

ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА ЯК ФОРМА ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ: ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ

TELEWORK AS A FORM OF ORGANIZATION OF WORK OF SCIENTIFIC AND PEDAGOGICAL STAFF: PROBLEMS OF THEORY AND PRACTICE

Лиманський П.П., аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін
і трудового права імені проф. О.І. Процевського

Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди

Метою статті є характеристика дистанційної роботи як форми організації праці науково-педагогічних працівників крізь призму проблем, що виникають в теорії та на практиці. Автор наголошує, що дистанційна робота науково-педагогічних працівників і досі залишається доволі недослідженою категорією, враховуючи відносно незначний час з її впровадження та ще й динамічні зміни, що торкнулися її правового регулювання, і які на практиці мають багато проблем. Автор доходить висновків, що правова конструкція дистанційної роботи стала очікуваною відповіддю на виклики кризових періодів в Україні, а впровадження дистанційної роботи дозволило не тільки підтримати економічну активність, а й стала фундаментом для функціонування системи освіти. Акцентовано увагу на тому, що дистанційне навчання забезпечило безперервність освіти та підтримку національної ідентичності. Незважаючи на труднощі (відсутність реального контакту, проблеми з мотивацією), дистанційне навчання допомогло українським дітям, зокрема тим, хто виїхав за кордон, продовжити вивчення української мови, історії та культури, зберігаючи зв'язок з Україною. Констатується, що правове регулювання дистанційної роботи науково-педагогічних працівників в Україні має чимало практичних проблем, пов'язаних із висуванням необґрунтованих вимог з боку роботодавців (наприклад, примушування викладачів проводити заняття зі стін навчальних закладів, повернення їх в Україну під загрозою втрати роботи).

Зауважується, що дистанційна форма роботи фактично послабила дію правил внутрішнього трудового розпорядку, а отже і захист працівників, наближаючи регламентацію трудових відносин до цивільно-правового зразка. Це створює проблемні питання щодо ефективності організації трудового процесу, зокрема в освітній сфері, і потребує подальших досліджень та вдосконалення правового регулювання.

Ключові слова: науково-педагогічний працівник, роботодавець, право на працю, трудові права, трудовий договір, трудові відносини, робочий час, час відпочинку, умови праці, дистанційна робота.

The purpose of the article is to characterize remote work as a form of organizing the work of scientific and pedagogical workers through the prism of problems that arise in theory and practice. The author emphasizes that remote work of scientific and pedagogical workers still remains a rather unexplored category, given the relatively short time since its introduction and the dynamic changes that have affected its legal regulation, which in practice have many problems. The author concludes that the legal construction of remote work has become an expected response to the challenges of crisis periods in Ukraine, and the introduction of remote work has allowed not only to support economic activity, but also to become the foundation for the functioning of the education system. The emphasis is on the fact that remote learning has ensured the continuity of education and support for national identity. Despite the difficulties (lack of real contact, problems with motivation), remote learning has helped Ukrainian children, in particular those who have gone abroad, to continue studying the Ukrainian language, history and culture, while maintaining a connection with Ukraine. It is stated that the legal regulation of remote work of scientific and pedagogical workers in Ukraine has many practical problems related to the presentation of unreasonable demands by employers (for example, forcing teachers to conduct classes from the walls of educational institutions, returning them to Ukraine under the threat of losing their jobs). It is noted that the remote form of work has actually weakened the effect of internal labor regulations, and therefore the protection of employees, bringing the regulation of labor relations closer to the civil law model. This creates problematic issues regarding the efficiency of the organization of the labor process, in particular in the educational sphere, and requires further research and improvement of legal regulation.

Key words: scientific and pedagogical worker, employer, right to work, labor rights, employment contract, labor relations, working hours, rest time, working conditions, remote work.

Постановка проблеми. ХХІ століття, здавалося б, мало дати людству нерушиму точку опори для його існування та розвитку, однак, навпаки кинуло багато викликів, з якими людство мало впоратися для того, щоб вижити. Мова йде і про пандемію вірусу COVID-19, і про війни...

Рятувальним кругом у цих жорстких і небезпечних реаліях сьогодення стали нетрадиційні для українського суспільства форми зайнятості, однією з яких є дистанційна робота [1, с. 4].

Прикметним є також і те, що саме вона, дистанційна робота, дозволила забезпечити освіту – основу «інтелектуального, духовного, фізичного і культурного розвитку особистості, її успішної соціалізації, економічного добробуту», запоруку «розвитку суспільства, об'єднаного спільними цінностями і культурою, та держави» [2] як важливий напрям сучасної цивілізації, створивши фундамент для отримання знань здобувачами за допомогою, опосередкованої засобами зв'язку, комунікації та реалізації права на працю педагогічними та науково-педагогічними працівниками.

На останніх крім, власне, надання знань, як фундаменту для подальшого навчання, покладено, як відомо, додаткову місію – підготувати здобувачів до професійного життя, до застосування отриманої професії.

Власне, не дивлячись на проблеми дистанційного навчання, такі як «відсутність реального контакту. Оскільки всі учні навчаються з дому, в них фактично відсутнє спілкування між собою поза уроком чи парой. Через це студенти можуть відволікатись під час заняття, а також може погіршитись розуміння матеріалу...» та «мотивація навчатись. Дистанційне навчання неможливе без самоорганізації, яка відсутня в деяких учнів. Дійсно, дуже складно в шкільному віці ефективно керувати власним часом та виконувати поставлені завдання. У режимі онлайн дуже складно вплинути на учня, а самі студенти можуть втрачати мотивацію для навчання...» [3], дистанційне навчання, що стало можливим лише завдяки впровадженню дистанційної роботи науково-педагогічних працівників, дозволило не зупинити українських дітей у їх розвитку, забезпечити надання знань саме про українську історію, культуру, мову та літературу для тих, хто виїхав за кордон. А тому, дистанційна робота виявилася дійсно важливим елементом не тільки організації нормального життя, але й провідником, що забезпечує зв'язок українських громадян, що не переривається, з Україною.

Разом із тим, варто наголосити, що дистанційна робота науково-педагогічних працівників, як на сьогодні є дуже затребуваною формою організації праці, і досі залиша-

ється доволі недослідженою категорією, враховуючи відносно незначний час з її впровадження та ще й динамічні зміни, що торкнулися її правового регулювання, і які на практиці мають багато проблем, на яких неодноразово наголошував освітній омбудсмен [3; 4].

Аналіз останніх досліджень. Питання правового регулювання дистанційної роботи науково-педагогічних працівників неможна назвати такими, що широко розглядаються. Безпосередні наукові дослідження за даним напрямом відсутні в науці. Хоча проблема генези дистанційної роботи науково-педагогічних працівників вже піднімалася у працях автора [6; 7]. Проте існують загальнонотеоретичні напрацювання щодо правового регулювання дистанційної роботи К. Ю. Мельника, М.Д. Ждана, М.В. Власенка, Я.В. Фатєєва [1] щодо динаміки впровадження у правовому регулюванні трудових відносин дистанційної роботи, О.О. Коваленко щодо відмежування дистанційної роботи від надомної роботи [8], щодо генези нетрадиційних форм організації праці [9], О.М. Пономаренко та О.В. Гоц-Яковлевої [10; 11] щодо проявів конвергенції трудового та цивільного права в дистанційній роботі, Я.В. Сайченко щодо особливостей дистанційної роботи як нової форми організації праці [12; 13] тощо.

Разом із тим, прогалина спеціальних наукових досліджень щодо затребуваної сьогодні дистанційної роботи науково-педагогічних працівників, яка, зараз, у період воєнного стану, є фундаментом освіти та, без перебільшення, єдності всіх українських родин, є очевидною. А тому, видається обґрунтованим, приділення уваги саме цій сфері, тим більше, в умовах обговорення прийняття Трудового кодексу України, який має замінити чинний Кодекс законів про працю України (далі КЗпП України).

Мета статті (постановка завдання). Метою даної статті є характеристика дистанційної роботи як форми організації праці науково-педагогічних працівників крізь призму проблем, що виникають в теорії та на практиці.

Виклад основного матеріалу. У 2021 р. «за рік до здійснення збройної агресії проти України» [7, с. 530] КЗпП України було доповнено статтею 60-2 «Дистанційна робота», яка останню визначила, що «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» [14, ст. 60-2]. Ця норма «стала логічною відповіддю на, так звані, «ковідні реалії життя», коли діяльність деяких працівників не страждала і могла провадитись у дистанційному форматі, чим, власне, стала такою «парасолькою» захисту трудових прав працівників, бо вони не втратили можливість заробляти собі на життя працею» [7, с. 530].

До речі, це вперше кодифікований акт отримав правове регулювання цієї форми організації праці [1, с. 6], що, вочевидь підтверджує наявність актуальних запитів для впровадження даної правової конструкції на практиці, як на момент внесення змін до законодавства, так і зараз, під час воєнного стану. Варто погодитись з О.О. Коваленко, що активізація розповсюдження нетрадиційних форм зайнятості, зокрема дистанційної роботи «є наслідком досягнення мети захисту осіб, що реалізують своє право на працю у трудових відносинах. Адже очевидно, що звична, традиційна, форма зайнятості виконання роботи за місцезнаходженням роботодавця стала нести загрозу життю та здоров'ю працівника» [8, с. 15].

Новела трудового законодавства особливо стала у пригоді освітянам, зокрема науково-педагогічним працівникам. Адже «за статистичними даними звіту Державної служби якості освіти України у березні 2022 року (менш, ніж за місяць після введення воєнного стану) закладами освіти було максимально відновлено освітній процес – переважно в дистанційному форматі (82 % закладів освіти). У вересні 2022 року – на початку 2022/2023 навчального

року – більше третини закладів фахової передвищої та вищої освіти країни (38,5 %) забезпечували освітній процес онлайн, 42,2 % – у змішаному форматі... у першому півріччі 2023/2024 навчального року (25,4 %) забезпечували освітній процес онлайн, 53,3 % – у змішаному форматі» [15]. Відповідно, з огляду на цю інформацію, варто констатувати, що поява дистанційного формату роботи була не тільки новелою реальності, але й настільки затребуваною новелою, що використовується наразі більш поширено ніж звичний формат офлайн.

При цьому, варто зауважити, що науковці продовжують відносити дистанційну роботу до нетрадиційних форм зайнятості [12, с. 22], не дивлячись на реальну кількість випадків застосування. І це є абсолютно правильним та обґрунтованим висновком. Пояснити це варто тим, що слід відштовхуватись не від кількості випадків застосування, а від фундаменту трудового права – галузі, яка формувалася для того, щоб створити та забезпечувати можливість заробляти людині собі на життя у сфері найманої праці у межах розташування потужностей роботодавця і не думати щодня про те, де завтра знайти таку можливість. Визначене місце роботи і робоче місце у роботодавця історично стало однією зі стрижневих позицій змісту трудових відносин.

Однак, варто наголосити, що спеціальної норми про таку форму організації роботи науково-педагогічних працівників до Закону «Про вищу освіту» внесено не було. Згадування про дистанційність ми знаходимо лише у ч. 4 ст. 49 зазначеного Закону і то як атрибуту певної освітньої термінології у такому терміні як «дистанційна форма здобуття освіти» під якою розуміється «індивідуалізований процес здобуття освіти, що відбувається в основному за опосередкованої взаємодії віддалених один від одного учасників освітнього процесу в спеціалізованому середовищі, що функціонує на основі сучасних психолого-педагогічних та інформаційно-комунікаційних технологій» [16, ч. 4 ст. 49].

Цікаво, але дефініція відрізняється від визначення, що надається у освітянських джерелах, як-от на порталі Освіта.UA, а саме: «дистанційне навчання – це сукупність інформаційних технологій та методик викладання, які передбачають здобуття освіти без фізичної присутності здобувачів у навчальному закладі» [17]. Тобто у цьому визначенні немає ключової характеристики, що це індивідуалізований процес. Ключовими є такі характеристики як застосування інформаційно-комунікаційних технологій та фізична відсутність здобувачів у закладі освіти. Видається, дане, останнє визначення є більш влучним як з точки зору передавання його сутнісних рис, так і практичних реалій, коли дистанційне навчання відрізняється від звичного безпосереднього лише тим, що викладач і його учні не знаходяться в одній аудиторії, а комунікувати їм допомагають сучасні інформаційні технології. Тому, вбачається необхідним внесення змін до ч. 4 ст. 49 Закону «Про вищу освіту» у вигляді виключення прикметника «індивідуалізований». На додачу ще й хотілося б зауважити, що, враховуючи студентоцентризоване навчання, яке використовується як принципова конструкція сучасної освіти, застосування терміну «індивідуалізований» у визначенні згаданої конструкції має всі ознаки тавтології.

Дистанція працівника і роботодавця та їх комунікація через інформаційно-комунікативні технології також була покладена як засада визначення дистанційної роботи у ст. 60-2 КЗпП України, як було зазначено вище. І тут щодо її застосування з'явилося найбільше проблем на практиці.

Мабуть немає ніякої іншої категорії працівників крім освітян, яким би роботодавці більше чинили опір у застосуванні саме тих ключових характеристик дистанційної роботи, які, власне, й дали їй назву і одночасно визначили можливість використання даної форми організації праці як гарантії охорони та захисту життя і здоров'я працівника.

Так, служба освітнього омбудсмена зазначала: «масово почали надходити повідомлення про те, що керівники шкіл, а деінде й управління освіти, примушують педагогів приходити до закладів освіти й проводити звітні уроки та заняття. І не дозволяють здійснювати навчання з дому чи іншого зручного місця для педагога. Це робиться з метою начебто контролю за освітнім процесом» [4].

Окремо варто наголосити на обмеженнях реалізації права на працю науково-педагогічних працівників, які виїхали за межі України, яким роботодавці ставили ультиматуми, змушуючи повертатися аби не втратити роботу. Кількість випадків і власне самі випадки вочевидь були резонансними, адже освітній омбудсмен із посиланням на роз'яснення МОН України зазначив з цього приводу: «чинне законодавство не встановлює жодних територіальних обмежень щодо робочого місця працівника в умовах дистанційної роботи. Отже, педагогічні працівники цілком правомірно з використанням дистанційних технологій можуть здійснювати педагогічну діяльність, перебуваючи за межами України» [18].

Не менш проблемною стало і запровадження цієї форми організації праці. Згадаємо, що поява норми про дистанційну роботу було пов'язано із форс-мажорними обставинами. А тому у більшості випадків щодо науково-педагогічних працівників спрацювало не загальне правило, сформульоване у нормі ст. 60-2 КЗпП України, за яким ця організація праці запроваджувалася від початку трудових відносин за письмовою формою трудового договору відповідно до ч. 2 ст. 60-2 КЗпП України, а як виключення – як відповідь на загрозу поширення пандемії COVID-19, на повномасштабне вторгнення в Україну, що відобразилося у прямій загрозі життю працівника на робочому місці. І тому законодавець і передбачив у таких обставинах інший, менш бюрократизований порядок: без укладення письмової форми трудового договору, а через наказ роботодавця. А саме: «на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) роботодавця без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження дистанційної роботи. У такому разі норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються» [16, ч. 11 ст. 60-2].

Отже, «переведення на дистанційну роботу здійснюється за умови попереднього повідомлення працівника. При цьому строк повідомлення залежить від обставин, в яких здійснюється це переведення. Якщо це не зазначено у ч. 11 ст. 60-2 КЗпП України обставини – то діє строк «не пізніше ніж за 2 місяці» – як і передбачає ч. 3 ст. 32 КЗпП України (і, зрозуміло, що поки діє режим воєнного стану, такий порядок повідомлення не діє, бо зупинений ст.3 спеціального закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [19]). А якщо це ці, скажімо так, форс-мажорні обставини, – то тоді протягом двох днів з дня прийняття наказу про запровадження дистанційної роботи, але до запровадження останньої» [6, с. 91–92].

Тобто законодавець визначив пандемію чи її загрозу, як і загрозу збройної агресії, до окремих випадків, виняткових, коли дистанційна робота запроваджується не за письмовим договором [16, ч. 11 ст. 60-2] і не за допомогою попередження не пізніше як за 2 місяці [16, ч. 3 ст. 32] а за актом роботодавця – наказом чи розпорядженням. «Але, важливо наголосити, що навіть таке виключення не дозволяє впроваджувати зміну за, назовімо це так, перевернутим порядком: впровадити, а потім повідомити. Хоча тут варто наголосити, що, пригадавши реалії зими-весни 2022 року,

коли науково-педагогічні працівники на територіях бойових дій не виходили таки на роботу, вже в період саме їх невиходу з'явилися накази ректорів, що запровадили для них дистанційну роботу. Вони фактично легалізували те, що продиктував здоровий глузд та обставини в умовах невизначеності і абсолютного нерозуміння що робити далі і врятували багатьох науково-педагогічних працівників від втрати роботи, від втрати заробітної плати» [6, с. 91].

Тобто, потрібно розуміти, що дистанційна робота – це та робота, яка провадиться за умови дистанції між роботодавцем і працівником, а ще й на додачу, як вказав на це законодавець у дефініції, вибір за місцем свого знаходження як місця виконання роботи здійснює працівник. Тут, вочевидь, варто погодитись з О.О. Коваленко, що «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)» [8, с. 17]. На цьому акцентує увагу і О.М. Пономаренко [10, с. 24]. І лише «за погодженням між працівником і роботодавцем виконання дистанційної роботи може поєднуватися з виконанням працівником роботи на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця» [16, ч. 6 ст. 60-2]. Тобто мова йде про наявність угоди між сторонами трудових відносин щодо робочого місця працівника, а отже має бути не імперативне рішення роботодавця, а консенсус сторін трудового договору.

При цьому новелою правового регулювання, при чому кардинального революційного характеру стало і те, що запровадження правової конструкції дистанційної роботи вплинуло на зміну фундаментальних засад трудового договору, відмітною рисою якого споконвіку було підлягання працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку. Із запровадженням дистанційної роботи законодавець не тільки в характеристиці даної форми викреслив зазначені правила, але й виключив їх як елемент визначення трудового договору [16, ст. 21, ст. 60-1]. О.М. Пономаренко, О.В. Гоц-Яковлева зазначають, що «у трудовому законодавстві було закріплено загальне правило щодо нерозповсюдження правил внутрішнього трудового розпорядку на працівника при дистанційній роботі» [11, с. 66]. О.М. Пономаренко уточнює, що «підхід законодавця, за якого сторонам трудового договору пропонується самостійно домовитися про те, чи зобов'язаний працівник підкорятися правилам трудового розпорядку чи ні, видається цілком виправданим. Він якраз і дає змогу використовувати диференційований підхід залежно від потреб та інтересів кожної сторони і враховувати особливості роботи. Існують такі сфери, де роботодавцю не важливо, яким чином працівник розподілятиме час для виконання роботи, головне, щоб роботу було виконано належним чином і в означений роботодавцем строк. У таких випадках для роботодавця підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку не є обов'язковою умовою» [10, с. 27].

Не можемо погодитися із цією думкою, тому що правила внутрішнього трудового розпорядку не зводяться лише до часу початку та закінчення роботи, мова йде про трудові обов'язки, про дисциплінарну відповідальність, а тому не можуть бути трудові відносини без правил внутрішнього трудового розпорядку – бо він їх стрижень, який скріплює всю систему правового регулювання.

Виконання дистанційної роботи все одно пов'язано із дотриманням правил внутрішнього трудового розпорядку – і законодавець навіть після зазначення, що ні, це не так, акцентує увагу у ст. 60-2 КЗпП України на тому, що загальна тривалість робочого часу не може перевищувати встановленої норми, що для працівників діє час відпочинку. Що це як не норми правил внутрішнього трудового розпорядку?

Висновки. Отже, на підставі дослідження, проведеного у даній статті можна зробити наступні висновки:

1. Правова конструкція дистанційної роботи стала очікуваною відповіддю на виклики кризових періодів в Україні. Впровадження дистанційної роботи дозволило не тільки підтримати економічну активність, а й стала фундаментом для функціонування системи освіти.

2. Дистанційне навчання забезпечило безперервність освіти та підтримку національної ідентичності. Незважаючи на труднощі (відсутність реального контакту, проблеми з мотивацією), дистанційне навчання допомогло українським дітям, зокрема тим, хто виїхав за кордон, продовжити вивчення української мови, історії та культури, зберігаючи зв'язок з Україною.

3. Правове регулювання дистанційної роботи науково-педагогічних працівників в Україні має чимало практичних проблем, пов'язаних із висуванням необґрунтованих вимог з боку роботодавців (наприклад, примушування викладачів проводити заняття зі стін навчальних закладів, повернення їх в Україну під загрозою втрати роботи).

4. Дистанційна робота залишається нетрадиційною формою зайнятості, хоча вона і стала масовою у застосуванні під час пандемії та воєнного стану. Це зумовлено історичною орієнтацією трудового права на роботу в межах приміщень роботодавця.

5. Запровадження дистанційної роботи змінило традиційні уявлення про трудові відносини. Дистанційна форма роботи фактично послабила дію правил внутрішнього трудового розпорядку, а отже і захист працівників, наближаючи регламентацію трудових відносин до цивільно-правового зразка. Це створює проблемні питання щодо ефективності організації трудового процесу, зокрема в освітній сфері, і потребує подальших досліджень та вдосконалення правового регулювання.

Проблематика є достатньо широкою та має ще багато невирішених питань, що визначає перспективи подальших розвідок у цьому напрямі, зокрема щодо розмежування при дистанційній праці робочого часу і часу відпочинку.

ЛІТЕРАТУРА

1. Melnyk K., Tsesarsky F., Zhdan M., Vlasenko M., Fatiev Y. Distance work and its significance in terms of quarantine restrictions aimed at preventing the spread of the covid-19. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*. 2021. Vol. 24, Spec. Iss 1. P. 1–8.
2. Про освіту. Закон України від 05.09.2017р. № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>.
3. Проблеми дистанційного навчання та як їх вирішити. Освіта.UA. URL: <https://osvita.ua/news/92506/>.
4. Під час роботи педагогічний працівник сам визначає своє робоче місце. Освітній омбудсмен України. 12.10.2022р. URL: <https://eo.gov.ua/pedahoh-samostiyno-vyznachaie-svoie-roboche-mistse-pid-chas-dystantsiynoi-roboty/2022/10/12/>.
5. Дистанційна робота. Освітній омбудсмен України. URL: <https://info.eo.gov.ua/dystancziyna-robotat/>.
6. Лиманський П.П. Порядок запровадження дистанційної роботи для науково-педагогічних працівників як елемент функціонування механізму гідної праці. Права та основоположні свободи людини у контексті євроінтеграції України : матеріали круглого столу присвяченого Дню юриста та 220-й річниці з дня заснування університету, що проведений кафедрою цивільно-правових дисциплін і трудового права імені професора О.І. Процевського та кафедрою державно-правових дисциплін, кримінального права і процесу факультету історії та права Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди (08 жовтня 2024 року). – Харків, 2024. С.90-93. <https://dspace.hnpu.edu.ua/handle/123456789/16564>.
7. Лиманський П.П. Генеза виникнення та вирішення проблеми дистанційної роботи науково-педагогічних працівників у період дії режиму воєнного стану в Україні. Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення : тези доп. та наук. повідомл. учасників XIV Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 220-річчю Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовт. 2024 р.) / уклад. О. Г. Серета, О. М. Ярошенко, О. В. Соловйов; за ред. О. Г. Середи. Харків, 2024. С.530-534.
8. 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. <http://apie.org.ua/uk/nadomna-robotat-%d1%96-distanc%d1%96ina-robotat-m/>.
9. Коваленко О.О. Передумови розвитку та генеза нетрадиційних форм зайнятості: дистанційної та надомної роботи в Україні. Права та основоположні свободи людини у контексті євроінтеграції України : матеріали круглого столу присвяченого Дню юриста та 220-й річниці з дня заснування університету, що проведений кафедрою цивільно-правових дисциплін і трудового права імені професора О.І. Процевського та кафедрою державно-правових дисциплін, кримінального права і процесу факультету історії та права Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди (08 жовтня 2024 року). Харків, 2024. С.14-17. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/handle/123456789/16564>.
10. Пономаренко О. М. Проблема розмежування трудового та цивільного договору в умовах гіг-економіки. Актуальні проблеми інноваційної економіки та права. № 3. 2024. С. 24-30. URL: <http://apie.org.ua/uk/problema-rozmejuvannya-trudovogo-ta-c/>.
11. Пономаренко О.М., Гоц-Яковлева О. Конвергенція цивільного і трудового права у сфері договірної регулювання відносин, у яких людина реалізує право на працю. Актуальні проблеми інноваційної економіки та права. 2024. № 2. С. 65-69. URL: <http://apie.org.ua/uk/konvergenc%D1%96ya-civ%D1%96inogo-%D1%96-trudovogo/>.
12. Сайченко Я. В. Дистанційна робота як одна із форм нестандартної зайнятості: правовий аспект. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2021. № 4(74). С. 21–25. URL: http://www.law.stateandregions.zp.ua/archive/4_2021/4_2021.pdf.
13. Сайченко Я. В. До питання трудових правовідносин у сфері дистанційної зайнятості. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2021. № 5(40). С. 75–79. URL: http://www.pjv.nuoua.od.ua/v5_2021/14.pdf.
14. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
15. Результати моніторингового дослідження базових аспектів організації освітнього процесу (якості, безпеки та ресурсів) в закладах фахової передвищої та вищої освіти в умовах воєнного стану у 2024 році (I етап). Державна служба якості освіти України. URL: https://sqe.gov.ua/wp-content/uploads/2024/09/Zvit_2024_I_etap_VO_FPO.pdf.
16. Про вищу освіту. Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>.
17. Дистанційне навчання замість заочного: зміни для якості. Освіта. UA. URL: <https://osvita.ua/vnz/90312/>.
18. Вчителі та викладачі можуть працювати дистанційно з будь-якої країни. Освітній омбудсмен України. 10.03.2022. URL: <https://eo.gov.ua/vchyteli-ta-vykladachi-mozhut-pratsiuvaty-dystantsiyno-z-bud-yakoi-krainy/2022/03/10/>.
19. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану. Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.