

*Електронний журнал «Державне управління: удосконалення та розвиток» включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 1643 від 28.12.2019).  
Спеціальність – 281.  
Державне управління: удосконалення та розвиток. 2022. № 8.*

**DOI: 10.32702/2307-2156.2022.8.3**

**УДК 351.83**

*Л. О. Шпак,*

*д. е. н., професор кафедри державного управління, Навчально-науковий інститут публічного управління та державної служби Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

*ORCID ID: 0000-0003-0472-878X*

*С. В. Шевченко,*

*аспірант, Міжрегіональна академія управління персоналом*

*ORCID ID: 0000-0003-2179-4228*

**ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД РЕГУЛЮВАННЯ СУЧАСНИХ ФОРМ  
ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ ІЗ ВИКОРИСТАННЯМ ІНФОРМАЦІЙНО-  
КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ**

*L. Shpak,*

*Doctor of Economic Sciences, Professor of the Department of Public Administration, Educational and Scientific Institute of Public Administration and Civil Service of Taras Shevchenko Kyiv National University*

*S. Shevchenko,*

*Postgraduate student, Interregional Academy of Personnel Management*

**FOREIGN EXPERIENCE OF REGULATING MODERN FORMS OF  
EMPLOYMENT OF THE POPULATION USING INFORMATION AND  
COMMUNICATION TECHNOLOGIES**

Визначено, що у сучасних умовах одними з регулюючих суб'єктів стають інтернет-простір та інтернет-комунікації. Технології інтернет-комунікації стали потужним фактором трансформації традиційних моделей громадського устрою, що впливає на механізми розподілу влади в сучасних державах та формує нові мережеві громадські інститути, які надають усе більший вплив на процеси політичного управління та параметри функціонування національних політичних режимів. Маніпуляційний потенціал Інтернет-ресурсів, які володіють екстериторіальністю, мультимедійністю та інтерактивністю, також зумовлює необхідність актуалізації та переоцінки ролі інтернет-простору у процесі розвитку сучасного суспільства у глобальному масштабі.

Виходячи з ролі інформаційно-комунікаційних технологій у всіх сферах життєдіяльності суспільства враховано їх у державній політиці зайнятості населення. Державну політику зайнятості населення в умовах реалізації інформаційного потенціалу системи зайнятості визначено, як політику, спрямовану на розвиток економіки, розробку та реалізацію державних програм з підтримки працівників та роботодавців з використанням інтернет-технологій та інтернет-простору.

Удосконалено вектори державного регулювання нових форм зайнятості населення за кордоном, а саме: створення легітимних умов для офіційної зайнятості населення у всіх можливих формах із використанням передових інформаційно-комунікаційних технологій; надання тих самих соціальних гарантій працівникам, які здійснюють свою діяльність у нестандартних формах зайнятості; збалансування умов праці та відпочинку працівників; мінімізація почуття відірваності від колективу та суспільства.

Визначено напрями реалізації державної політики зайнятості населення в умовах реалізації інформаційного потенціалу системи зайнятості, а саме: регулювання дистанційних форм зайнятості (їх створення, функціонування); регулювання зайнятості за рахунок використання сучасних інформаційних технологій (спеціалізовані сайти, інтернет-майданчики тощо); регулювання зайнятості за рахунок використання інтернет-комунікаційних технологій впливу на масову свідомість.

It was determined that in modern conditions, the Internet space and Internet communications become one of the regulatory subjects. Internet communication technologies have become a powerful factor in the transformation of traditional models of public organization, which affects the mechanisms of distribution of power in modern states and forms new network public institutions, which have an increasing influence on the processes of political management and the parameters of the functioning of national political regimes. The manipulative potential of Internet resources, which possess extraterritoriality, multimedia and interactivity, also dictates the need to update and reassess the role of the Internet space in the process of development of modern society on a global scale.

Based on the role of information and communication technologies in all spheres of life of society, they are taken into account in the state employment policy of the population. The state employment policy of the population in terms of realizing the informational potential of the employment system is defined as a policy aimed at the development of the economy, the development and implementation of state programs to support employees and employers using Internet technologies and the Internet space. State regulation vectors of new forms of employment of the population abroad have been improved, namely: creation of legitimate conditions for official employment of the population in all possible forms using advanced information and communication technologies; provision of the same social guarantees to employees who carry out their activities in non-standard forms of employment; balancing the working and rest conditions of employees; minimization of the feeling of detachment from the team and society.

The directions of implementation of the state employment policy of the population in the conditions of implementation of the information potential of the employment system are determined, namely: regulation of remote forms of employment (their creation, functioning); regulation of employment due to the use of modern information technologies (specialized sites, Internet sites, etc.); regulation of employment due to the use of Internet communication technologies influencing mass consciousness.

**Ключові слова:** зайнятість населення, інформаційно-комунікаційні технології, масова свідомість, регулювання.

**Keywords:** population employment, information and communication technologies, mass consciousness, regulation.

### **Постановка проблеми.**

Трансформація системи зайнятості населення виявила необхідність внесення змін до чинного трудового законодавства всіх держав. Основна мета модернізації полягає у регулюванні гнучких форм зайнятості з позиції можливості їхнього легального розвитку. У США у 2010 році було розроблено Закон про удосконалення телероботи (Telework Enhancement Act (TEA)), який визначив поняття «телеробота», що означає гнучкість роботи, при якій співробітник виконує свої обов'язки та несе відповідальність співробітника з затвердженого місця роботи, відмінного від місця розташування роботодавця. Відповідно до цього законодавчого акта дистанційна робота (телеробота) перебуває поза безперервності операцій, тому її розвиток є головною стратегією поліпшення умов роботи. Роботодавець повинен балансувати, залучати та утримувати таланти, а також оцінювати роботу співробітників за результатами, а не за їх наявністю на стаціонарному робочому місці [1].

### **Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

Аналізом сучасних форм зайнятості населення займалися відомі дослідники, серед яких Богиня Д. П., М. Вайцман, Гриненко А. М., Долішній М. І., Злупко С. М., Дж. Кейнс, Лібанова Е. М., У. Нісканен, М. Фрідмен та інші.

При всій важливості проведених досліджень недостатньо опрацьованими залишилися питання використання кращого зарубіжного досвіду регулювання сучасних форм зайнятості населення із використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

**Мета дослідження.** Метою проведеного дослідження є проведення аналізу та визначення кращого зарубіжного досвіду регулювання сучасних форм зайнятості населення із використанням інформаційно-комунікаційних технологій..

## **Виклад основного матеріалу.**

Для повномасштабного впровадження телероботи було розроблено та функціонує офіційний сайт програми телероботи федерального уряду США (<https://www.telework.gov>). Управління з управління персоналом США підтримує цей веб-сайт, щоб забезпечити легкий доступ до інформації про віддалену роботу у федеральному уряді відповідно до Закону про покращення телероботи 2010 року. Цей веб-сайт є ресурсом для координаторів телеробіт, а також для менеджерів і телепрацівників, які хочуть дізнатися більше про впровадження та роботу у віддаленому робочому середовищі. На сайті міститься інформація про сім ключових практик успішної програми телероботи: ретельний процес планування; розробка політики; управління ефективністю (співробітників, які працюють у режимі телероботи, та тих, хто цього не робить); управлінська підтримка; навчання та реклама; розробка технологічного плану; оцінка програми телероботи [1].

У Європі з 2002 року діє Європейська рамкова угода про віддалену роботу (European Framework Agreement on TELEWORK) [2], яка дає визначення телероботи та виділяє принципи її організації. Відповідно до цієї угоди телеробота – це форма організації та/або виконання роботи з використанням інформаційних технологій відповідно до трудового договору або угоди у приміщенні роботодавця або за його межами на регулярній основі. Принципами організації телероботи є: добровільність працівника та роботодавця у виборі місця роботи; письмове повідомлення про умови роботи; якщо телеробота не була початковою умовою трудової угоди, то працівник може перейти на звичайні умови праці за згодою роботодавця; відмова від телероботи не є підставою для звільнення та змін умов найму; телепрацівники користуються тими самими правами, гарантованими державою та колективними договорами, як і стаціонарні працівники.

Також ця Угода визначила спеціальні обов'язки працівника та роботодавця, викликані специфікою телероботи: забезпечення захисту даних, які використовує та отримує працівник, здійснюючи трудову діяльність; інформування телепрацівника про всі відповідні законодавчі акти та корпоративні правила щодо захисту даних. Відповідальність за дотримання цих правил лежить на працедавцеві, який

повідомляє працівника про обмеження на використання ІТ-обладнання та програм та санкції у разі недотримання цих правил.

Більшість держав-членів ЄС запровадили Європейську рамкову угоду про телероботу в рамках національного законодавства (Чеська республіка, Польща, Португалія, Угорщина, Словаччина), колективних угод (Австрія, Бельгія, Данія, Німеччина, Франція, Італія, Люксембург та Іспанія). У Бельгії, Франції та Люксембурзі укладено міжгалузеві угоди. В Іспанії в 2012 р. прийнято Закон про невідкладні заходи щодо реформування ринку праці (*De medidas urgentes para la reforma del Mercado laboral en España*) [3], метою якого є сприяти інноваціям в організації праці, удосконалювати баланс між роботою та особистим життям та збільшення зайнятості. Друга угода про зайнятість та соціальний діалог на 2012-2014 роки (*II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014*) визнавала, що телеробота є новаторською формою організації роботи на основі використання ІКТ, яка дозволяє працювати за межами приміщення роботодавця. У ньому також говорилося, що телероботи мають бути добровільними та оборотними і повинні включати ті ж права, що й для стаціонарних працівників.

Угода вказувала на необхідність подальшого регулювання таких аспектів, як конфіденційність, професійна підготовка та охорона здоров'я та безпека. Згідно угоди, телероботи можуть бути дозволені лише в тому випадку, якщо робоче середовище телепрацівника відповідає всім вимогам безпеки та охорони праці. Роботодавець може отримати доступ до місця проживання телепрацівника, щоб переконатися, що ці стандарти дотримані, попереднім повідомленням та згодою співробітника. Роботодавець також має покривати витрати на обладнання, необхідне для телероботи. Останнє є прикладом того, як у деяких країнах політика загалом, як і раніше, розуміє, що телероботи в основному означають дистанційну роботу вдома.

В Італії міжконференційна угода 2004 року запровадила Європейську рамкову угоду про телероботу у приватному секторі. На додаток до вже згаданих загальних принципів це стосується права працівників на отримання відповідної підготовки в галузі необхідного обладнання ІКТ щодо характеристик такого типу роботи. Він також встановлює, що витрати на зв'язок, купівлю та обслуговування пристроїв ІКТ

покладаються на роботодавця, який також несе відповідальність за здоров'я та безпеку працівників. На національному рівні в угоді 2011 року «Про політику щодо балансу життя і праці дистанційна робота вживається як «прийнятний для сім'ї» захід, який можна розглянути компаніями з метою забезпечення гнучкості [4].

Також в Італії у 2016 році було розроблено Проект закону про гнучку роботу. Основною його метою є збільшення продуктивності та полегшення балансу між роботою та особистим життям. Відповідно до цього проекту трудовий договір має передбачати: можливість виконувати деякі робочі функції за межами приміщення роботодавця у встановлені ліміти робочого часу; можливість використовувати технологічні інструменти для виконання роботи; відповідальність роботодавця за безпеку та здоров'я працівників, за правильне функціонування технологічних інструментів, що надаються для виконання робочих завдань поза приміщенням роботодавця; необхідність підписання спеціальної угоди щодо запровадження гнучкої роботи; встановлення днів відпочинку та гарантії права на роз'єднання; принцип рівності (економічної та законодавчої) між «гнучким робітником» та відповідним працівником, який працює у приміщенні роботодавця у тій же компанії.

У Великій Британії з 2014 р. закріплено право працівника попросити перейти на умови дистанційної зайнятості, за умови його попередньої роботи у даного роботодавця протягом двох років. Усі працівники вдома (дистанційні працівники) мають такі права: отримувати заробітну плату не менше за величину Національної мінімальної заробітної плати (NMW); відмовитися від роботи понад 48 годин на тиждень; відпочивати не менше 20 хвилин, коли робочий день триває понад шість годин (працівник, якому ще не виповнилося 18 років, має право на 30-хвилинну перерву після чотирьох з половиною годин); мати чотиритижневу оплачувану щорічну відпустку; забезпечувати охорону здоров'я та безпеку, у тому числі від дискримінації [5].

Відповідно до чинного трудового законодавства Північної Ірландії будь-який працівник може попросити свого роботодавця про переведення його в режим гнучкої зайнятості, але за дотримання певних умов: працівник не є співробітником агентства (крім осіб, які повертаються з відпустки для догляду за дитиною) і не працює у

збройних силах; працює у цього роботодавця протягом 26 тижнів; не робив іншої заяви про надання гнучкої зайнятості протягом останніх 12 місяців. Відповідно до закону роботодавець повинен розглянути цю заяву протягом не більше 14 тижнів.

У Нідерландах, згідно із Законом про умови праці (The Working Conditions Act (Arbo), 2014): роботодавець повинен стежити, щоб робоче місце телепрацівників відповідало вимогам Arbo і що телепрацівники відповідають конкретним правилам Arbo також вдома. Оскільки роботодавець не може контролювати робоче місце постійно та безпосередньо, потрібне належне консультування співробітника; телепрацівник повинен чітко заявити, що робоче місце задовольняє вимогам Arbo і що він виконуватиме свою діяльність відповідно до приписів Arbo; телепрацівник повинен взяти на себе відповідальність за те, що роботодавець має право контролювати робоче місце за умови, що цей контроль буде оголошено вчасно [6].

У Франції положення Європейської рамкової угоди було запроваджено до Трудового кодексу у 2012 році. Стаття 1222-9 встановлює можливість зворотного переходу від телероботи до стаціонарної роботи та навпаки. Стаття 1222-10 встановлює обов'язок роботодавця брати він всі витрати, пов'язані з організацією телероботи, зокрема вартість устаткування, програмного забезпечення, технічного обслуговування устаткування тощо [7].

У Японії для просування телероботи Міністерство внутрішніх справ та комунікацій (MIC) з 2012 року проводить Національний проект розвитку телероботи (Telewaku Zenko Tenkaï Purojekuto) та організує семінари для сприяння дистанційній роботі, представляючи переваги прийняття цієї роботи, Міністерство охорони здоров'я, праці та добробуту заснувало Центр консультацій з телекомунікацій (Telewaku Sodan Senta) у Токіо та надає субсидії малим та середнім підприємствам, які впроваджують систему «домашнього робочого будинку» на цілий день або Супутникова офісна система. Міністерство економіки, торгівлі та промисловості (METI) організувало безліч семінарів для просування дистанційної роботи, надаючи переваги для компаній, які приймають цю роботу. Міністерство землі, інфраструктури, транспорту та туризму (MLIT) постійно вивчає телероботи в Японії та публікує щорічні звіти з цього питання (JTA).

Австралійська Національна ініціатива телероботи [8] передбачає, що для того, щоб телеробота могла бути успішно реалізована, співробітники повинні відчувати, що вони можуть працювати вдома так само добре, як і в офісі. Віддалені працівники повинні мати доступ до всіх додатків, які потрібні для їхньої роботи. Також повинні застосовуватися технології, які дозволяють віддаленим працівникам відчувати почуття долучення до колективу. Для цього активно використовуються відеоконференції, телемости тощо.

У Канаді [9] відповідно до Трудового кодексу Канади та Закону «Про справедливість у сфері зайнятості» введено такі вимоги до організації телероботи. Твердження кожної ситуації телероботи приймається на індивідуальній основі на розсуд керівництва. Департаментам рекомендується роз'яснювати та публікувати свої критерії затвердження для запитів на телероботи. Участь у дистанційній роботі є добровільною. До затвердження заявок від працівників на телероботу, незалежно від того, на будь-якому або всьому регулярному робочому тижні, керівники повинні забезпечити дотримання таких умов: характер роботи, що виконується на робочому місці, є оперативно здійсненим; загальна якість та кількість робіт, що виконуються на призначеному робочому місці, повинна підтримуватись телепрацівником у місці телероботи; робота, що виконується на робочому місці, має бути економічно ефективною, допускаються певні попередні витрати, якщо вони можуть бути окуповані протягом розумного періоду часу; умови найму, положення відповідних колективних угод та застосування існуючих політик та законодавства будуть як і раніше застосовуватися у ситуаціях телероботи; вимоги до офіційної мови та послуги для громадськості не порушуються у вигляді організації телероботи. Деталі організації телероботи повинні обговорюватися та узгоджуватися між співробітником, який бере участь у ситуації телероботи та наглядовим органом, і на прохання будь-якої зі сторін ці дані будуть подані у письмовій формі. Ці дані повинні як мінімум включати: добровільний характер угоди; тривалість заходу; конкретні дні, коли працівник працюватиме в режимі телероботи; години роботи; чи буде організація регулярною чи епізодичною; місцезнаходження телероботи; робочі цілі та очікувані результати; питання відповідальності (особисте та обладнання);

відповідальність за витрати, пов'язані з телероботою (комунальні послуги та страхування); відповідальність за безпеку та здоров'я; вплив на колег; вимога дотримуватись усіх аспектів державної політики, правил та положень.

Організація телероботи може бути припинена у будь-який час з розумним повідомленням будь-якої із сторін. Після затвердження заявок менеджер повинен забезпечити, щоб співробітники, які працюватимуть у режимі телероботи, та їхні колеги розуміють наслідки та практичні міркування щодо ситуації в галузі телероботи. Вимоги до обладнання та електронної мережі для будь-якої організації телероботи вирішуються у кожному конкретному випадку, та підписується угода, досягнута між роботодавцем та працівником до здійснення телероботи. Якщо роботодавець надає обладнання, роботодавець візьме на себе відповідальність за нормальне технічне обслуговування та ремонт. Якщо співробітник запитує телероботу з використанням свого обладнання, він несе відповідальність за технічне обслуговування та ремонт, якщо інше не передбачено роботодавцем.

Співробітники, які беруть участь у дистанційній роботі, відповідають за: витрати на підтримку роботи у сфері електрозв'язку (наприклад, страхування, тепло та гідроенергетика); забезпечення того, щоб система телероботи відповідала вимогам муніципального зонування та відповідно до оренди житлового приміщення працівника, якщо це застосовно; належним чином оснащувати дистанційне робоче місце з погляду безпеки та здоров'я; дотримання умов працевлаштування, відповідних колективних договорів, законодавства та Правління Казначейства та відомчої політики на місці телероботи; а також використання матеріалів, обладнання та електронних мереж, що належать роботодавцю, лише з метою виконання роботи роботодавця, якщо інше не дозволено заступником глави.

Позитивні ефекти від телероботи, що виявляються в роботі у зручному місці та зручному часі, формують зворотний бік – робота завжди і скрізь, робота без кінця. Необхідність постійно бути у доступі до роботодавця і бути готовим до виконання його доручень, формує стресові ситуації та призводить до професійного вигорання. У зв'язку з цим у колективних трудових угодах багатьох європейських країн закріплено право бути відключеним. Renault (Франція) включає обмеження на

відправку листів вечорами та у вихідні дні; BMW (Німеччина) передбачає, що всі працівники мають право зареєструвати час, проведений за межами приміщення як робочий час, що відкриває можливість понаднормової компенсації за час, який працівники витрачають на відповіді на електронні листи після 150 закінчення їхнього звичайного робочого дня. Співробітникам рекомендується погодити фіксовані «часи доступності» з їхніми керівниками.

Daimler (Німеччина) проводить політику, яка дозволяє співробітникам встановити їхню поштову скриньку у «святковий режим» під час відпустки. Це програмне забезпечення дозволяє автоматично видаляти всі вхідні листи під час відпустки. Відправник отримує автовідповідь про те, що протягом певного періоду часу електронні листи будуть видалені. Відправнику запропонують зв'язатись з іншим співробітником під час цього періоду. Колективний договір про телероботи в телекомунікаційному секторі (Франція, 2016) зазначається, що трудовий договір має включати положення, що визначає періоди часу, протягом якого можна зв'язатися з телепрацівником.

Таким чином, векторами державного регулювання нових форм зайнятості населення нині за кордоном є: створення легітимних умов для офіційної зайнятості населення у всіх можливих формах із використанням передових інформаційно-комунікаційних технологій; надання тих самих соціальних гарантій працівникам, які здійснюють свою діяльність у нестандартних формах зайнятості; збалансування умов праці та відпочинку працівників; мінімізація почуття відірваності від колективу та суспільства.

У сучасних умовах одними з регулюючих суб'єктів стають інтернет-простір та інтернет-комунікації. Технології інтернет-комунікації стали потужним фактором трансформації традиційних моделей громадського устрою, що впливає на механізми розподілу влади в сучасних державах та формує нові мережеві громадські інститути, які надають усе більший вплив на процеси політичного управління та параметри функціонування національних політичних режимів. Маніпуляційний потенціал Інтернет-ресурсів, які володіють екстериторіальністю, мультимедійністю та інтерактивністю, також зумовлює необхідність актуалізації та переоцінки ролі

інтернет-простору у процесі розвитку сучасного суспільства у глобальному масштабі.

Виходячи з ролі інформаційно-комунікаційних технологій у всіх сферах життєдіяльності суспільства, необхідно врахувати їх у державній політиці зайнятості населення. Тому, державну політику зайнятості населення в умовах реалізації інформаційного потенціалу системи зайнятості можна визначити, як політику, спрямовану на розвиток економіки, розробку та реалізацію державних програм з підтримки працівників та роботодавців з використанням інтернет-технологій та інтернет-простору. Регулювання зайнятості населення в умовах формування та реалізації інформаційного потенціалу системи зайнятості населення має здійснюватись у таких напрямках: регулювання дистанційних форм зайнятості (їх створення, функціонування); регулювання зайнятості за рахунок використання сучасних інформаційних технологій (спеціалізовані сайти, інтернет-майданчики тощо); регулювання зайнятості за рахунок використання інтернет-комунікаційних технологій впливу на масову свідомість.

Інтернет-сервіси дозволяють оперативно здійснювати моніторинг зайнятості населення, виявляти основні тенденції її розвитку та будувати прогнози. Одночасно підвищується ефективність державного регулювання та контролю в даному напрямку, за рахунок прозорості процесу та підключення до нього широкого загалу. Важливе значення набуває система комунікації у вигляді інформаційних технологій [10].

Існуючі в даний час в Інтернеті технології інформаційної роботи активно застосовуються для руйнування традиційних символічних та культурних просторів, створення та впровадження у масову свідомість нових суспільних політичних символів та цінностей. З розвитком Інтернету як простору політичних комунікацій з'явилися і нові форми мережевої пропаганди, в фундаменті яких лежить принципово нова модель, заснована на принципі непрямой трансляції певних цінностей, моделей світосприйняття та поведінки у режимі інтерактивної взаємодії. Такий неявний вплив охоплює сотні мільйонів людей у всьому світі, формуючи вигідну суб'єктам цієї взаємодії картину сучасної дійсності.

## **Висновки.**

Використовуючи технології інформаційної роботи, які застосовуються у політиці розвиненими країнами, можна сформувати новий інноваційний підхід до державного регулювання зайнятості населення. Можливо сформувати суспільну свідомість на переорієнтацію у певні сфери свого працевлаштування, пріоритетні для держави, посилити мобільність громадян для заселення пріоритетних для держави територій, виробити нові механізми мотивації працівників тощо. Вже існують сайти, в яких акумулюється інформація про неблагонадійних працівників, у тому числі тих, хто звертається з позовами на своїх роботодавців, інформація про несумлінних роботодавців тощо. Рівень, якість життя, перспективи розвитку тих чи інших територій активно висвітлюються та обговорюються в мережі, залучаючи або відштовхуючи потенційні трудові ресурси, у тому числі й тих, хто вже мешкає в цій місцевості.

Замість ізольованих один від одного людей – індивідуальних споживачів інформації, що транслюються традиційними вертикальними каналами комунікації, в інтернет-просторі сьогодні функціонують чітко структуровані на рівні горизонтальних зв'язків спільноти, що мають високий мобілізаційний потенціал та виробляють свої власні моделі реальності у процесі внутрішньогрупових діалогових комунікацій. Важливою базою є горизонтальні комунікації, що базуються на моделях залучення мережевих акторів у розподілену комунікаційну взаємодію з подальшим формуванням мережевих співтовариств у ролі нових громадських інститутів.

## **Література**

1. Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. 73 p.
2. Framework Agreement on Telework. URL: [http://www.ueapme.com/docs/joint\\_position/Telework%20agreement.pdf](http://www.ueapme.com/docs/joint_position/Telework%20agreement.pdf) (дата звернення: 05.05.2022).

3. La reforma del mercado laboral 2012: versión definitiva. URL: <http://www.laboral-social.com/reforma-laboral-2012-novedades-contratos-despido-eres-bonificaciones-empleo-convenio-colectivo-jubilacion.html> (дата звернення: 15.05.2022).
4. The best place to find government services and information. GOV.UK. URL: <https://www.gov.uk> (дата звернення: 12.05.2022).
5. Know Your Rights: Your rights as a homemaker. URL: [https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/homeworkers\\_0.pdf](https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/homeworkers_0.pdf) (дата звернення: 22.05.2022).
6. Telework in The Netherlands. URL: [http://www.esf-vlaanderen.be/sites/default/files/attachments/articles/telework\\_nederlanddef.pdf](http://www.esf-vlaanderen.be/sites/default/files/attachments/articles/telework_nederlanddef.pdf) (дата звернення: 03.05.2022).
7. 10 questions sur le télétravail. URL: <https://www.anact.fr/10-questions-sur-le-teletravail> (дата звернення: 29.05.2022).
8. Australiens Regierung senkt Reisekosten, CO2-Emissionen und Energieverbrauch mit dem Internet of Everything. URL: [http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.526038.de/16-5-1.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.526038.de/16-5-1.pdf) (дата звернення: 02.05.2022).
9. Telework Policy. URL: <http://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-eng.aspx?id=12559> (дата звернення: 18.05.2022).
10. Connie M. White Social Media, Crisis Communication and Emergency Management: Leveraging Web 2.0 Technologies. CRS Press. London. 2012. – 294 p.

### References

1. Eurofound and the International Labour Office (2017), *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, Switzerland.
2. UEAPME (2002), “Framework Agreement on Telework”, [Online], available at: [http://www.ueapme.com/docs/joint\\_position/Telework%20agreement.pdf](http://www.ueapme.com/docs/joint_position/Telework%20agreement.pdf) (Accessed 5 May 2022).
3. Centro de Estudios Financieros (2012), “La reforma del mercado laboral

2012: versión definitiva”, [Online], available at: <http://www.laboral-social.com/reforma-laboral-2012-novedades-contratos-despido-eres-bonificaciones-empleo-convenio-colectivo-jubilacion.html> (Accessed 15 May 2022).

4. GOV.UK (2022), “The best place to find government services and information”, [Online], available at: <https://www.gov.uk> (Accessed 12 May 2022).

5. Trades Union Congress (2022), “Know Your Rights: Your rights as a homemaker”, [Online], available at: [https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/homeworkers\\_0.pdf](https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/homeworkers_0.pdf) (Accessed 22 May 2022).

6. Benschop, A. and Menting, C. (2005), “Telework in The Netherlands”, [Online], available at: [http://www.esf-vlaanderen.be/sites/default/files/attachments/articles/telework\\_nederlanddef.pdf](http://www.esf-vlaanderen.be/sites/default/files/attachments/articles/telework_nederlanddef.pdf) (Accessed 3 May 2022).

7. Anact (2007), “10 questions sur le télétravail”, [Online], available at: <https://www.anact.fr/10-questions-sur-le-teletravail> (Accessed 29 May 2022).

8. Brenke, V. K. (2016), “Australiens Regierung senkt Reisekosten, CO2-Emissionen und Energieverbrauch mit dem Internet of Everything”, [Online], available at: [http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.526038.de/16-5-1.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.526038.de/16-5-1.pdf) (Accessed 2 May 2022).

9. Government of Canada (1999), “Telework Policy”, [Online], available at: <http://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-eng.aspx?id=12559> (Accessed 18 May 2022).

10. Connie, M. (2012), *White Social Media, Crisis Communication and Emergency Management: Leveraging Web 2.0 Technologies*, CRS Press, London, UK.

*Стаття надійшла до редакції 29.07.2022 р.*