

УДК 331.341.1

*Андрушків Богдан Миколайович,
доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри менеджменту
інноваційної діяльності та підприємництва
Тернопільського національного технічного
університету імені Івана Пулюя*



*Погайдак Ольга Богданівна,
кандидат економічних наук, старший науковий співробітник
Тернопільського національного технічного
університету імені Івана Пулюя*

ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА ТА ФРІЛАНСОВА ДІЯЛЬНІСТЬ: ОСОБЛИВОСТІ ТА ВІДМІННОСТІ

У статті проведено аналіз поняття дистанційної роботи. Наведено основні проблеми розвитку дистанційної роботи в Україні. Проведено порівняння дистанційної роботи, фрілансової діяльності та телероботи. Дистанційну роботу запропоновано характеризувати як вид найманої праці, яка виконується поза межами офісу на умовах трудового договору, використовуючи необхідні засоби праці та комунікації, які дозволяють здійснювати процес комунікації між працівником, співробітниками, керівництвом та клієнтами. Визначається відмінність між дистанційним працівником, який є штатним працівником організації, що забезпечує дотримання норм трудового законодавства для найманих працівників та фрілансером, який лише виконує визначений об'єм роботи на умовах цивільно-правового договору, договору підяду або усних домовленостей.

***Ключові слова:** дистанційна робота, телеробота, фрілансова діяльність, фрілансер, аутсорсинг, самозайнята особа.*

***Постановка проблеми.** Особливістю сучасного ринку праці є значне поширення усіх видів дистанційної роботи та використання аутсорсингу суб'єктами господарювання. Поява та розвиток інформаційно-комунікаційних систем, засобів зв'язку та передачі інформації в необмеженій кількості на будь-яку відстань відкрили можливості для розвитку дистанційної роботи. Світова практика показує, що дистанційно може працювати значна кількість штатних працівників. Дистанційна робота також знаходить позитивні відгуки у працівників, оскільки вони зменшують витрати часу та коштів на пересування між місцями проживання та роботи. Враховуючи розвиток дистанційної роботи і в Україні, доцільно більш детально розглянути дане поняття, визначити її види та виокремити серед інших видів зайнятості, з якими її часто ототожнюють.*

***Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблему розвитку дистанційної форми зайнятості досліджували вітчизняні науковці. Зокрема М. І. Іншин, досліджуючи дистанційну зайнятість в умовах ринкової економіки, зазначає, що розвиток дистанційної зайнятості є позитивним показником для ринкової економіки та забезпечує підвищення рівня життя, створення нових форм зайнятості, сприяє стабільності економіки тощо [1]. Я. В. Свічкарьова досліджувала досвід зарубіжних країн щодо регулювання дистанційної роботи, забезпечення дистанційних працівників повноцінним захистом прав, соціальних гарантій тощо. Також було зосереджено увагу на ключову проблему управління*

трудовами ресурсами – недосконалість трудового законодавства в Україні, яке не передбачає визначених норм щодо регулювання дистанційної зайнятості [6].

П. Ю. Світайло досліджував проблеми правового регулювання робочого часу дистанційних працівників [5]. М. М. Моцар достатньо ґрунтовно дослідив проблеми формування дистанційних форм зайнятості в Україні, окреслив основні проблеми їх впровадження та запропонував заходи для розв'язання даних проблем. Зокрема ключовою проблемою називає недосконале законодавство, яке неадаптоване до міжнародних норм та відсутність мотивування підприємств до розвитку дистанційних форм зайнятості [3].

Враховуючи результати проведеного аналізу останніх досліджень та публікацій, стає зрозумілим те, що тема є актуальною та потребує детальних досліджень науковців. Однак основною проблемою подальших наукових досліджень є потреба визначення поняття дистанційної роботи та виокремлення її серед інших дистанційних видів зайнятості, що дозволить коректно застосовувати його при подальших наукових дослідженнях та внесенні змін до трудового законодавства. А також необхідно визначити особливості та відмінності дистанційних працівників від фрілансерів, оскільки плутанина у даних поняттях ускладнює подальші дослідження.

Постановка завдання. Метою статті є проведення аналізу поняття дистанційна робота, визначення основних характеристик дистанційного працівника та його відмінностей від фрілансера.

Виклад основного матеріалу дослідження. Дистанційна форма зайнятості у сучасному її стані є недостатньо досліджена вітчизняними науковцями. Також у наукових працях часто ототожнюють визначення понять «дистанційний працівник», «фрілансер» тощо. Зокрема О. Г. Середа зазначає, що «сучасний дистанційний працівник – це фактично будь-який фахівець, що працює поза постійним штатом компанії і без укладання довгострокового договору» [7, с. 247]. У тлумачному словнику наведено, що дистанційним працівником є особа, яка виконує роботу вдома, використовуючи комп'ютер та інші засоби комунікації, спілкується з співробітниками та споживачами дистанційно [1, 9]. О. Г. Середа наводить визначення дистанційного працівника як фахівця, який працює поза постійним штатом організації без довгострокового трудового договору [7, с. 247]. Однак, на нашу думку, дане визначення є некоректним, оскільки працівник може бути штатним працівником, а виконувати роботу вдома. В такому випадку він за всіма нормами трудового законодавства є працівником організації, з яким укладається трудовий договір.

Залучення дистанційних працівників є економічно вигідним для підприємств, оскільки вони мінімізують витрати на офісні приміщення та технічне забезпечення працівників, можуть залучати працівників із різних регіонів, що надає можливість оптимізувати рівень оплати праці. Використовувати дистанційну форму зайнятості можуть підприємства усіх галузей, оскільки в штаті кожної організації є частина працівників, які мають можливість виконувати свою роботу дистанційно. Сучасні засоби комунікації дозволяють це робити. Однак не усіх працівників можна переводити на дистанційну роботу, оскільки частина працівників, які безпосередньо залучені до процесів виробництва та потребують спеціального приміщення, обладнання, не можуть виконувати свою роботу дистанційно. Тому, на нашу думку, кожна організація потребує збалансованого оптимального співвідношення дистанційних працівників до інших. Оптимальна частка дистанційних працівників організації залежить від виду та специфіки діяльності даної організації.

Дистанційна робота має індивідуальний характер, тобто працівник виконує її самостійно, а не з іншими працівниками відділу організації, в якій працює. Одним із видів

дистанційної роботи також називають телероботу. Хоча ці поняття мають багато відмінностей, тому необхідно зазначити критерії, які відрізняють дистанційну роботу від телероботи. Зокрема Я. В. Свічкарьова пропонує використовувати наступні критерії [6, с. 140]:

- за змістом: результатом дистанційної роботи може бути як виробництво певного продукту, так і розробка продуктів інтелектуальної власності (програмне забезпечення, художні витвори тощо); результатом телероботи зазвичай є продукт інтелектуального характеру;
- за способом виконання: при дистанційній роботі роботодавець забезпечує працівника засобами роботи та комунікації; при телероботі працівник самостійно забезпечує себе всіма необхідними засобами;
- за місцем виконання: дистанційний працівник виконує роботу вдома; телепрацівник працює без прив'язки до конкретного робочого місця.

На нашу думку доцільним є додати ще один критерій, який відрізняє дистанційну роботу від телероботи – це робочий час. Дистанційний працівник має дотримуватись робочого графіку, визначеного роботодавцем (тобто він працює за межами офісу чи виробництва, але виконує свою роботу у визначеній кількості і в робочий час даної організації). Тоді як телепрацівник самостійно визначає коли йому зручно працювати, для нього ключовим є результат, який він має представити у визначений термін.

Телеробота має більше схожих характеристик з фрілансовою діяльністю, але багато відмінностей із дистанційною роботою. Основною відмінністю дистанційного працівника і фрілансера є те, що фрілансер є самозайнятою особою, яка працює самостійно та надає послуги різним замовникам, а дистанційний працівник – це найманий працівник, який працює за трудовим договором на усіх рівних умовах з іншими працівниками організації, за виключенням розміщення робочого місця поза межами організації.

Для підприємств економічно вигідно є також і залучення фрілансерів. Однак фрілансер співпрацює з підприємством не на умовах трудового договору, а лише надає необхідні послуги на тимчасових умовах, в тій кількості та періоді часу, яка потрібна підприємству.

За результатами опитувань працівників щодо дистанційної зайнятості 88% хотіли б працювати дистанційно [2, с. 123-128]. Отже, потенційно частку дистанційної зайнятості в Україні можливо суттєво збільшити за умови нормативного забезпечення таких трудових відносин та зацікавлення роботодавців.

Висновки. Враховуючи особливості дистанційної роботи та фрілансової діяльності, можна зробити висновок, що для підприємств є економічно вигідним залучення і дистанційних працівників, і фрілансерів. Однак необхідно оптимізувати кількість штатних працівників, які можуть працювати дистанційно, що дозволить мінімізувати витрати. Для тимчасових робіт доцільніше залучати фрілансерів, яких не потрібно включати в штат організації, відповідно оплачувати лише за виконаний обсяг роботи.

Отже, на нашу думку дистанційна робота є видом найманої праці, яка виконується поза межами офісу на умовах трудового договору, використовуючи необхідні засоби праці та комунікації, які дозволяють здійснювати процес комунікації між працівником, співробітниками, керівництвом та клієнтами. Дистанційний працівник є штатним працівником організації, що забезпечує дотримання норм трудового законодавства для найманих працівників. Відповідно фрілансер не може бути найманим працівником організації, а лише виконує визначений об'єм роботи на умовах цивільно-правового договору, договору підряду або усних домовленостей.

Список використаних джерел

1. Іншин М.І. Дистанційна зайнятість працівників в умовах ринкової економіки / М.І. Іншин // Форум права, 2014. – № 3. – С. 466-469 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2014_3_79.pdf.
2. Моцар М. М. Міжнародні аспекти та передумови для формування дистанційної форми зайнятості в Україні / М.М. Моцар // Modern problems and ways of their solution in science, transport, production and education, 2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://sworld.com.ua/konfer29/517.pdf>.
3. Моцар М.М. Проблеми формування дистанційних форм зайнятості в Україні / М.М. Моцар // Наукові праці МАУП, 2013. – Вип. 2(37). – С. 123–128.
4. Рудакова С.Г. Проблеми використання гнучких форм зайнятості в Україні / С.Г. Рудакова // Соціально-трудові відносини : теорія та практика. – Київ, 2012. – №1(3). – С. 134-141.
5. Світайло П.Ю. Щодо правового регулювання робочого часу при виконанні дистанційної праці / П.Ю. Світайло // Митна справа, 2013. – №5 (89). – Част. 2, книга 2. – С. 192-196.
6. Свічкарьова Я.В. Співвідношення телероботи та надомної праці / Я.В. Свічкарьова // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «ПРАВО», 2013. – № 1062. Випуск № 14. – С. 137-141.
7. Серeda О.Г. Деякі аспекти впровадження регулювання дистанційної роботи в сучасному законодавстві [Текст] / О.Г. Серeda // Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Суми, 5-7 червня 2014 р. / Ред. кол. : В.С. Венедіктов, А.М. Куліш, М.М. Бурбика; За ред. : В.С. Венедіктова, А.М. Куліша. – Суми : СумДУ, 2014. – С. 245-248.
8. Сімутіна Я. В. Деякі аспекти впровадження регулювання дистанційної роботи в сучасному законодавстві України [Електронний ресурс] / Я. В. Сімутіна // Українське право. – Режим доступу: http://bookwu.net/book_ukrainske-pravo_991/71_deyak-aspekti-vprovadzhennya-regulyuvannya-distancjnoi-roboti-v-suchasnomu-zakonodavstv-ukraini.
9. Macmillan Dictionary [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.macmillandictionary.com/dictionary/british/teleworker>.

Андрушків Б. М., Погайдак О. Б. Удаленная работа и фрилансовая деятельность: особенности и отличия

В статье проведен анализ понятия дистанционной работы. Приведены основные проблемы развития дистанционной работы в Украине. Проведено сравнение дистанционной работы, фрилансовой деятельности и телероботы. Удаленную работу предложено характеризовать как вид наемного труда, выполняемого за пределами офиса на условиях трудового договора, используя необходимые средства труда и коммуникации, которые позволяют осуществлять процесс коммуникации между работником, сотрудниками, руководством и клиентами. Определяется различие между удаленным сотрудником, который является штатным работником организации, обеспечивает соблюдение норм трудового законодательства для наемных работников и фрилансером, который только выполняет определенный объем работы на условиях гражданско-правового договора, договора подряда или устных договоренностей.

Ключевые слова: удаленная работа, телеработа, фрилансовая деятельность, фрилансер, самозанятое лицо.

Andrushkiv B. M., Pohajdak O. B. Distant work and freelance: characteristics and differences

The article analyzes the concept of the distant work. The basic problems of the distant work in Ukraine are represented. The comparison of the distant work, teleworking and freelance is lined. There is proposed to characterize the distant work as a kind of employed labor that is performed outside the office under the terms of employment contract, with the use of the necessary work and communication tools that enable the communication process between the employee, employees, leadership and customers. Determine the difference between remote employee who is employee of the organization that enforces labor laws for workers and freelancers who only perform certain amount of work in terms of a civil contract, contract or oral agreement.

Key words: distant work, teleworking, freelance, freelancer, self-employed persons.

