

РОЗМЕЖУВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ВІД ФОРМИ СТАНДАРТНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

DIFFERENTIATION FROM DISTANT EMPLOYMENT FORM STANDARD EMPLOYMENT

Носенко В.О.,
головний юрисконсульт
ТОВ «Юридична планета»

Статтю присвячено аналізу відмінностей між дистанційною зайнятістю та стандартною формою зайнятості в Україні. Визначено поняття нестандартної зайнятості, охарактеризовано її види та особливості. Окреслено проблеми дотримання й захисту трудових прав працівників, залучених до дистанційної форми зайнятості.

Ключові слова: зайнятість, дистанційна форма, дистанційна зайнятість, права, працівники.

Статья посвящена анализу различий между дистанционной занятостью и стандартной формой занятости в Украине. Определено понятие нестандартной занятости, охарактеризованы ее виды и особенности. Определены проблемы соблюдения и защиты трудовых прав работников, привлеченных к дистанционной форме занятости.

Ключові слова: занятость, удаленная форма, полная занятость, права, работники.

This article analyzes the differences between remote employment and standard form of employment in Ukraine. The publication defines the notion of non-standard employment, describes its types and features. The problems of compliance and protect the rights of workers involved in remote forms of employment.

Key words: time, distance form, distance employment law, workers.

Актуальність теми. Використання сучасних технологій у процесі виконання трудової діяльності вивело ринок праці на новий рівень. Завдяки широкому розвитку технологій та застосування їх у сфері трудових відносин з'являється більше можливостей для нестандартних підходів до проблем працевлаштування. Міжнародний ринок трудових ресурсів постійно наповнюється новими можливостями щодо отримання гідних умов праці, не втрачаючи при цьому доходності. Однією з найперспективніших форм нестандартної зайнятості, яка знаходить все більше прихильників на українському ринку праці, є дистанційна зайнятість.

Щоб зрозуміти, які можливості законодавчого закріплення дистанційної зайнятості працівників в Україні та виявити її конкурентоздатність у контексті потенційного масового залучення у сферу трудових ресурсів, ми проведемо дослідження цієї форми нестандартної зайнятості шляхом порівняльного аналізу з формою стандартної зайнятості.

Стан наукового дослідження. Певною мірою дослідженням питання розмежування дистанційних форм зайнятості працівників із формою стандартної зайнятості займалися такі науковці: Ю.О. Алмаєва, В.П. Букін, Т.С. Глуцьких, Н.А. Гук, А.М. Колот, Л.В. Котова, В.А. Красномоєць, М.В. Луданик, М.В. Макарова, М.С. Поліщук, О.С. Прилипко, Я.В. Свічкарьова, Н.М. Хуторян, Ю.М. Щотова та ін.

Однак повноцінної порівняльної характеристики та чіткого розмежування дистанційної зайнятості працівників із формою стандартної зайнятості й досі проведено не було, що зумовлює актуальність нашого дослідження.

Метою статті є вивчення різних підходів щодо розуміння поняття «зайнятість», порівняння дистанційної зайнятості зі стандартною формою за-

йнятості шляхом аналізу їх спільних та відмінних рис, дослідження основної та спеціальної форм зайнятості.

Виклад основного матеріалу. Вважаємо за потрібне почати дослідження з наведення класифікації зайнятості, виділення її видів і форм.

Ю.П. Дмитренко виділяє такі види зайнятості:

1. залежності від тривалості роботи – постійна, тимчасова (у тому числі сезонна);
2. залежно від форми власності підприємства – зайнятість на державних, приватних, комунальних підприємствах;
3. залежно від статусу суб'єктів – від громадянства (зайнятість громадян України, іноземців, осіб без громадянства), від конкурентоспроможності (зайнятість неповнолітніх; жінок, які мають малолітніх дітей; інвалідів, пенсіонерів);
4. залежно від способу – самозайнятість, зайнятість через державні чи інші уповноважені установи;
5. за обсягом виконання обов'язків – повна, часткова (неповна);
6. залежно від кількості виконуваних робіт – первинна та вторинна;
7. залежно від законності – легальна, нелегальна, нерегламентована;
8. залежно від категорії працівників та наявності вакансій – демографічна або структурна [1, с. 166–167].

У загальному види зайнятості характеризують розподіл активної частини трудових ресурсів за сферами використання праці, професіями, спеціальностями тощо. Під час їх визначення враховується:

- характер діяльності;
- соціальна належність;
- галузева належність;
- територіальна належність;
- рівень урбанізації;

- професійно-кваліфікаційний рівень;
- статевна належність;
- віковий рівень;
- вид власності [2, с. 37].

Оскільки дистанційна зайнятість відноситься до форм зайнятості, наведемо основні класифікації форм зайнятості, представлені в науковій літературі. Так, варто розрізняти основну й спеціальні форми зайнятості. Основна форма регулюється трудовим законодавством і типовими правилами внутрішнього розпорядку щодо різних категорій працівників. Спеціальні або нетрадиційні форми зайнятості (робота вдома, за сумісництвом, індивідуальна й кооперативна трудова діяльність та ін.) здійснюються відповідно до спеціальних правових норм [3, с. 236].

В Україні дистанційна зайнятість є видом нестандартної зайнятості, оскільки не має законодавчого регламентування, є недостатньо популярною серед працездатного населення.

«Стандартною» зазвичай вважається зайнятість із найму в режимі повного робочого дня на основі безстрокового робочого договору на підприємстві або в організації, під безпосереднім керівництвом роботодавця або назначених ним керівників. У більшості країн такий стандарт закріплений законодавчо [4, с. 3–4].

Порівняльний аналіз дистанційної зайнятості працівників хотіли б розпочати з наведення характерних відмінностей дистанційної зайнятості та форм стандартної зайнятості.

В.М. Петюх поділяє зайнятість на стандартну та нестандартну за ознакою характеру організації робочих місць та робочого часу [5, с. 137]. Тобто згідно із цим розподілом стандартною є зайнятість, яка зобов'язує працівника дотримуватися внутрішньо трудових норм поведінки й закріплює його за певним робочим місцем.

Провівши детальний моніторинг українського трудового законодавства та наукової літератури, ми дійшли висновку, що стандартна зайнятість – одна з основоположних категорій зайнятості населення, яка не піддається класифікації, оскільки характеризується охопленням переважної більшості ринку праці та є регламентованою на законодавчому рівні. На сьогодні те, що ми називаємо «стандартною зайнятістю», не завжди було таким у соціальному й правовому плані. Нинішня стандартна зайнятість стала такою наприкінці XIX ст. разом із масовим розвитком індустріалізації. Оскільки на зміну індустріальному суспільству прийшла постіндустріальна ера, яка вже змінила раніше сталі тенденції міжнародного ринку праці, вважаємо, що український ринок праці в майбутньому також зазнає значної трансформації категорій зайнятості. Цілком можливим і навіть прогнозованим є варіант переходу нестандартних форм зайнятості, у тому числі й дистанційної, у категорію стандартних, тому проведемо порівняльний аналіз дистанційної зайнятості як форми нестандартної зайнятості зі стандартною зайнятістю.

Дистанційна зайнятість, порівняно із стандартними формами зайнятості, має цілу низку відмінностей, серед яких чимало переваг.

Я.В. Свічкарьова вважає, що 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 завдяки соціальній захищеності працівників, оскільки правова база для регулювання нетипових трудових відносин практично відсутня [6, с. 130]. Знову ж таки зауважимо, що відсутність належного законодавчого регламентування створює серйозний бар'єр для впровадження будь-яких нестандартних форм зайнятості в Україні.

Л.В. Іванова нетрадиційною вважає зайнятість, яка не має законодавчого регламентування, і вказує, що нерегламентована зайнятість переважно здійснюється без укладання трудових угод. Об'єктивно передумовою виникнення такої нерегламентованої зайнятості є розвиток «тіньової економіки», глибока криза соціально-трудова відносин, низькі стимули праці, недосконалість податкової системи тощо [7, с. 297–298]. Такою позицією вчений фактично зображує нетрадиційну (нерегламентовану) зайнятість як таку, що виникає під впливом негативних соціально-правових факторів, із чим ми не погоджуємося. На нашу думку, дистанційна зайнятість як форма нетрадиційної зайнятості своїм виникненням зобов'язана глобалізації економіки, розвитку інформаційно-телекомунікаційних технологій, застарілості типової зайнятості тощо, тобто факторам, які не призводять до негативних наслідків.

У науковій літературі існує незначна кількість детальних порівняльних характеристик дистанційної зайнятості зі стандартною. Науковці частіше наводять позитивні та негативні моменти форм дистанційної зайнятості, опираючись при цьому на іншу конкурентну категорію, якщо не еталонну в цій галузі, то більш поширену. Тому беремо на себе відповідальність, стверджуючи, що наведення переваг та недоліків нестандартної зайнятості, у тому числі дистанційної, є тотожним її порівнянню зі стандартною зайнятістю.

До позитивних моментів фрілансу як форми дистанційної зайнятості відносяться:

- фінансова незалежність;
- творча реалізація;
- управління своїм часом та своїми проектами;
- професійна самоосвіта;
- поява односторонніх;
- вибір клієнтів для роботи;
- свобода переміщення [8, с. 12–13].

Серед недоліків виділяють такі:

- непостійність;
- відсутність стабільності;
- клієнтська база: трапляється так, що немає напливу клієнтів;
- неотримання грошей: ризик того, що замовник відмовиться від оплати проекту;

– невідповідність вказаних даних: випадково або навмисно невірно введена контактна інформація про замовника [8, с. 12–13].

На думку О.А. Науменко, переваги надомної праці полягають у тому, що, не маючи можливості підіймати рівень заробітної плати, роботодавець може мотивувати працівника зручним режимом праці, що цілком може компенсувати працівнику недоліки матеріального стимулювання та вирішити його проблеми навіть краще, ніж отримання додаткових грошей. Можливість більше часу проводити у звичному соціальному середовищі, мати свободу в приміщеннях, місцезнаходженні, в обранні ритму роботи, яку забезпечує надомна праця, має більше значення, аніж висока заробітна плата чи престижна посада [9, с. 332]. Надомна праця, на нашу думку, є недостатньо популярною формою дистанційної зайнятості і через свою промислову направленість навряд чи буде розвиватися в сучасних постіндустріальних умовах. Проте можна зробити висновок, що надомна праця має принципові відмінності від типової зайнятості в організації трудового процесу, яка вимагає від бажуючого працювати в надомних умовах відповідного життєво-побутового статусу, трудових навичок, самодисципліни та самоорганізованості.

Порівнюючи традиційну зайнятість із сучасною, прогресивнішою формою дистанційної зайнятості – фрілансом, С. Г. Абсаямова зазначає, що мотиви поведінки фрілансерів дозволили виявити як позитивні, так і негативні аспекти цього напрямку. Серед позитивних такі: відсутність начальника, самостійна організація робочого дня, можливість більшого контролю за своєю роботою, самостійність у прийнятті рішень, отримання більш різноманітного досвіду роботи, робота в домашніх умовах. Серед негативних моментів фрілансу були названі такі: фінансова нестабільність, низький рівень заробітку, нестійкий об'єм роботи, відсутність соціальних гарантій. Основним ризиком для фрілансера є безробіття або неповна зайнятість, оскільки самозайняті не отримують відповідну соціальну допомогу [10]. Ми погоджуємося з думкою науковця й, аналізуючи її, доходимо висновку, що в цьому випадку негативні моменти фрілансу фактично є тотожними перевагам стандартної форми зайнятості над дистанційною. Позиція С.Г. Абсаямової тільки підтверджує необхідність законодавчого закріплення дистанційної зайнятості, оскільки всі інші моменти ілюструють, наскільки ширший спектр можливостей мають дистанційні форми зайнятості, порівняно зі стандартними.

На очевидності переваг дистанційної зайнятості над традиційною зайнятістю наголошує В.А. Красномоєць. Вчений вважає, що основними перевагами дистанційної зайнятості є такі:

- скорочення витрат працедавця на оренду приміщень і організацію робочих місць;
- зростання продуктивності праці під час її організації відповідно до індивідуальних запитів індивіда в комфортніших домашніх умовах;

– зменшення забруднення навколишнього середовища через скорочення транспортних потоків;

– 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 [11, с. 87].

Висновки. Отже, проаналізувавши наукову літературу, наведемо ряд характеристик, за допомогою яких можна розмежовувати дистанційну зайнятість працівників від стандартної зайнятості:

1) дистанційна зайнятість працівників не закріплена на законодавчому рівні, на відміну від стандартної, регламентуванню якої фактично присвячено всі основні нормативно-правові акти у сфері праці, у тому числі Закон України «Про зайнятість населення» та Кодекс законів про працю України;

2) за стандартної зайнятості роботодавцем є організація, тоді як у випадку дистанційної зайнятості роботодавцем може виступати як організація, так і приватна особа, а в певних випадках роботодавець може бути відсутній;

3) для традиційної зайнятості працівників чітко встановлено робочий час та час відпочинку, а дистанційний працівник виконує свою трудову функцію, виходячи із обставин, власних побажань або попередніх домовленостей із роботодавцем;

4) типова форма зайнятості передбачає роботу з найму, дистанційна – роботу з найму за договором цивільно-правового характеру про виконання зобов'язань сторін на основі усної домовленості;

5) контроль за трудовим процесом за стандартної зайнятості виконує роботодавець або уповноваженні ним особи, за дистанційної зайнятості контролює процес роботи безпосередньо сам працівник або роботодавець/замовник;

6) дистанційна зайнятість дозволяє зекономити час та кошти, вирішити транспортні проблеми, зменшити число викидів шкідливих газів в атмосферу у зв'язку з відсутністю необхідності транспортування в офіс;

7) за допомогою впровадження дистанційної зайнятості можна вирішити проблеми працевлаштування таких категорій населення, як інваліди; батьки, що не мають можливості залишити дитину; люди, які доглядають за літніми або хворими родичами; пенсіонери;

8) за типової зайнятості роботодавець зобов'язаний надати робоче місце відповідно до всіх норм, у тому числі охорони праці, на відміну від дистанційної зайнятості, де працівник самостійно облаштовує робоче місце, окрім умов надомної праці;

9) дистанційна зайнятість надає працівнику більший спектр можливостей під час вибору майбутньої роботи або замовлення. Стандартна зайнятість передбачає виконання працівником функцій і завдань, окреслених роботодавцем;

10) традиційна зайнятість, на відміну від дистанційної, передбачає вищий ступінь конфіденційності інформації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Дмитренко Ю.П. Трудове право України : [підручник] / Ю.П. Дмитренко. – К. : Юрінком Інтер, 2009. – 624 с.
2. Завіновська Г.Т. Економіка праці : [навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц.]. – К. : КНЕУ, 2001. – 158 с.
3. Григорук А.А. Основи економічної теорії: політекономічний аспект / [А.А. Григорук, М.С. Палюх, Л.М. Литвин, Т.Д. Літвінова]; за ред. А.А. Григорука, М.С. Палюха. – Тернопіль, 2002. – 304 с.
4. Гимпельсон В.С. Нестандартная занятость и российский рынок труда. Препринт WP3/2005/05 / В.С. Гимпельсон, Р.С. Капелюшников. – М. : ГУ ВШЭ, 2005. – 36 с.
5. Петюх В.М. Ринок праці : [навч. посібник] / В.М. Петюх. – К. : КНЕУ, 1999. – 288 с.
6. 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.
7. Іванова Л.В. Соціальні аспекти механізму державного регулювання зайнятості населення / Л.В. Іванова // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2012. – Вип. 4(47). – С. 296–301.
8. Барсученко А.С. Самозайнятість на ринку праці: фріланс / А.С. Барсученко // Управління розвитком. – 2013. – № 16(156). – С. 11–13.
9. Науменко О.А. Надомна праця як одна з форм забезпечення зайнятості / О.А. Науменко // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2010. – № 17. – С. 326–336.
10. Абсаямова С.Г. Гибкие формы занятости как фактор устойчивости регионального рынка труда / С.Г. Абсаямова, Г.И. Жирнова // Эффективное управление устойчивым развитием территории : конференция Казанского (Поволжского) федерального университета (4 июня 2013 года) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://kpfu.ru/hspa/konferencii/effektivnoe-upravlenie-ustojchivym-razvitiem/uchastnikiparticipants>.
11. Красномоєць В.А. Характеристика трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості / В.А. Красномоєць // Соціально-трудові відносини: теорія і практика : зб. наук праць / відп. ред. Т.Г. Кицак ; Київський нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана. – 2011. – № 2. – С. 86–91.

УДК 349.2

ОЗНАКИ ВНУТРІШНЬОГО ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ

SIGNS OF INTERNAL LABOR REGULATIONS

Овсянко Д.С.,

магістр

*Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого*

У статті проведено загальнотеоретичну характеристику сутності та ознак внутрішнього трудового розпорядку. Автором зроблено ґрунтовний аналіз значення внутрішнього трудового розпорядку для учасників трудових право-відносин. Також зроблено актуальні висновки й пропозиції щодо ознак внутрішнього трудового розпорядку.

Ключові слова: внутрішній трудовий розпорядок, дисципліна праці, працівник, роботодавець, права.

В статье проведена общетеоретическая характеристика сущности и признаков внутреннего трудового распорядка. Автором сделан основательный анализ значения внутреннего трудового распорядка для участников трудовых правоотношений. Также сделаны актуальные выводы и предложения относительно признаков внутреннего трудового распорядка.

Ключові слова: внутренний трудовой распорядок, дисциплина труда, работник, работодатель, права.

This article presents the general theoretical description of the nature and characteristics of the internal labor regulations. The author has done a thorough analysis of the value of the internal labor regulations for the participants of the employment relationship. Also made relevant conclusions and suggestions for signs of internal labor regulations.

Key words: internal labor schedule, labor discipline, employee, employer rights.

Актуальність теми. Необхідною умовою успішної організації трудового процесу та високої продуктивності праці, незалежно від галузі економіки, форми організації праці та соціально-економічних відносин, є дотримання учасниками цього процесу певного розпорядку, координація діяльності та злагодженість у роботі [1, с. 349].

Внутрішній трудовий розпорядок посідає фундаментальне місце в організації праці та забезпеченні її дисципліни. Дотримання порядку на підприємстві має пріоритетне значення в суспільному житті, адже потреби й інтереси кожного працівника окремо та держави загалом постійно вимагають чіткої правової регламентації. Тому розуміння сутності й надання

загальнотеоретичної характеристики внутрішнього трудового розпорядку є надзвичайно актуальною проблематикою.

Стан наукового дослідження. Питання сутності й ознак внутрішнього трудового розпорядку вивчали різні науковці, наприклад, С.В. Ведяшкін, В.О. Голобородько, С.Ю. Головіна, М.І. Іншина, О.А. Марушева, Н.Т. Михайленко, М. В. Молодцов та інші. Однак досі немає єдиного підходу до характеристики внутрішнього трудового розпорядку.

Метою статті є проведення загальнотеоретичного аналізу сутності та ознак внутрішнього трудового розпорядку.