

17. Типове положення про атестацію педагогічних працівників України : Наказ Міністерства освіти і науки України від 20.08.1993 р. № 310 (з наступними змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0176-93>.

18. Трудове право України: академічний курс : підручник для студентів вищих навчальних закладів / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін. ; за ред. П.Д. Пилипенка. – 3-тє вид., перероб. і доп. – К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2007 – 536 с.

**ІНШИН М. І.,**

доктор юридичних наук, професор,  
член-кореспондент Національної  
академії правових наук України,  
заслужений юрист України,  
завідувач кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення  
(Київський національний університет  
імені Тараса Шевченка)

УДК 349.2

#### **ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ**

У статті розкрито сутність і проаналізовано значення дистанційної зайнятості працівників. Проведено загальнотеоретичний аналіз питань. Також зроблені висновки, які полягають у тому, що аналіз дистанційної зайнятості доводить необхідність удосконалення її правового регулювання, адже вона є надзвичайно потрібною формою трудових відносин. Дистанційна зайнятість забезпечує гнучкість соціально-трудова відносин, що відповідають інтересам як працівників, так і роботодавців.

**Ключові слова:** *дистанційна зайнятість, працівник, трудові права, роботодавець.*

В статье раскрыта сущность и проанализировано значение дистанционной занятости работников. Проведен общетеоретический анализ вопросов. Также сделаны выводы, которые заключаются в том, что анализ дистанционной занятости доказывает необходимость совершенствования ее правового регулирования, ведь она является чрезвычайно нужной формой трудовых отношений. Дистанционная занятость обеспечивает гибкость социально-трудовых отношений, отвечающих интересам как работников, так и работодателей.

**Ключевые слова:** *дистанционная занятость, работник, трудовые права, работодатель.*

The article analyzes the essence and importance of remote employment. The author made a general theoretical analysis of the issues. There are conclusions are that the analysis of remote employment shows the need to improve its regulation, because it is very necessary form of employment. Remote-time provides the flexibility of industrial relations that the interests of both workers and employers.

**Key words:** *remote employment, employee, labor law, employer.*



**Вступ.** У зв'язку із швидким розвитком суспільства відбуваються постійні зміни в ринковій економіці, соціально-трудові відносини також зазнають кардинальних змін. Яскравим виявом цього стає поступове зникнення стандартних трудових відносин, на зміну яким приходять дистанційна зайнятість, яка характеризується своєю гнучкістю й застосуванням інформаційно-телекомунікаційних технологій. На сьогодні це явище набуло широко розповсюдження й водночас зіткнулось із низкою проблем, головна з яких – відсутність нормативно-правового регулювання нестандартної зайнятості чинним законодавством України. Тому дистанційна зайнятість працівників станом на сьогодні є однією із найбільш актуальних проблем для наукового аналізу.

Адже нестандартні форми зайнятості набувають небувалих масштабів і тим самим змінюють усталені параметри соціально-трудових відносин, їх структуру та зміст. При цьому нині, на жаль, відсутні цілісні системні дослідження цієї теми, тому постала нагальна потреба здійснити її науково обгрунтоване дослідження [1, с. 110].

До сутності й значення дистанційної зайнятості працівників зверталися тією чи іншою мірою різні науковці у своїх наукових дослідженнях. Основної уваги потребують наукові праці таких учених, як В.К. Антошкін, М.В. Бобринкова, О.В. Волкова, В.І. Герасимчук, О.А. Грішнова, М.І. Карлін, Т.С. Кобринь, А.М. Колот, О.В. Мощная, І.М. Моторна, І.Л. Петрова, В.М. Петюх, М.С. Поліщук, С.О. Сільченко, П.Ю. Світайло, Я.В. Свічкарьова, М.А. Шабанова, І.М. Шопіна та інші. Тим не менше, не применшуючи ролі вищезазначених авторів, досліджуване питання розкривалося авторами поверхово, що й зумовлює необхідність проведення комплексного дослідження.

**Постанова завдання.** Метою статті є комплексний теоретико-правовий аналіз сутності дистанційної зайнятості працівників в Україні.

**Результати дослідження.** Функціонування й розвиток глобальної інформаційно-телекомунікаційної інфраструктури, інноваційний спосіб господарювання, ускладнення економічних зв'язків дали підстави висловлювати думку про зародження економіки нового типу, спрямованої не на екстенсивне виробництво та використання наявних ресурсів держави, а на інтенсифікацію науки й техніки, створення винаходів і отримання нових результатів наукових досліджень з метою їх подальшої комерціалізації [2, с. 79]. Так, завдяки новим здобуткам у телекомунікаційній сфері перед стандартними трудовими відносинами відкриваються нові можливості – можливість підтримання контакту працівника із роботодавцем на відстані.

А.М. Колот звертає увагу на те, що електронний сегмент українського ринку праці лише формується, але темпи його розвитку випереджають започаткування відповідних інститутів і прийняття необхідних заходів правового, організаційного, політичного характеру задля забезпечення легітимності дистанційної зайнятості й створення умов для її ефективного використання [3, с. 7].

Аналіз нестандартної зайнятості варто розпочати з надання визначення цього поняття. Для цього звернімося до його трактування іншими науковцями.

Працівників, які працюють на умовах дистанційної зайнятості, називають «дистанційними працівниками». Найгрунтовніше визначення поняття «дистанційний працівник» міститься у тлумачному словнику Macmillan Dictionary, де роз'яснюється, що під цим поняттям потрібно розуміти особу, яка працює вдома, використовуючи при цьому комп'ютер і спілкуючись із офісом або покупцями за допомогою телефону, факсу або електронної пошти [4]. Усе ж не варто обмежуватися лише зазначеними способами спілкування. Це також можуть бути соціальні мережі (facebook, вконтакте) чи спеціальні програми (skype). Використовувати також не обов'язково саме комп'ютер, адже є можливість застосування і смартфонів, і гаджетів. Отже, можна констатувати, що сутність дистанційно зайнятості працівників полягає в тому, що всі умови, необхідні для якісного виконання особою своїх трудових обов'язків, створені поза межами офісу, що не прив'язує працівника до обов'язкового відвідування офісу. Ці трудові умови можуть бути створені вдома або в іншому місці.

А.М. Колот має схожу позицію, зазначаючи, що сутність дистанційної роботи полягає в тому, що в результаті використання інформаційних і комунікаційних технологій робота віддаляється від приміщень роботодавця (щонайменше відносно не менше ніж 20% робочого часу) [3, с. 6].



Як стверджує О.М. Білик до дистанційної зайнятості варто зарахувати таке:

- зайнятість на умовах неповного робочого часу або неповна зайнятість;
- зайнятість на умовах строкових трудових договорів;
- тимчасова, непостійна зайнятість, у тому числі запозичена праця;
- вторинна зайнятість;
- зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру;
- неформальна зайнятість, у тому числі самозайнятість;
- нересстрована зайнятість у формальному секторі [5, с. 297].

Отже, дистанційна зайнятість охоплює собою широкий спектр сфер трудових відносин.

Дистанційна зайнятість на міжнародному ринку трудових ресурсів є відносно молодого формою працевлаштування, яка пройшла тернистий шлях до моменту популяризації та підтримки з боку законодавців. Цей шлях супроводжувався й об'єктивними економічними причинами для розвитку (світова нафтова криза), і намаганнями засновників цієї концепції її популяризувати (перша національна конференція з телероботи в 1982 р. в США), і процесом поширення в інших країнах (відкриття телецентрів у Швеції й Швейцарії, запровадження дистанційної мобільної роботи для японського підрозділу компанії ІВМ) до моменту її законодавчого закріплення та фактично зарахування до традиційних форм зайнятості [6, с. 113].

Особливу увагу питанню дистанційної зайнятості працівників ще з середини 90-х рр. ХХ ст. приділяє Міжнародна організація праці (далі – МОП). Так, 20 липня 1996 року вказаною організацією прийнята Конвенція «Про надомну працю» № 177 [7]. Уже в 1997 році до телероботи в Європі було залучено понад 2 млн громадян, у США – 11 млн населення [8, с. 48]. За оцінками експертів WorldWork, у 2009 році кількість телепрацівників у США досягнула 100 млн осіб [9]. У Великобританії кількість дистанційно зайнятих працівників станом на 2011 р. становила 3,1 млн осіб [10, с. 20]. На основі цього впливає, що дистанційна зайнятість відповідає вимогам інформаційного суспільства, ритму життя працівників і розвитку науково-технічного прогресу.

Також варто наголосити на тому, що значний внесок на цьому етапі в дослідження «роботи на відстані» зробила МОП, спеціалісти якої в межах концепції «Достойна праця» проводили аналіз дистанційної зайнятості, що дало змогу у 2001 р. опублікувати книгу Вікторіо Ді Мартіно «На шляху до роботи на відстані», де розглядалися зміни в змістовності віддаленої роботи й пропонувались власні підходи до дослідження цього явища [11, с. 79].

Значення дистанційної зайнятості виявляється в тому, що вона являє собою позитивні зрушення в соціально-трудових відносинах. Так, запровадження дистанційної зайнятості несе позитивні моменти для ринку праці, зазначаючи, що застосування нестандартних форм зайнятості дає змогу посилювати гнучкість ринку праці, але це відбувається переважно за рахунок соціальної захищеності працівників, оскільки правова база для регулювання нетипових трудових відносин практично відсутня [12, с. 130].

Як стверджують науковці, надзвичайно важливим є те, що завдяки електронній дистанційній роботі істотно збільшилась обсяг зайнятості за інтернет-спеціальностями. У галузі програмування Україна конкурентоспроможна на світовому ринку, і нам варто активно розвивати наявний потенціал. Розширення ділових можливостей, створене в результаті безперешкодного розвитку електронної мережі, надасть можливість багатьом спеціалістам залишитися на батьківщині, отримувати більш високу заробітну плату, витратити зароблені кошти, а також вкладати їх у розвиток економіки країни, а не експортувати свої таланти й доходи за кордон. Але для запровадження дистанційних форм зайнятості в Україні потрібно внести деякі зміни. Ці зміни мають полягати переважно в оновленні законодавчої бази України, відповідно до нагальних потреб організації [13, с. 168–169]. Підтримуємо автора з приводу того, що необхідно вносити відповідні зміни в чинне трудове законодавство для запровадження якісних умов для розвитку дистанційної зайнятості працівників на практиці. Більше того, нині відсутнє взагалі нормативно-правове забезпечення досліджуваного питання на належному рівні.



В.А. Красномоєць вважає, що основними перевагами дистанційної зайнятості є такі:

- скорочення витрат працедавця на оренду приміщень і організацію робочих місць;
- істотна економія часу, енергії й засобів працівника внаслідок відсутності транспортних проблем;
- зростання продуктивності праці при її організації відповідно до індивідуальних запитів індивіда в комфортніших домашніх умовах;
- зменшення забруднення навколишнього середовища через скорочення транспортних потоків;
- можливість підвищення ділової активності дистанційно працюючих;
- деякі верстви населення (люди з інвалідністю, жінки з малолітніми дітьми тощо), завдяки новим технологіям зайнятості, отримують можливість працювати не залишаючи дім;
- підприємці можуть залучати працівників, не забезпечуючи останніх робочим місцем [14, с. 87]. Звідси випливає, що позитив розвитку дистанційної зайнятості має правовий, економічний, соціальний та екологічний характер.

О.О. Муравйова, у свою чергу, ділить позитивні ознаки на дві групи. По-перше, це об'єктивна потреба окремих категорій працівників у працевлаштуванні, для яких повна зайнятість із якихось причин скрутна або небажана (працівники похилого віку, матері-одиначки, безробітна молодь без професійних навичок та ін.). Дистанційна зайнятість дає працівникам змогу поєднувати роботу за наймом із виконанням сімейних обов'язків, участю в громадському житті, підтриманням здоров'я тощо. По-друге, така зайнятість продиктована об'єктивною потребою ринку в мобільній робочій силі, викликаній глобалізацією, децентралізацією і спеціалізацією виробництва, а також появою нових технологій. Зайнятість фахівців у галузі інформаційних технологій має за визначенням гнучкий характер [15, с. 46].

П.Ю. Світайло правильно відмічає, що дистанційна праця має чимало переваг як для працівника, так і для роботодавця. Науковець наголошує на тому, що працівникові не дуже зручно витрачати свій час і кошти на проїзд на робоче місце, тим більше в умовах великих міст, із їхніми постійними транспортними заторами в години-пік. Крім того, якщо торкатися інтелектуальної праці, то можна побачити, що вона потребує значної зосередженості й концентрації, чого в умовах бурхливого офісного життя в більшості випадків досягнути неможливо. Для роботодавців також може бути зручним такий засіб організації найманої праці, як економія офісного простору, енергоресурсів, устаткування (наприклад, комп'ютерної техніки) тощо [16, с. 193].

Про позитив дистанційної зайнятості відмічає й М.М. Моцар, зазначаючи, що віддалена (дистанційна) форма зайнятості із застосуванням інформаційно-комунікаційних технологій надає можливість дистанційно виконувати роботу, яку раніше виконували на робочому місці. Це не лише мінімізує витрати роботодавця, а й дає змогу практично всім категоріям населення дистанційно отримувати засоби до існування [17, с. 23].

Факторами, які впливають на розвиток дистанційної праці, визнають такі: (1) зростаюче залучення жінок, молоді, у тому числі студентів, до активного економічного життя; (2) підвищення добробуту домогосподарств; (3) комп'ютеризація та підвищення технічного оснащення домогосподарств; (4) поступове перетворення «людини економічної» на «людину творчу»; (5) підвищення значущості нематеріальних мотивів у поведінці людей та їх життєдіяльності загалом [18, с. 20]. Зокрема, відсутня потреба постійно перебувати працівнику на робочому місці, ціниться більше час відпочинку, оскільки останній може за більш короткий строк виконати всі трудові обов'язки впродовж робочого часу.

Ефективне застосування дистанційна робота знаходить в ІТ-сфері: системні адміністратори, розробники, веб-майстри й дизайнери, аналітики та інші фахівці інформаційних технологій можуть обслуговувати й консультувати клієнтів віддалено, вирішуючи у Всесвітній мережі всі питання, що виникають [19]. Як бачимо, зазначені професії є одними із першових в інформаційній трансформації суспільства.



**Висновки.** Отже, аналіз дистанційної зайнятості доводить необхідність удосконалення її правового регулювання, адже вона є надзвичайно потрібною формою трудових відносин. Дистанційна зайнятість забезпечує гнучкість соціально-трудова відносин, що відповідає інтересам як працівників, так і роботодавців. Саме тому, використовуючи зарубіжний досвід, необхідно постійно вдосконалювати цей інститут.

**Список використаних джерел:**

1. Іванова Л.В. Застосування нестандартних форм зайнятості на сучасному ринку праці / Л.В. Іванова, В.Г. Никифорова // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2013. – Вип. 2 (1). – С. 109–115.
2. Кохан В.П. Нестандартна зайнятість в Україні: виклики часу / В.П. Кохан // Актуальні питання інноваційного розвитку : науково-практичний журнал. – Х. : ФІНН, 2012. – С. 78–84.
3. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудова сфері / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 8. – С. 3–14.
4. Macmillan Dictionary [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.macmillandictionary.com/dictionary/british/teleworker>.
5. Білик О.М. Нестандартна зайнятість: виклики сьогодення / О.М. Білик // Соціально-трудова відносини: теорія та практика : зб. наук. праць / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київський нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана», Ін-т соціально-трудова відносин ; голов. редкол. А.М. Колот. – К. : КНЕУ, 2014. – № 1 (7). – С. 296–301
6. Минина В.Н. Гуманитарные аспекты внедрения HR-технологий / В.Н. Минина // Материалы IX Международной научной конференции «Модернизация экономики и глобализация», 1–3 апреля 2008. – 2008. – № 9. – Кн. 2. – С. 106–117.
7. О надомном труде : Конвенция Международной организации труда от 20.06.1996 г. № 177 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_530](http://www.zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_530).
8. Волкова О.В. Телеробота та фактори її впливу на розвиток соціально-економічних систем глобального, макро-, мезо-, мікро- та індивідуального рівня / О.В. Волкова // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – № 3. – С. 48–51.
9. Бондаренко В.А. Опыт США в развитии домашней занятости и в трудоустройстве инвалидов / В.А. Бондаренко // НП «Московский центр развития предпринимательства», 2009 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://giac.ru/content/document\\_r\\_%7B2665547E-325E-4032-A7A9-CE2AA1F1686C%7D.html](http://giac.ru/content/document_r_%7B2665547E-325E-4032-A7A9-CE2AA1F1686C%7D.html).
10. Кветной Л.М. Развитие дистанционных форм занятости в современной мировой экономике : автореф. дисс. ... канд. экон. наук / Л.М. Кветной. – М., 2011. – 24 с.
11. Луданик М.В. Дистанционная занятость на российском рынке труда: формирование, развитие и механизмы регулирования : дисс. ... канд. экон. наук : спец. 08.00.05 / М.В. Луданик. – М., 2006. – 219 с.
12. Свічкарьова Я.В. Дистанційна робота як одна із форм атипової зайнятості / Я.В. Свічкарьова // Держава та регіони. Серія «Право». – 2013. – № 1 (39). – С. 129–134.
13. Войтенко О.А. Сучасний стан віртуальної зайнятості в АПК / О.А. Войтенко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://repository.vsau.org/getfile/2771.pdf>.
14. Красномоєць В.А. Характеристика трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості / В.А. Красномоєць // Соціально-трудова відносини: теорія і практика : зб. наук праць / М-во освіти і науки, молоді та спорту України, ДВНЗ «Київський нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана»; відп. ред. Т.Г. Кицак. – 2011. – № 2. – С. 86–91.
15. Муравьева А.А. Труд, основанный на знаниях: высшая школа и производство (опыт стран ЕС) / А.А. Муравьева // Труд за рубежом. – 2007. – № 1. – С. 37–58.
16. Світайло П.Ю. Щодо правового регулювання робочого часу при виконанні дистанційної праці / П.Ю. Світайло // Митна справа. – № 5 (89). – Ч. 2. – Кн. 2. – 2013. – С. 192–196.



17. Моцар М.М. Міжнародні аспекти та передумови для формування дистанційної форми зайнятості в Україні / М.М. Моцар // Сучасні проблеми і шляхи їх вирішення в науці, транспорті, виробництві та в освіті 2012 : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. 18–27 груд. 2012 р. : зб. наук. праць SWWorld / уклад. С.В. Купрієнко. – Вип. 4. – Т. 29. – Одеса : ЦИТ, 2012. – С. 21–25.

18. Ринок праці та зайнятість населення: проблеми теорії та виклики практики : [кол. моногр.] / ред.-координатор М.В. Туленков. – К. : ІПК ДСЗУ, 2010. – 363 с.

19. Удаленная работа – мечта или наказание? // Кадровая служба и управление персоналом предприятия [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.delo-press.ru/articles.php?n=8917>.

