

адвокатуру та адвокатську діяльність» (ініціювання питання про дисциплінарну відповідальність адвоката) не забезпечують належним чином реалізації принципу незалежності адвокатури. А наявні в цій статті гарантії для діяльності адвоката не забезпечу-

ють належної ефективності інституту дисциплінарної відповідальності. Все це свідчить про нагальну потребу внесення змін законодавцем до норм, що регулюють питання про приводи для порушення дисциплінарного провадження стосовно адвоката.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Бусурина Е.О. Поводи для возбуждения дисциплинарного производства в отношении адвоката / Е.О. Бусурина // Евразийская адвокатура. – 2013. – № 2(3). – С. 60–64.
2. Про адвокатуру та адвокатську діяльність : Закон України від 5 липня 2012 р. № 5076-VI // Офіційний вісник України. – 2012. – № 62. – Ст. 17.
3. Коваленко Т.С. Дисциплінарна відповідальність адвоката : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.10 / Т.С. Коваленко. – К., 2010. – 243 с.
4. Реформування системи доступу до адвокатської професії та дисциплінарної відповідальності адвокатів: Роз'яснення Міністерства юстиції України від 28 лютого 2013 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/n0006323-13>.
5. Фіолевський Д.П. Адвокатура : [підручник] / Д.П. Фіолевський. – 3-тє вид., випр. і доп. – К. : Алерта, 2014. – 624 с.
6. Положення про автоматизовану систему визначення члена Вищої кваліфікаційної комісії суддів України : Наказ Державної судової адміністрації України від 24 лютого 2011 р. № 51 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dsa.court.gov.ua/dsa/14/N512011>.
7. Правила адвокатської етики, затверджені Установчим З'їздом адвокатів України від 17 листопада 2012 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://vkdk.org/pravil-advokatskoji-etiki>.
8. Про звернення громадян : Закон України від 2 жовтня 1996 р. № 393/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 47. – Ст. 256.
9. Мостовенко С.С. Адвокат – не посередник між чиновником і клієнтом! / С.С. Мостовенко // Дзеркало тижня. – 2012. – № 26. – С. 6.
10. Постанова окружного адміністративного суду м. Києва від 25 вересня 2013 р. (у справі № 826/10762/13-а) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/33864404>.
11. Рішення Вищої кваліфікаційно-дисциплінарної комісії адвокатури № І-033/2014 від 24 січня 2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://vkdk.org/rishennya-i-0332014>.
12. Рішення Вищої кваліфікаційно-дисциплінарної комісії адвокатури № І-025/2014 від 24 січня 2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://vkdk.org/rishennya-i-0252014>.
13. Рішення Вищої кваліфікаційно-дисциплінарної комісії адвокатури № І-019/2014 від 24 січня 2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://vkdk.org/rishennya-i-0192014>.

УДК 349.2

## СУТНІСТЬ І ЗНАЧЕННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ

### NATURE AND SIGNIFICANCE OF DISTANCE IN UKRAINE EMPLOYMENT

**Іншин М.І.,**

*доктор юридичних наук, професор,  
завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення  
Київського національного університету імені Тараса Шевченка,  
член-кореспондент НАПрН України, заслужений юрист України*

У статті розкрито сутність та проаналізовано значення дистанційної зайнятості працівників. Автором проведено загальнотеоретичний аналіз питань. Також запропоновані ґрунтовні висновки та пропозиції щодо сутності і значення дистанційної зайнятості працівників в Україні.

**Ключові слова:** дистанційна зайнятість, працівник, трудові права, роботодавець, соціально-трудова відносина.

В статье раскрыта сущность и проанализировано значение дистанционной занятости работников. Автором проведено общетеоретический анализ вопросов. Также предложены основательные выводы и предложения относительно определения сущности и значения дистанционной занятости работников в Украине.

**Ключові слова:** удаленная занятость, работник, трудовые права, работодатель, социально-трудова отношения.

The paper analyzes the essence and importance of remote employment. The authors made a general theoretical analysis of the issues. Also offered solid conclusions and proposals about the nature and importance of remote employment in Ukraine.

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

**Постановка проблеми.** Зважаючи на науково-технічний прогрес та розвиток інформаційного суспільства, відбуваються постійні зміни в економіці, адже соціально-трудова відносина динамічно трансформуються до нових вимог ринку праці. У працівників виникають інноваційні потреби, наприклад, виконувати трудові обов'язки на відстані. Мобільність становлення нових форм та видів трудових відносин зумовлюють потребу їх загальнотеоретичного дослідження. Дистанційна зайнятість працівників станом на сьогодні є однією із найбільш актуальних проблем для наукового аналізу. Так, адже дистанційна зайнятість на ринку праці на вказаний час швидко розвивається та швидко трансформується в різновиди гнучкої зайнятості. А це, відповідно, вимагає вироблення механізму регулювання соціально-трудова відносин та державного регулювання зайнятості в умовах дистанційної зайнятості [1, с. 112].

**Стан дослідження.** До тематики сутності та значення дистанційної зайнятості працівників зверталися в тій чи іншій мірі 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. Моцная, І.М. Моторна, І.Л. Петрова, В.М. Петюх, П.Ю. Світайло, Я.В. Свічкарьова, С.В. Юрьєва та інших. Тим не менш, не применшуючи ролі вищезазначених авторів, досліджуване питання розкривалося авторами поверхнево, що й обумовлює необхідність проведення комплексного дослідження.

**Метою статті** є комплексний аналіз сутності та значення дистанційної зайнятості працівників в Україні.

**Виклад основного матеріалу.** Функціонування і 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 і техніки, створення винаходів та отримання нових результатів наукових досліджень з метою їх подальшої комерціалізації [2, с. 79]. Так, завдяки новим здобуткам у телекомунікаційній сфері перед стандартними трудовими відносинами відкривається нова можливість – 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 та прийняття необхідних заходів правового, організаційного, політичного характеру задля забезпечення легітимності дистанційної зайнятості та створення умов для її ефективного використання [3, с. 7].

Працівників, які працюють на умовах дистанційної зайнятості, називають «дистанційними працівниками». Найгрунтовніше визначення поняття «дистанційний працівник» міститься в тлумачному словнику Macmillan Dictionary, де роз'яснюється, що під такими поняттям слід розуміти особу, яка пра-

цює вдома, використовуючи при цьому комп'ютер та спілкуючись з офісом або покупцями за допомогою телефону, факсу або електронної пошти [4]. Все ж, не варто обмежуватися лише зазначеними способами спілкування. Це також можуть бути соціальні мережі (Facebook, Вконтакте) чи спеціальні програми (наприклад, skype). Використовувати також не обов'язково саме комп'ютер, адже є можливість застосування і смартфонів та 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 та комунікаційних технологій робота віддаляється від приміщень роботодавця (щонайменше не менше ніж 20% робочого часу) [3, с. 6].

Дистанційна зайнятість на міжнародному ринку трудових ресурсів являється відносно молодою формою працевлаштування, яка пройшла тернистий шлях до моменту популяризації та підтримки з боку законодавців. Цей шлях супроводжувався об'єктивними економічними причинами для розвитку (світова нафтова криза): від намагання засновників цієї концепції її популяризувати (перша національна конференція з телероботи 1982 р. у США; і процесом поширення в інших країнах (відкриття телецентрів у Швеції і Швейцарії, запровадження дистанційної мобільної роботи для японського підрозділу компанії IBM), і до моменту її законодавчого закріплення та фактичного віднесення до традиційних форм зайнятості [5, с. 113].

Особливу увагу питанню дистанційної зайнятості працівників ще з середини 90-х рр. XX ст. приділяє МОП. Так, 20 липня 1996 р. вказаною організацією прийнята Конвенція № 177 «Про надомну працю» [6]. Вже в 1997 р. до телероботи в Європі було залучено понад 2 млн. громадян, у США – 11 млн. населення [7, с. 48]. За оцінками експертів World Work, у 2009 р. кількість телеробітників у США досягнула 100 млн. осіб [8]. У Великобританії кількість дистанційно зайнятих працівників станом на 2011 р. складала 3,1 млн. осіб [9, с. 20]. На основі цього впливає, що дистанційна зайнятість відповідає вимогам інформаційного суспільства, ритму життя працівників та розвитку науково-технічного прогресу.

Також варто наголосити на тому, що значний внесок на цьому етапі в дослідження «роботи на відстані» внесла Міжнародна організація праці (МОП), спеціалісти якої в рамках концепції «Достойної праці» проводили аналіз дистанційної зайнятості, що дозволило у 2001 р. опублікувати книгу В. Ді Мартіно «На шляху до роботи на відстані», де розглядалися зміни в змістовності віддаленої роботи і пропонувались власні підходи до дослідження цього явища [10, с. 79].

Значення дистанційної зайнятості проявляється в тому, що вона представляє собою позитивні зрушення в соціально-трудова відносинах. Так, впровадження

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 [11, 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 цілком конкурентоспроможна на світовому ринку, і нам варто активно розвивати наявний потенціал. Розширення ділових можливостей, створене в результаті безперешкодного розвитку електронної мережі, дасть можливість багатьом спеціалістам залишитися на батьківщині, отримувати більш високу заробітну плату, витрачати зароблені кошти, а також вкладати їх в розвиток економіки країни, а не експортувати свої таланти і доходи за кордон. Але для впровадження дистанційних форм зайнятості в Україні слід зробити деякі зміни. Головним чином, ці зміни мають відобразитися в оновленні законодавчої бази України, відповідно до нагальних потреб організації [12, 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 узагалі нормативно-правове забезпечення досліджуваного питання на належному рівні.

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

- скорочення витрат працедавця на оренду приміщень і організацію робочих місць;
- істотна економія часу, енергії і 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 та інші) завдяки новим технологіям зайнятості отримують можливість працювати, не покидаючи дім;
- підприємці можуть залучати працівників, не забезпечуючи останніх робочим місцем [13, с. 87].

Звідси випливає, що позитив розвитку дистанційної зайнятості має правовий, економічний, соціальний та екологічний характер.

О.О. Муравйова, у свою чергу, розділяє позитивні ознаки на дві групи. По-перше, це об'єктивна потреба окремих категорій працівників у працевлаштуванні, для яких повна зайнятість з якихось причин скрутна або небажана (працівники похилого віку, матері-одиначки, безробітна молодь без професійних навичок та інші). Дистанційна зайнятість дозволяє працівникам поєднувати роботу за наймом з виконанням сімейних обов'язків, участю в громадському житті, підтриман-

ням здоров'я та інше. 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 [14, с. 46].

П.Ю. Світайло вірно 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 та кошти на проїзд на робоче місце, тим більше в умовах великих міст з їх постійними транспортними заторами в години-пік. Крім того, якщо торкатися інтелектуальної праці, то можна побачити, що вона потребує значної зосередженості та 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 [15, с. 193].

Про позитив дистанційної зайнятості відмічає й М.М. Моцар, зазначаючи, що віддалена (дистанційна) форма зайнятості із застосуванням інформаційно-комунікаційних технологій дає можливість дистанційно виконувати роботу, яку раніше виконували на робочому місці. Це не лише мінімізує витрати роботодавця, а й дає можливість практично всім категоріям населення дистанційно отримувати засоби до існування [16, с. 23].

Факторами, які впливають на розвиток дистанційної праці, визнають наступні: 1) зростаюче залучення жінок, молоді, у тому числі студентів, до активного економічного життя; 2) підвищення добробуту домогосподарств; 3) комп'ютеризація та зростання технічного оснащення домогосподарств; 4) поступове перетворення «людини економічної» на «людину творчу»; 5) підвищення значущості нематеріальних мотивів у поведінці людей та їх життєдіяльності загалом [17, с. 20]. Зокрема, відсутня потреба постійно перебувати працівнику на робочому місці, ціниться більше час відпочинку, оскільки останній може за більш короткий строк виконати усі трудові обов'язки впродовж робочого часу.

Ефективне застосування дистанційна робота знаходить в ІТ-сфері: системні адміністратори, розробники, веб-майстри і дизайнери, аналітики та інші фахівці інформаційних технологій можуть обслуговувати і консультувати клієнтів віддалено, вирішуючи у Всесвітній мережі всі виникаючі питання [18]. Як бачимо, зазначені професії є одними з передових в інформаційній трансформації суспільства.

**Висновок.** Отже, підводячи підсумки, можемо відмітити, що дистанційна зайнятість працівників є надзвичайно потрібною формою трудових відносин. Дистанційна зайнятість несе собою позитивні зміни як для окремих громадян, так і для суспільства в цілому. Дуже важливо створити якісну нормативно-правову базу для регулювання таких відносин і забезпечення їх постійним розвитком та вдосконаленням.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Колосова Р.П. Дистанционная занятость / Р.П. Колосова, Т.Н. Василюк, М.В. Луданик. – М. : МГУ, ТЕИС, 2006. – 219 с.
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.М. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудовій сфері / А.М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 8. – С. 3–14.
4. Macmillan Dictionary [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.macmillandictionary.com/dictionary/british/teleworker>.
5. Минина В.Н. Гуманитарные аспекты внедрения HR-технологий / В.Н. Минина // IX Международная научная конференция «Модернизация экономики и глобализация», 1–3 апреля 2008. – № 9. – Кн. 2. – С. 106–117.
6. О надомном труде : Конвенция Международной организации труда от 20.06.1996 № 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).
7. 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.
8. Бондаренко В.А. Опыт США в развитии домашней занятости и в трудоустройстве инвалидов // НП «Московский центр развития предпринимательства», 2009 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://giac.ru/content/document\\_r\\_%7B2665547E-325E-4032.html](http://giac.ru/content/document_r_%7B2665547E-325E-4032.html).
9. Кветной Л.М. Развитие дистанционных форм занятости в современной мировой экономике : автореф. дис. ... канд. эконом. наук. – Москва, 2011. – 24 с.
10. Луданик М.В. Дистанционная занятость на российском рынке труда: формирование, развитие и механизмы регулирования : дисс. ... канд. эконом. наук : 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством». – Москва, 2006. – 219 с.
11. 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.
12. Войтенко О.А. Сучасний стан віртуальної зайнятості в АПК [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://repository.vsau.org/getfile/2771.pdf>.
13. Красномовец В.А. Характеристика трудовых отношений в условиях дистанционной занятости / В.А. Красномовец // Соціально-трудові 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», 2011. – № 2. – С. 86–91.
14. 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.
15. 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
16. Моцар М.М. Міжнародні аспекти та передумови для формування дистанційної форми зайнятості в Україні : зб. наук. праць : Сучасні проблеми і шляхи їх вирішення в науці, транспорті, виробництві та в освіті 2012 : Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. 18–27 груд. 2012 р. – Вип. 4; Т. 29 / [М.М. Моцар] ; за ред. С.В. Купрієнко. – Одеса ЦИТ, 2012. – С. 21–25.
17. Риннок праці та зайнятість населення: проблеми теорії та виклики практики : [монографія] / за ред. М.В. Туленкова. – К. : ІПК ДСЗУ, 2010. – 363 с.
18. Удаленная работа – мечта или наказание? // Журнал «Кадровая служба и управление персоналом предприятия» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.delo-press.ru/articles.php?n=8917>.

УДК 349.2

## **НЕДОЛІКИ ОСОБЛИВОЇ ЧАСТИНИ ТРУДОВОГО ПРАВА**

### **DISADVANTAGES SPECIAL PART LABOR LAW**

**Кацуба А.В.,**

*заступник Голови правління  
Національної акціонерної компанії «Нафтогаз України»*

У статті виділено та проаналізовано недоліки Особливої частини трудового права. Автором розкрито сутність кожного недоліку і надано його характеристику. Зроблені ґрунтовні висновки та пропозиції щодо розглядаємої проблематики.

**Ключові слова:** недолік, Особлива частина, трудове право, праця, соціально-трудові відносини.

В статье выделены и проанализированы недостатки Особенной части трудового права. Автором раскрыта сутність кожного недостатка и предоставлена его характеристика. Сделанные основательные выводы и предложения по рассматриваемой проблематике.

**Ключові слова:** недостаток, Особенная часть, трудовое право, труд, социально-трудовые отношения.

The paper identified and analyzed the shortcomings of particular labor law. The author reveals the essence of each deficiency and given its characteristics. Made thorough findings and suggestions for issues problem.

**Key words:** lack, especially the part, labor law, labor, Labor Relations.