

УДК_349.24

ІНСТИТУТ ДИСТАНЦІЙНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ: СУТНІСТЬ ТА ОСНОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Демченко О. В.,

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри державно-правових дисциплін
юридичного факультету
Харківського національного університету
імені В.Н. Каразіна

Анотація: Стаття присвячена дистанційній зайнятості в Україні. Проаналізовано національне та зарубіжне законодавство у цій сфері. Наведені статистичні дані розвитку фрілансінгу в Україні та світі.

Ключові слова: Дистанційна зайнятість, фрілансінг, законопроект, трудове законодавство, трудовий кодекс, зайнятість, праця.

Аннотация: Статья посвящена дистанционной занятости в Украине. Проведен анализ национального и зарубежного законодательства в данной сфере. Приведены статистические данные развития фрилансинга в Украине и мире.

Ключевые слова: Дистанционная занятость, фрилансинг, законопроект, трудовое законодательство, трудовой кодекс, занятость, труд.

Annotation: The article is devoted to remote employment in Ukraine. The analysis of national and international legislation in this area, given the statistics of freelancing in Ukraine and the world.

Key words: remote employment, freelancing, the bill, the labor legislation, labor law, employment, labor.

Дистанційна праця (фрілансінг)¹ в останній період набирає популярності в нашій державі. З розвитком інтернету перед журналістами, дизайнерами, програмістами, бухгалтерами, юристами відкрилися нові можливості для роботи. У західних країнах Європи і Америки, фрілансером може бути і художник, і фотограф. Фріланс в Україні – рід діяльності, який безпосередньо належить до інтернет-сфери надання різного роду професійних послуг. Попит на такі послуги є і продовжує зростати, що обумовлює актуальність теми дослідження статті.

Світовому ринку фріланса – близько 10 років. Перша електронна біржа віддаленої праці Elance.com була створена в США в 1999 році. За цей час виділилися певні професії, які здійснюються у віддаленому режимі, завдяки тому, що результати праці можуть бути представлені в цифровому вигляді і передані через інтернет. Послугами «самостійних працівників» у світі користуються такі корпорації, як IBM, Microsoft, Apple, Philips. Акумуляуючи інформацію про замовників і виконавців, біржі стягують відсоток від укладених контрактів. Фріланс може стати виходом для людей, які зацікавлені в зміні підходу до пошуку роботи. На національному ринку дистанційної праці вже успішно працюють сайти з надання посередницьких та інформаційних послуг фрілансерам [1].

Науково-теоретичною основою статті стали положення праць науковців як іноземних держав, так і науковців з країн пістрядянського простору, зокрема: Гарі Десслера (Dessler, Gary), Мерід Ігбарія (Igbaria, Magid), Ненсі Курланд (Kurland, Nancy B.), Діани Байло (Bailey, Diane E.), В. Гімпельсона, Р. Капелюшнікова, С. Сіндяшкіної, М. Луданіка, Н. Шипіна, А. Терехова, А. Лушнікова, М. Фоміна, Я. Кривої.

За даними електронного видання UBR, на сьогоднішній день Україна, за версією компанії

Elance², займає 4-е місце в світі за рівнем доходів серед

фріланс фахівців. Перше місце займає Індія (150,9 млн. \$), друге – США (150,2 млн. \$) і третє – Пакистан (35,6 млн. \$) За даними компанії зараз близько 11 311 українців працюють фріланс на іноземні компанії із зарплатою в середньому 16\$/годину. Українські IT-фахівці та дизайнери складають 93% фріланс-ресурсу країни. Сьогодні загальна сума реалізованих компанією контрактів в Україні становить 34,3 млн. \$. Як стверджують аналітики компанії Elance, до 2020 року близько 10% всіх праць влаштувань буде проводитись через мережу інтернет і кожна друга компанія буде звертатися саме до такого методу пошуку кадрів [2].

Сьогодні, Фрілансери в Україні використовують такі схеми роботи:

- 1) надання послуг за договором як ФОП;
- 2) за договором підряду;
- 3) взагалі без договору.

Правове регулювання правовідносин, що виникають при цьому, досить різноманітне. В першому випадку правові відносини підпадають під сферу регулювання Господарського Кодексу України (ст.ст. 42-44) [3], в другому – Цивільного Кодексу України (ст. 837; ст. 1112) [4]. Фрілансінг відрізняється від трудової діяльності в першу чергу тим, що організація останньої передбачає процес спільної роботи і включає обов'язковий елемент управління працівниками, а основою змісту трудових правовідносин є обов'язок працівника виконувати обумовлену трудовим договором роботу, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку (ч. 1 ст. 21 КЗпП України) [5].

Найчастіше українські фрілансери, які працюють з серйозними замовниками, а також із закордонними замовниками, реєструються як фізична особа-підприємець (ФОП). Їх діяльність регулюється Законом України «Про зовнішньоекономічну діяльність» [6]. Найголовніше, при реєстрації у цьому випадку вказати у видах діяльності - зовнішньоекономічна.

Права фрілансерів в інших країнах врегульовано за різними підходами, наприклад в Білорусії, праця фрілансерів організується за такою самою схемою, як і на Україні. Як доводить в своїх роботах А.М. Лушніков, докорінне оновлення технічної та технологічної бази на основі комп'ютеризації, інформатизації, автоматизації, впровадження нових гнучких виробничих систем спричинили суттєві зміни у сфері організації праці. Це викликало структурні зміни на ринку праці у вигляді появи нестандартних форм зайнятості, а саме – праця поза основним офісу, в тому числі телепрацівників (комп'ютерних надомників, фрілансерів). На думку А. М. Лушнікова, в розвинених країнах такими формами зайнятості охоплено в середньому від 15% до 30% працівників [7]. За твердженням інших білоруських авторів, у багатьох країнах «нетипові» працівники становлять значну частину ринку праці – від 15% до 40% [8].

В Російській Федерації права фрілансерів досліджувались науковцями та неодноразово обговорювалися урядом за останній рік.

За даними дослідження ринку труда у сфері тимчасової зайнятості, проведеним Н.Н. Шипіной в 2009 році, в Росії, більшість (30%) фрілансерів зосереджено в Москві, менше – в Санкт-Петербурзі (11%) і Московської області (5%). За доданими результатами дослідженню міжнародного агентства з підбору персоналу Kelly Services, проведеним в той же час у тому числі і на Далекому Сході, 88% респондентів готові приймати пропозиції про роботу на тимчасових проєктах з оформленням через агентства зайнятості або в якості фрілансерів. Основною формою подібного працевлаштування респонденти назвали тимчасовий (терміновий) договір з роботодавцем – 41% опитаних. Другим за популярністю є цивільно-правовий договір (договір підряду) - 39%. 14% респондентів працевлаштувалися через кадрові агентства, ще близько 6% зізналися, що взагалі не оформляли зі своїм роботодавцем трудових угод.

16 жовтня 2012 р. Держдума РФ прийняла в першому читанні законопроект про дистанційну зайнятість. Трудовий Кодекс доповнено Розділом 49¹, що роз'яснює особливості регулювання праці дистанційних працівників. А саме: згідно ст. 3121 дистанційними працівниками вважаються особи, які уклали трудовий договір про виконання визначеної цим договором трудової функції поза місцем розташування роботодавця, в тому числі в іншій місцевості (за винятком надомників), з використанням інформаційно-телекомунікаційної мережі «Інтернет» та інших видів зв'язку (далі – дистанційна робота).

Ст. 3122 передбачено укладення трудового договору з дистанційними працівниками, в електронному вигляді, з наданням необхідних документів для працевлаштування та отримання копії трудового договору в такий само спосіб. Врегульований порядок та процедура використання електронного підпису [9].

Відтепер на дистанційних працівників буде поширюватися дія трудового законодавства та інших нормативних правових актів, що містять норми трудового права, з урахуванням особливостей,

встановлених цим Кодексом. З остаточним прийняттям цього документа, у російських фрілансерів формується система державних гарантій своїх прав, оплачувана відпустка, оплата по вагітності та пологах, у зв'язку з хворобою, по догляду за дитиною та інші соціальні виплати, передбачені трудовим законодавством.

Показово, що положення Законопроекту для дистанційних працівників не будуть діяти у відношенні надомників, правовий статус яких визначений окремо у розділі 49 ТК РФ.

У США, питання щодо дистанційної зайнятості (Telecommuting, remote work, telework) вирішується за своєрідними особливостями. Зокрема, як досліджує в своїх роботах Гері Десслер, роботодавці можуть використовувати змінний графік роботи і стислі робочі тижні (режим гнучкого робочого часу та неповного робочого часу); поділ посадових обов'язків; телекомунікацію². Телекомунікація – здійснення дистанційного доступу – полягає в тому, що працівники працюють на комп'ютерах вдома, в транспорті, або в інших місцях, і користуються телефоном та Інтернетом для передачі листів, даних і виконаної роботи в офіс [10]. Не дивлячись на давність (1973) використання дистанційної праці в США, розпочатої з ідеї Джека Нілеса (Jack Nilles) процес дослідження та реформування правовідносин з використанням дистанційної праці продовжується.

Прийнятий 09.12.2010 р. Конгресом США Закон «Telework Enhancement Act of 2010», встановлює ключові фактори провадження дистанційної праці та сприяння її розвитку з підтримкою федеральних програм. Зокрема, «telework» визнається корисною щодо стратегії поліпшення безперервності праці в різних умовах, а також під час надзвичайних ситуацій; сприяє скороченню витрат на управління, на навколишнє середовище при необхідності використання транспорту та інші транзитні витрати і, головне, підвищує гарантії працівників на особисте життя, тобто дистанційна робота дозволяє співробітникам краще управляти їх роботою і сімейними обов'язками. Закон визначає обов'язки та функції керівників служб по управлінню персоналом, служб загального призначення, Департаменту Національної Безпеки, Національного управління архівів і документації, та інших, щодо розробки методів та провадження політики, відповідно до якої працівники мають право на віддалену (дистанційну) роботу [11] Крім того, з 2001 діє Союз фрілансерів, який додатково надає правову допомогу з захисту прав і інтересів дистанційних робітників.

Спираючись на наведене вище є підстави констатувати, що розвиток фрілансінгу в нашій країні з кожним роком буде тільки зростати, тому що використання дистанційної праці змінює не тільки бізнес-мислення людей, що надзвичайно важливо для розширення їх трудових перспектив, але і сприяє успішності навіть цілої держави, коли не потрібне обмеження можливостей, згідно існуючих ресурсів, а потрібен кардинально новий підхід в законодавстві, який дозволяє використовувати різноманітні трудові резерви.

Вважаємо, що українському законодавцю також необхідно передбачити норми, що стосуються трудових прав фрілансерів, а також проблем їх

соціального забезпечення, з внесенням відповідних змін до трудового законодавства, а саме: встановлення терміну «дистанційний труд» в трудовому законодавстві; визначення місця виконання роботи за вибором дистанційного працівника; встановлення часу для праці і відпочинку (якщо в трудовому договорі немає особливих вимог до графіку), а також встановлення тривалості щорічної оплачуваної відпустки за угодою з роботодавцем; умови здійснення роботи дистанційного працівника як на своєму обладнанні, так і на обладнанні роботодавця; встановлення права на оплату лікарняних та надання інших соціально-трудова гарантій, у тому числі оплачуваних відпусток по вагітності та пологах, по догляду за дитиною і т.д. Питання з регулювання нових суспільних відносин у сфері зайнятості населення є особливо гострим для нашої країни, регулювання його на етапі реформування трудового законодавства вкрай необхідно, в противному випадку відсутність норм права у цій сфері може привести до формування «чорного ринку», наслідки існування якого складно передбачити. А це негативно позначиться як на правах дистанційних працівників, так і на загальний економічний розвиток нашої держави.

ПРИМІТКИ

1. Фрілансінг (freelanc) -виконання роботи найманим фахівцем без укладання довгострокового договору з роботодавцем. – О.Д.
2. Elance, Inc – онлайнвова платформа зайнятості, яка допомагає підприємствам наймати та керувати фахівцями в області програмування та маркетингу, працівниками творчих і адміністративних послуг в інтернет мережі. – О.Д.
3. Телекомунікація (Telecommuting, telework)- віддалена від місця роботи праця. – О.Д.

ЛІТЕРАТУРА

1. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <https://www.elance.com/q/careers>; <http://www.freelancer.ua/>; <http://job.ukr.net/vacancy/freelance-remote-jobs/kyiv/>; <http://www.freelancersunion.org/>; <http://jooble.com.ua/search-vacancy-ukraina>
2. Україна – в п'ятірці країн, що надають фріланс-працівників [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ubr.ua/labor-market/ukrainian-labor-market/ukraina-v-piaterke-stran-predostavliaushih-frilans-rabotnikov-172285>
3. Господарський Кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/436-15>
4. Цивільний Кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/435-15>
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
6. Про зовнішньоекономічну діяльність: Закон України від 16.04.1991 р. № 959-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/959-12>
7. См.: Лушников А.М., Фомина М.А. Особенности правового регулирования трудовых отношений при нестандартных формах занятости: опыт стран Запада // Труд за рубежом. – 2007. – № 2. – С. 88–109.
8. См.: Кривой Я.В. Преимущества и недостатки использования гибких форм занятости // Промышленно-торговое право. – 2011. – № 9. – т.С. 19.
9. Законопроект № 88331-6 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации (об особенностях правового регулирования труда работников, выполняющих работу вне места расположения работодателя)» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://asozd.duma.gov.ru/main.nsf/%28Spravka%29?OpenAgent&RN=88331-6&02>
10. Десслер Г. Управление персоналом. – М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2004. – С. 325.
11. Public Law 111–292 111th Congress «Telework Enhancement Act of 2010». [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/PLAW-111publ292/pdf/PLAW-111publ292.pdf>