональна спроможність держави: порівняльний аналіз України та США. Актуальні проблеми інноваційної економіки та права.* 2024. № 2. С. 10-15.

Kovalchuk M. *Capacity of public administration systems and institutional capability of the state: a comparative analysis of Ukraine and the USA. Actual problems of innovative economy and law.* 2024. No. 2, pp. 10-15.

УДК: 349.2

DOI: <https://doi.org/10.36887/2524-0455-2024-2-3>

**КОВАЛЕНКО Олена Олександрівна, доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права імені проф. О.І. Процевського, Харківський національний педагогічний університет ім. Г. С. Сковороди, <https://orcid.org/0000-0002-0883-9869>**

## НАДОМНА РОБОТА І ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА: МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ РОЗМЕЖУВАННЯ ПОНЯТЬ НЕТРАДИЦІЙНИХ ФОРМ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ

**Коваленко О.О. Надомна робота і дистанційна робота: методологічний аспект розмежування понять нетрадиційних форм організації праці.**

Метою статті є характеристика надомної та дистанційної робіт і встановлення розмежування цих понять з урахуванням методологічного аспекту. Автор відзначає, що пандемія коронавірусної хвороби (COVID-19), що охопила світ у 2020 р., а також повномасштабна війна росії проти України стали каталізатором законотворчості щодо нестандартних форм зайнятості, тому що звична форма зайнятості з виконанням роботи за розташуванням роботодавця стала нести загрозу життю та здоров'ю працівника. Розглянуто генезу правового регулювання надомної та дистанційної підкреслено, що по суті два різні поняття спочатку були зведені до синонімічного розуміння. Проаналізовано правові конструкції надомної та дистанційної роботи та встановлено їх особливості. Зроблено висновки, що надомна робота і дистанційна робота є різними правовими явищами, різними формами організації праці, попит на які збільшився в рази за останні п'ять років. Основною концептуальною відмінністю цих форм організації праці є те, що надомна робота характеризується тим, що виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, і тут не є можливим варіант виконання роботи на території роботодавця чи у його приміщеннях. А дистанційна робота передбачає виконання роботи працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, у будь-якому місці за вибором працівника без закріпленої зони для виконання роботи працівником. Акцентовано увагу на різній правовій природі та істотних особливостях цих форм організації праці. Обґрунтовано, що чітке розмежування понять надомної та дистанційної праці, що наразі міститься у КЗпП України, загалом відповідає методології науки трудового права, втрачує здобутки вчених у сфері трудового права та різну природу цих понять. Тобто чинний кодифікований акт про працю містить виторжковані дефініції, а не відрізняється правовою еквілібристикою. Також резюмується, що чинні визначення надомної та дистанційної роботи вже не дозволяють слідувати ці категорії, а отже знижують ризик порушення трудових прав працівників, надаючи правове підґрунтя для реалізації свого права на працю у менш безпечних умовах, що характерні для праці на підприємстві у роботодавця, коли збирається весь трудовий колектив.

**Ключові слова:** право на працю, трудові відносини, правове регулювання, трудовий договір, працівник, роботодавець, трудові права, зайнятість, надомна праця, дистанційна праця, дистанційний працівник.

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Події останніх п'яти років, що охопили Україну, стали каталізатором законотворчості щодо нестандартних форм зайнятості, тому що звична форма зайнятості з виконанням роботи за розташуванням роботодавця стала нести загрозу життю та здоров'ю працівника. Йдеться про пандемію коронавірусної хвороби (COVID-19), що охопила світ у 2020 р., а також про повномасштабну війну росії проти України від 24 лютого 2022 р. Відповідно, ці події не тільки поставили гостро

питання нової широкозастосованої ідеології виконання роботи за трудовим договором, але й змусили законодавця внести зміни до чинного трудового законодавства України щодо регламентації застосування нетрадиційних форм трудової зайнятості, як-от надомної та дистанційної праці, які в законодавстві отримали назву «надомна робота» та «дистанційна робота».

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми правового регулювання нетрадиційних форм трудової зайнятості отримали достатню

увагу науковців. Так, цим питанням присвячені роботи О. Дрозда [1], Я. Сімутіної [2], Н. Федосенка [3] та ін. І це не дивно, бо практичні реалії змусили науковців досліджувати ці поняття, адже було отримано потужний запит від працівників і роботодавців щодо розуміння застосування цих форм зайнятості. Однак, не зважаючи на достатню кількість публікацій, присвячених цим категоріям, широкое застосування їх і в період повномасштабної агресії зумовлює продовження наукових пошуків у розумінні цих понять. Що більше, генеза їх правового регулювання містить достатньо непрості з точки зору теоретичного розуміння етапи, коли по суті два різні поняття були зведені до синонімічного розуміння законодавцем. Зазначене обумовлює вибір теми цієї наукової статті.

**Формулювання цілей статті (постановка завдання).** Метою статті є характеристика надомної та дистанційної робіт і встановлення розмежування цих понять з урахуванням методологічного аспекту.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Зазначимо, що навіть з отриманням незалежності Україна тривалий час здійснювала правове регулювання надомної праці Положенням про умови праці надомників 1981 р., затвердженим постановою Державного комітету СРС з праці та соціальних питань, Секретаріату ВЦРПС від 20.09.1981 №275/17-99. А от поняття дистанційної праці в українському законодавстві не існувало, воно з'явилося у 2020 р., коли світ здригнувся від пандемії коронавірусу.

«На необхідності легалізації дистанційної праці в Україні представники юридичної науки й практики наголошували вже багато років. Очевидно, що все це довго могло б залишатися на рівні наукових пропозицій, якби не запровадження в нашій державі суворих карантинних заходів, основні з яких – вимога залишатися вдома та працювати дистанційно» [2].

Скупчення на робочих місцях великої кількості людей було ризикованим фактором розповсюдження інфекції, а тому потрібно було шукати нові форми зайнятості, і коли це дозволяв характер роботи розпочалося застосування дистанційної роботи [4]. «Необхідність соціальної ізоляції населення (зокрема працездатного) обумовило пошук нових й удосконалення раніше малопопулярних форм нетрадиційної трудової зайнятості, насамперед тих, які передбачають виконання працівниками роботи поза робочими приміщеннями або територією роботодавця, тобто дистанційно» [1, с. 62].

Однак, як зазначають науковці, «дистанційні працівники на ринку праці України є новою, ще не до кінця розкритою формою організації праці» [3, с. 213]. Хоча, зауважимо, що тут має йтися не про дистанційних працівників, а про дистанційну роботу – адже саме вона є формою організації праці, а дистанційні працівники – це особи, які працюють за трудовим договором з умовою, що їх робота виконується у дистанційному режимі.

В умовах постійного поширення захворювання Міністерство розвитку економіки, торгівлі та

сільського господарства України та Державна служба України з питань праці видали рекомендації роботодавцям, де зазначили «по можливості максимально забезпечити використання дистанційної форми праці та (або) гнучкого режиму робочого часу (зокрема і для зменшення скупчення людей у «часи пік»), запроваджувати режим роботи на умовах скороченого та неповного робочого часу з урахуванням вимог, визначених законодавством, а також максимально сприяти реалізації права працівників на отримання, за їх проханням, оплачуваних відпусток і відпусток без збереження заробітної плати, що надаються працівникам в обов'язковому порядку, та відпустки без збереження заробітної плати, які надаються за угодою сторін у порядку, визначеному законодавством» [5].

Крім того, чинне законодавство отримало нововведення у правовому регулюванні: Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» до ст. 60 КЗпП України, яка має назву «гнучкий режим робочого часу». Так, було внесено синонімічне визначення до форм нестандартної зайнятості в інтерпретації Верховної Ради України як «дистанційна (надомна) робота», а саме: «Дистанційна (надомна) робота – це така форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця.

При дистанційній (надомній) роботі працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено у трудовому договорі» [6].

У цьому випадку, видається, майже для всіх науковців стало разючим таке «удосконалення законодавства», тому що ні логічного, ні термінологічно зрозумілого пояснення цьому факту знайти неможливо. «Більшість дослідників відстоює позицію, що надомна і дистанційна праця є різними за своїми характеристиками, а отже не можуть використовуватися у законодавстві як синоніми» [2]. «Поспіх у прийнятті цього Закону, неврахування позитивного зарубіжного досвіду та міжнародних стандартів у сфері правового регулювання дистанційних форм зайнятості, обумовили виникнення численних наукових дискусій та обговорень, присвячених висвітленню законодавчих недоліків, колізій та прогалин» [1, с. 64].

Очевидно, що ці дії були непродумані, робилися поспіхом без урахування методології науки трудового права. Бо насамперед дистанційна та надомна роботи не охоплюються поняття гнучкого режиму робочого часу. Адже режим робочого часу визначається як розподіл робочого часу за певними відрізками у часовому просторі, а дистанційна, надомна праця – це форми організації праці.

Крім того, дистанційна і надомна робота не є і не можуть бути синонімами, адже це різні форми організації. Так, у них є спільні риси, а саме:

ці форми, як правило, передбачають виконання роботи за межами розташування роботодавця, однак на цьому їх схожість закінчується.

І тільки у 2021 р. зазначені помилки було ліквідовано внесенням чергових змін до ст. 60 КЗпП України, які викреслили зі ст. 60 дистанційну (надомну) роботу та вже розмежували надомну та дистанційну роботу, визначивши їх у окремо доданих ст. 60-1 та ст. 60-2 КЗпП України [7]. Більшість науковців і практичних працівників оцінили положення аналізованого Закону як досить прогресивні, науково виважені та практично спрямовані [1, с. 64].

Зараз у КЗпП України містяться такі визначення: «надомна робота це форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями роботодавця» [8, ст. 60-1].

«Дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій» [8, ст. 60-2].

Зупинимося на відмінностях цих категорій.

Надомна робота характеризується тим, що виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони [8, ч. 1 ст. 60-1]. У цьому випадку взагалі не є можливим варіант виконання роботи на території роботодавця чи у його приміщеннях. Це є неприйнятним для цієї форми організації праці, навіть судячи з назви.

Крім того, робоче місце працівника є фіксованим та не може бути змінено з ініціативи працівника без погодження з роботодавцем у спосіб, визначений трудовим договором про надомну роботу [8, ч. 3 ст. 60-1], крім випадку неможливості виконання роботи на фіксованому робочому місці з незалежних від працівника причин, коли він має право змінити робоче місце, за умови повідомлення роботодавця не менше ніж за три робочі дні до такої зміни у спосіб, визначений трудовим договором про надомну роботу [8, ч. 4 ст. 60-1].

Дистанційна робота передбачає виконання роботи працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця в будь-якому місці за вибором працівника [8, ч. 1 ст. 60-2]. Тобто у цьому випадку немає закріпленої зони для виконання роботи працівником і у визначенні цієї форми організації праці словосполучення «в будь-якому місці за вибором працівника» якраз і убезпечує від можливих вимог звітування, де перебуває працівник, і вимог попереджати про зміну свого перебування. Що більше, ч. 4 ст. 60-2 КЗпП України каже: «у разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче

місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому», що також підтверджує правильності висловленої щойно думки. Інакше кажучи, місце виконання роботи за дистанційної форми роботи не є важливим і повністю залежить від працівника (за винятком випадку, коли працівник вирішує все ж таки виконувати роботу у приміщеннях чи на території роботодавця, бо таке положення міститься у ч. 6 ст. 60-2 КЗпП України, а саме: «за погодження між працівником і роботодавцем виконання дистанційної роботи може поєднуватися з виконанням працівником роботи на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця. Особливості поєднання дистанційної роботи з роботою на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця встановлюються трудовим договором про дистанційну роботу» [8, ст. 60-2].

За надомної роботи «роботодавець самостійно вирішує, в який спосіб доручати працівникові роботу і контролювати її виконання, та забезпечує достовірний облік виконаної роботи» [8, ч. 9 ст. 60-1].

А от за дистанційної роботи звітність законодавцем включена в особливості організації роботи: використання інформаційно-комунікаційних технологій є обов'язковим – саме так вказує дефініція цієї правової категорії [8, ч. 1 ст. 60-2].

Під час виконання роботи за трудовим договором про надомну роботу на працівників поширюється загальний режим роботи підприємства, установи, організації, якщо інше не передбачено трудовим договором [8, ч. 5 ст. 60-1]. А от при дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором [8, ч. 5 ст. 60-2].

Наступна відмінність полягає в тому, що під час надомної роботи «забезпечення засобами виробництва, матеріалами та інструментами, необхідними для виконання працівником надомної роботи, покладається на роботодавця, якщо інше не передбачено трудовим договором» [8, ч. 7 ст. 60-1]. Характеризуючи дистанційну роботу, законодавець відштовхується від іншого правила: «у разі відсутності у трудовому договорі положення про забезпечення працівників необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами таке забезпечення покладається на роботодавця, який організовує встановлення та технічне обслуговування відповідних засобів [8, ч. 8 ст. 60-2].

Для надомної роботи передбачено наявність у працівника навичок для виконання певних робіт або визначено, що працівник може бути навчений таким навичкам [8, ч. 10 ст. 60-1]. Щодо дистанційної роботи таких вимог не встановлено, отже навички для виконання роботи не є умовою запровадження дистанційної роботи.

Також істотною різницею є і те, що запровадження надомної роботи не передбачено внаслідок неправомірних дій щодо працівника, а от дистанційну роботу можна використати як форму захисту

трудова праця працівника. Адже ст. 60-2 КЗпП України передбачає суб'єктивне право працівника вимагати від роботодавця встановлення дистанційної роботи для нього внаслідок вчинення щодо працівника дискримінації на робочому місці. «Працівник може вимагати від роботодавця тимчасове, строком до двох місяців, переведення на дистанційну роботу, якщо на робочому місці стосовно нього були вчинені дії, що містять ознаки дискримінації. При цьому роботодавець може відмовити працівнику в такому переведенні, якщо виконання дистанційної роботи неможливе, зважаючи на трудову функцію працівника, а також якщо працівник не навів фактів, які підтверджують, що дискримінація, сексуальне домагання чи інші форми насильства мали місце» [8, ч.10 ст.60-2].

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Проведене дослідження дозволяє дійти таких висновків: 1) надомна робота і дистанційна

робота є різними правовими явищами, різними формами організації праці, попит на які збільшився в разі в останні п'ять років; 2) правова природа та істотні особливості цих форм організації праці є різними; 3) безперечно, таке чітке розмежування понять надомної та дистанційної праці, що наразі міститься у КЗпП України, загалом відповідає методології науки трудового права, враховує здобутки вчених у сфері трудового права та різну природу цих понять. Тобто чинний кодифікований акт про працю містить впорядковані дефініції, а не відрізняється правовою еквілібристикою; 4) чинні визначення надомної та дистанційної роботи вже не дозволяють сплутати ці категорії, а отже знижують ризик порушення трудових прав працівників, надаючи правове підґрунтя для реалізації свого права на працю у менш небезпечних умовах, що характерні для праці на підприємстві у роботодавця, коли збирається весь трудовий колектив.

#### Література.

1. Дрозд О.Ю. Генеза розвитку правового регулювання дистанційної праці. *Київський часопис права*. 2022. №2. С. 59-65. URL: <http://kyivchasprava.kneu.in.ua/index.php/kyivchasprava/article/view/163/151>.
2. Сімуніна Я. Дистанційна праця в умовах карантину: спроба правового врегулювання. Судово-юридична газета. URL: <https://sud.ua/ru/news/blog/166599-distantsiyna-pratsya-v-umovakh-karantynu-sproba-pravovogo-vregulyuvannya>.
3. Федосенко Н.А. Цивільно-правовий захист трудових прав дистанційного працівника. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. 2023. Випуск 75. Частина 1. С. 211-215. URL: <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/275678/270672>.
4. Коваленко О.О. Генеза правового регулювання дистанційної та надомної робіт як нестандартних форм трудової зайнятості в Україні у період пандемії COVID-19 як шлях до впровадження гідної праці. *Актуальні проблеми та перспективи розвитку приватного права в сучасних умовах*: матеріали Регіональна науково-практична конференція. Дніпро: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2021. 379 с. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/handle/123456789/8737>.
5. Роз'яснення щодо організації робочих процесів під час запобігання поширенню в Україні коронавірусу COVID-19. Прес-служба Мінекономіки від 12.03.2020 р. URL: <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=60dba365-7843-4147-b4a7-df0328caeca2&title=Roz-iasnenniaSchodoOrganizatsiiRobochikhProtsevivPidChasZapobiganniaPoshirenniuVUkrainiKoronavirusuCovid19>.
6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України № 540-IX від 30.03.2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20>.
7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу. Закон України № 1213-IX від 4 лютого 2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#n37>.
8. Кодекс законів про працю України: Закон України № 322-VIII від 10.12.1971 р. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5#Text>.

#### References.

1. Drozd, O.Yu. (2022). «The genesis of the development of legal regulation of remote work». *Kyiv's'kyj chasopys prava*. № 2, pp. 59-65. Available at: <http://kyivchasprava.kneu.in.ua/index.php/kyivchasprava/article/view/163/151>.
2. Simutina, Ya. Dystantsijna pratsia v umovakh karantynu: spoba pravovoho vrehuliuвання. *Sudovo-iurydychna hazeta*. [Remote work in quarantine conditions: an attempt at legal settlement]. Available at: <https://sud.ua/ru/news/blog/166599-distantsiyna-pratsya-v-umovakh-karantynu-sproba-pravovogo-vregulyuvannya>.
3. Fedosenko, N.A. (2023). «Civil legal protection of the labor rights of remote workers». *Naukovyj visnyk Uzhhorods'koho natsional'noho universytetu. Seriya Pravo*. Issue 75. Part 1. pp. 211-215. Available at: <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/275678/270672>.
4. Kovalenko, O.O. (2021). «The genesis of the legal regulation of remote and home work as non-standard forms of employment in Ukraine during the COVID-19 pandemic as a way to introduce decent work». *Aktual'ni problemy ta perspektyvy rozvytku pryvatnoho prava v suchasnykh umovakh*. [Heneza pravovoho rehuliuвання dystantsijnoi ta nadomnoi robit iak nestandardnykh form trudovoi zajniatosti v Ukraini u period pandemii COVID-19 iak shliakh do vprovadzhenia hidnoi pratsi]. *Proceeding of the Materials of the Regional na naukovu-praktychna konferentsiia*. Dniprop. derzh. un-t vnutr. sprav. Dnipro. Ukraine. Available at: <https://dspace.hnpu.edu.ua/handle/123456789/8737>.
5. Roz'iasnennia schodo orhanizatsii robochikh protseviv pid chas zapobihannia poshirenniu v Ukraini koronavirusu COVID-19. *Pres-sluzhba Minekonomiky*. (2020). [Clarification regarding the organization of work processes during the prevention of the spread of the COVID-19 coronavirus in Ukraine. Press service of the Ministry of Economy]. Available at: <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=60dba365-7843-4147-b4a7-df0328caeca2&title=Roz-iasnenniaSchodoOrganizatsiiRobochikhProtsevivPidChasZapobiganniaPoshirenniuVUkrainiKoronavirusuCovid19>.
6. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy, spriamovanykh na zabezpechennia dodatkovykh sotsial'nykh ta ekonomichnykh harantij u zv'iazku z poshyrenniam koronavirusnoi khvoroby (COVID-19): *Zakon Ukrainy*. (2020). [On amendments to some legislative acts of Ukraine, aimed at providing additional social and economic guarantees

in connection with the spread of the coronavirus disease (COVID-19): Law of Ukraine]. № 540-IX dated March 30, 2020. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20>.

7. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy schodo udoskonalennia pravovoho rehuliuвання dystantsijnoi, nadomnoi roboty ta roboty iz zastosuvanniam hnuchkocho rezhymu robochoho chasu. Zakon Ukrainy. (2021). [On the introduction of changes to some legislative acts of Ukraine regarding the improvement of the legal regulation of remote work, home work and work with the use of flexible working hours. Law of Ukraine]. № 1213-IX dated February 4, 2021. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#n37>.

8. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon Ukrainy. (1971). [Code of Labor Laws of Ukraine: Law of Ukraine]. № 322-VIII dated December 10, 1971. Available at: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5#Text>.

**Abstract.**

**Kovalenko O. Home work and distance work: methodological aspect of defining the concepts of non-traditional forms of work organization.**

The article aims to characterize home and distance work and establish the distinction between these concepts, considering the methodological aspect. The author notes that the pandemic of the coronavirus disease (COVID-19), which swept the world in 2020, as well as the full-scale armed aggression against Ukraine on February 24, 2022 – acted as a catalyst for legislation on non-standard forms of employment because the usual form of employment with the performance of work at the employer's location began to threaten the employee's life and health. The genesis of the legal regulation of home and remote work is considered, emphasizing that, in essence, the legislator initially reduced two concepts to a synonymous understanding. The legal constructions of home and remote work are analyzed by establishing their features. It was concluded that homework and remote work are different legal phenomena and different forms of labor organization, the demand for which has increased many times over the last five years. The main conceptual difference between these forms of work organization is that home work is characterized by what is performed by the employee at his place of residence or in other premises defined by him, which are characterized by the presence of a fixed zone. Here, there is no possibility of performing work on the employer's territory or premises. Remote work involves the performance of work by an employee outside the workplace or territory of the employer, in any place of the employee's choice, without a fixed area for the performance of work by the employee. Attention is focused on the different legal nature and essential features of these forms of labor organization. It is substantiated that the clear distinction between the concepts of home and remote work, which is finally contained in the Labor Code of Ukraine, generally corresponds to the methodology of the science of labor law, considers the achievements of scientists in the field of labor law and the different nature of these concepts. That is, the current codified act on labor contains ordered definitions and does not differ in legal equilibrium. It is also summarized that the current definitions of home and remote work no longer allow for confusion in these categories and, therefore, reduce the risk of violation of the labor rights of employees, providing a legal basis for exercising their right to work in less dangerous conditions, which are typical for work at an employer's company, when the entire workforce is gathering.

**Keywords:** right to work, labor relations, legal regulation, employment contract, employee, employer, labor rights, employment, home work, remote work, remote worker.

Стаття надійшла до редакції 18.02.2023 р.

**Бібліографічний опис статті:**

Коваленко О.О. Надомна робота і дистанційна робота: методологічний аспект розмежування понять нетрадиційних форм організації праці. Актуальні проблеми інноваційної економіки та права. 2024. № 2. С. 15-19.

Kovalenko O. Home work and distance work: methodological aspect of defining the concepts of non-traditional forms of work organization. Actual problems of innovative economy and law. 2024. No. 2, pp. 15-19.

УДК: 35:342.7(477+4); JEL classification: L38; P43  
DOI: <https://doi.org/10.36887/2524-0455-2024-2-4>

СИТНИК Григорій Петрович, доктор наук з державного управління, професор, завідувач кафедри глобальної та національної безпеки, Навчально-науковий інститут публічного управління та державної служби, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, <https://orcid.org/0000-0002-3083-5733>

**ТРАНСФОРМАЦІЯ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ ТА ПРОБЛЕМА КОМПЕТЕНТНОСТІ ЇЇ СУБ'ЄКТІВ ЯК ЧИННИКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ДЕРЖАВИ**

**Ситник Г.П. Трансформація публічної влади та проблема компетентності її суб'єктів як чинники конкурентоспроможності держави.**

У статті у контексті важливості знань та інформації аналізується роль трансформації публічної влади в сучасних умовах та проблема компетентності її суб'єктів як визначальних чинників конкурентоспроможності держави. Автор стверджує, що в сучасному інформаційному суспільстві, де знання стають основним ресурсом влади, держави мають адаптувати свої управлінські структури, щоб залишатися конкурентоспроможними як суб'єкти в системі міжнародних відносин. Тому автор розглядає належну компетентність суб'єктів публічної влади як передумову ефективності публічного управління та здатності держави адекватно реагувати на швидкі зміни, що в кінцевому підсумку й визначає її конкурентоспроможність в глобальному середовищі. З допомогою використання PEST-аналізу для оцінки впливу політичних, економічних, соціальних та технологічних чинників на процеси трансформації публічної влади та розвитку компетентності її суб'єктів автору вдалося виявити, що політична стабільність, економічний розвиток, соціальна згуртованість та технологічні інновації є ключовими для підвищення конкурентоспроможності держави. Серед ключових проблем, які перешкоджають забезпеченню конкурентоспроможності держави як суб'єкта ефективного публічного управління автор розглядає проблему поширення неправдивої та недостовірної інформації та некомпетентності суб'єктів публічної влади у цьому контексті. У цьому контексті автор пропонує низку інструментів для розв'язання цих проблем, включаючи законодавчі зміни, розвиток медіаграмотності, підтримку незалежних фактчекінгових ініціатив та підвищення компетентності суб'єктів публічної влади. Завершуючи, автор стверджує, що держави, які інвестують у розвиток знань та інформаційних технологій, мають потенціал інноваційного розвитку, а відтак і змогу досягти вищої конкурентоспроможності. Автор наголошує, що управління інформацією та знаннями стає ключовим елементом у зміцненні конкурентоспроможності держави як суб'єкта публічного управління та підвищення її ролі у