

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ

У статті окреслено специфіку напрямів розвитку правового регулювання дистанційної зайнятості працівників. Визначено сутність сучасного стану дистанційної зайнятості працівників. Проаналізовано наукові позиції та законодавчі положення у вказаній сфері.

Ключові слова: працівник, дистанційна зайнятість, правове регулювання, праця, роботодавець.

В статті обзначена специфіка напрямів розвитку правового регулювання дистанційної зайнятості працівників. Определена сущность современного состояния дистанционной занятости работников. Проанализированы научные позиции и законодательные положения в указанной сфере.

Ключевые слова: работник, дистанционная занятость, правовое регулирование, труд, работодатель.

In the article the specifics of the development of legal regulation of the distance employment of employees are outlined. The essence of the modern state of distance employment of employees is determined. The scientific positions and legislative provisions in the given field are analyzed.

Key words: employee, distance employment, legal regulation, labor, employer.

Вступ. Постійні процеси глобалізації, інтенсивна євроінтеграція України, розвиток правової свідомості та культури українців зумовлює реформування національного законодавства у відповідності до потреб інноваційного суспільства. Нестабільна політична ситуація, світова та вітчизняна економічні кризи, науково-технічний прогрес визначають динамічність та гнучкість ринку праці. Соціально-трудова сфера зазнає глобальної трансформації, що відображається, зокрема, і в нашій країні. Форми праці модифікуються, виникають нові умови праці, зростає потреба в постійному розвитку трудового потенціалу працівників. Все це у своїй сукупності обумовлює потребу переосмислення тенденцій правового регулювання дистанційної зайнятості працівників.

Ряд науковців уже присвячував свої наукові роботи аспектам дистанційної зайнятості та проблемам оптимізації її правового регулювання. Серед них варто назвати таких: В.К. Антошкін, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, С.В. Вишновецька, Л.П. Гаращенко, А.В. Дощенко, В.В. Жернаков, С.А. Іванов, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, А.М. Колот, В.П. Кохан, А.М. Курінний, І.В. Лагутіна, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, А.М. Лушніков, В.М. Лушнікова, Р.З. Лівшиць, М.М. Моцар, В.О. Носенко, В.І. Прокопенко, В.Д. Перевалов, П.Д. Пилипенко, П.Ю. Світайло, М.А. Шабанова, С.В. Юрьєва, О.М. Ярошенко та ін. Проте вченими здебільшого увага приділялася понятійно-категоріальному апарату, класифікаціям видів дистанційної зайнятості або проблемам правового регулювання даної царини. Все це актуалізує потребу визначення тенденцій розвитку правового регулювання дистанційної зайнятості працівників.

Також актуальність підсилена тим, що, як зазначає С.В. Вишновецька, в науці трудового права відсутня концепція розвитку дистанційної роботи як нестандартної форми зайнятості [1].

Результати дослідження. Зважаючи на науково-технічний прогрес і розвиток інформаційного суспільства, відбуваються постійні зміни в економіці, адже соціально-трудові відносини 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 вимагають зумовлюють потребу їх загальнотеоретичного дослідження. Дистанційна зайнятість працівників станом на сьогодні є однією з найбільш актуальних проблем для наукового аналізу [2, с. 466].

У сучасному світі праці поступово зникають стандартні трудові відносини, які передбачають наявність безстрокового трудового договору, стабільний час роботи і відпочинку, нормовану заробітну плату, участь працівників в управлінні організаціями. Їм на зміну приходять нестійка зайнятість, яка робить великий тиск на працівників. При цьому найменш захищеними працівниками є мігранти, жінки і молодь. Нестійка зайнятість характеризується непередбачуваністю відносин. Там, де поширюється нестійка зайнятість, зменшується соціальна згуртованість [3]. Впродовж десятків років поступово у високорозвинутих постіндустріальних країнах досить інтенсивно створюються інновативні віртуальні підприємства на основі електронної пошти та Інтернету [4]. Люди, реалізуючи своє право на працю, мають змогу використовувати комп'ютерні технології для здійснення трудової функції. Специфікою такого стану є те, що, по суті, це може бути лише інтелектуальна праця.

Багато вчених зазначають про розвиток дистанційної зайнятості працівників у зв'язку з розповсюдженням віртуальної роботи, внаслідок чого почали проявляти себе ще активніше такі сфери діяльності, як журналістика, консалтинг, програмування [5, с. 10]. Усе ж, з огляду на інтенсивний вектор розвитку ринку праці та науково-технічний прогрес, із кожним роком таких професій стає дедалі більше, причому ними може оволодіти сегмент молоді, включаючи неповнолітніх. Так, до таких професій можна віднести блогерів, копірайтерів, фрілансерів, геймерів тощо.

Дистанційна зайнятість означає не тільки можливість працювати вдома, а й збільшує гнучкість режиму виконання працівником своїх функцій, оскільки він може оптимізувати співвідношення робочого часу і часу, що витрачається на поїздки на роботу. Працівники, які виконують роботу вдома, можуть самі контролювати свій робочий час, пристосовуючи його до стилю свого життя. Крім того, слід враховувати дію закону спадної граничної продуктивності факторів виробництва (в даному випадку – праці). Тобто чим більше людей працює в одному приміщенні, тим меншою є продуктивність їхньої роботи [6, с. 23]. Отож, підвищення зосередженості на роботі і фокусування на своїх робочих результатах є важливим аспектом у забезпеченні дистанційного режиму праці.

Н.М. Вапнярчук все ж визначає негативні тенденції розвитку дистанційної зайнятості. Вчена обумовлює це відсутністю або зниженням соціального захисту, гарантій трудових прав працівників, із браком перспективи професійного розвитку, оскільки роботодавець не зацікавлений вкладати кошти в підвищення кваліфікації працівника [7, с. 102]. Не цілком можна погодитись із такою позицією, адже роботодавець з економією витрат та отриманням більшої частини доходів може інвестувати їх у людський капітал, дозволяючи трудовому потенціалу працівника отримати нові форми реалізації.

Працівник приступає до роботи одразу, не виходячи з дому. На нього менше впливає факторів, пов'язаних із добиранням на роботу, а також проїздом (особливо, якщо це стосується несприятливих погодних умов) тощо. Відновлення працівника розпочинається значно швидше, ніж якщо б він витрачав ще годину-дві на добирання додому після стандартного робочого дня. Таким чином, продуктивність працівника, завдяки такій економії часу (приміром, 2-4 години щодоби), суттєво зростає і прямо відображається на результатах ефективності його трудової діяльності. Працівник більш чітко розділяє робочий час та час відпочинку і може краще управляти своїм трудовим потенціалом.

Виходить, зокрема, вигода для сторони роботодавця, адже доходи підприємства можна спрямувати на додаткову заробітну плату й інші заохочувальні та компенсаційні виплати, що в сукупності допоможе зробити економічні показники ще вищими. Заощадження на обладнанні робочого місця, оренді офісного приміщення, виплаті комунальних послуг за водопостачання, електроенергію, газ, Інтернет, потребі найму секретарів, охоронця та прибиральника створює нові можливості для детінізації економіки. Тому потрібна вигода ще полягає в тому, що держава може отримувати більше податкових надходжень в бюджет і, відповідно, в зарплаті «в конвертах» не буде потреби.

У свою чергу, В.О. Носенко в дисертаційному дослідженні до основних напрямів оптимізації правового регулювання дистанційної зайнятості в Україні відніс такі:

1) встановити в КЗпП чи в новому проекті Трудового кодексу главу про дистанційних працівників. У Законі України «Про зайнятість населення» визначити поняття дистанційної зайня-

тості та встановити наступне положення: «Держава зобов'язана сприяти розвитку дистанційної зайнятості»;

2) встановлення порядку укладення трудового договору у КЗПП чи в новому Трудовому Кодексі України, а саме встановити положення, згідно з яким трудові правовідносини вважаються укладеними, коли сторони дійшли згоди щодо умов виконання відповідної роботи, не зважаючи на наявність письмового договору про це; встановити, що відповідні факти можуть підтверджуватися інформацією, що відображена в переписці між роботодавцем та працівником;

3) встановлення положення в КЗПП чи новому Трудовому Кодексі України, відповідно до якого роботодавець зобов'язаний забезпечити дотримання працівником вимог охорони праці та санітарно гігієнічних норм. Якщо згідно з домовленістю сторін створення безпечних умов праці здійснюється працівником, роботодавець зобов'язаний відшкодувати пов'язані із цим витрати, а також проконтролювати належне дотримання цих вимог;

4) встановити в Законі України «Про захист персональних даних» додаткові гарантії щодо захисту інформації підприємством, а саме: в разі якщо інформація, що належить третім особам та працівникам підприємства, з комерційною метою передається через мережу Інтернет працівникам, які її обробляють поза межами підприємства з використанням комп'ютерів підприємства чи власних комп'ютерів, роботодавець зобов'язаний забезпечити безпеку каналів передачі даних від несанкціонованого її поширення чи доступу третіх осіб;

5) встановити в КЗПП чи в новому Трудовому Кодексі України положення, згідно з яким оплата здійснюється не за результат роботи, а за фактично витрачений час відповідно до встановлених на підприємстві загальних норм виробітку з відповідною оплатою робочого часу;

6) встановити положення, згідно з якими норми на сумісництво та суміщення поширюються на дистанційних працівників. Якщо працівник комбінує роботу за місцем проживання та роботу в приміщенні підприємства;

7) доповнити законодавство положенням: у разі використання дистанційної зайнятості роботодавець зобов'язаний забезпечити первинну профспілкову організацію необхідним обладнанням для участі дистанційних працівників у діяльності останньої;

8) розробити державну політику у сфері зайнятості населення, спрямовану на стимулювання розвитку дистанційної зайнятості з використанням податкових пільг та пільг зі сплати єдиного соціального внеску [8, с. 188]. Частина пропозицій, надана науковцем, є концептуально вірною, проте деякі з них, приміром, формулювання «державна зобов'язана сприяти розвитку дистанційної зайнятості» є не цілком виправданим. Так, адже аспект дистанційної зайнятості безпосередньо залежить від роботодавця та працівника. Держава, оскільки не перешкоджає такій діяльності, не повинна брати на себе додаткових зобов'язань стосовно примусового насадження такого режиму праці.

А.В. Дощенко вказує на певні взаємопов'язані процеси, які відбулися у світовій практиці за останні 10–15 років та набувають усе більшого розвитку, інтенсивності, змінюючи усталені параметри ринку праці, а саме: 1) поширення нових, нестандартних форм зайнятості та моделей організації робочого часу; 2) підвищення гнучкості та мобільності сегментів ринку праці, орієнтованих на інтелектуально та інформаційно-насичені технології; 3) зміщення акцентів на якість трудового потенціалу, отже, і на якість освіти, навчання упродовж життя, формування і розвиток нових компетенцій, що їх вимагає економіка знань; 4) зміна багатьох компонентів соціально-трудова відносин [6, с. 22].

І.В. Лагутіна відзначає, що однією з тенденцій розвитку правового регулювання дистанційної зайнятості працівників має стати укладення електронного трудового договору, що надасть реальну можливість легалізувати існуючі трудові відносини між сторонами, встановити права та обов'язки працівника та роботодавця [3]. Це вчена вбачає в можливості здійснення шляхом використання електронного цифрового підпису. Ми підтримуємо таку позицію і вважаємо, що вона обумовлена тим, що роботодавець має шукати виключно людський капітал як ресурс і стати більш об'єктивним у відборі потенційного працівника. Зокрема, це допоможе в запобіганні дискримінації працівників. Саму співбесіду можна провести по телефону, мережі Skype чи завдяки іншим інноваційним програмам.

Таким чином, можна констатувати, що основними тенденціями розвитку правового регулювання дистанційної зайнятості працівників на даний момент є:

1) **раціоналізація використання ресурсів підприємства**, що включає в себе реструктуризацію доходів таким чином, щоб працівник отримував вищу основну заробітну плату та додаткову заробітну плату, роботодавець мінімізував затрати на організацію робочого місця, яке для

виконання інтелектуальної праці працівнику не потрібне, і зосередив кошти на розвитку стратегії збільшення продуктивності та підвищення виплат державі у вигляді податкових надходжень. Зміниться перерозподіл коштів на підприємстві, а також зросте рівень податкових надходжень до державного бюджету. Необхідним стане прийняття певних змін у чинний Податковий кодекс України в частині єдиного соціального внеску та інших (можливо нових) видів податків від діяльності працівників у режимі дистанційної праці;

2) перехід ряду типових та нетипових форм зайнятості в дистанційний режим праці, внаслідок чого виникне потреба в прийнятті окремого нормативно-правового акту у сфері праці щодо регулювання питань дистанційної зайнятості працівників;

3) реформування трудового законодавства у відповідності до потреб інноваційної моделі ринку праці та віртуальних професій;

4) оперативне створення значної кількості нових робочих місць без прив'язки до місця проживання.

Отже, специфіка розвитку інноваційного суспільства в цифрову епоху дозволяє робочий час та час відпочинку робити більш ефективним. Дистанційна зайнятість створює можливості для реалізації трудового потенціалу працівників віддалено. Той чи інший працівник може проживати зі своєю сім'єю в іншому місті або навіть країні, а продовжувати виконувати свою трудову функцію для іншої локації. Все це модернізує правовідносини у сфері праці, усуває економічні та географічні складнощі, а також додатково знижує соціальну напругу як для безробітних, так і для окремих категорій населення.

Список використаних джерел:

1. Вишневецька С.В. До питання про проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості працівників. URL: <https://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n1/15vsvdzp.pdf> (дата звернення: 13.05.2018).

2. Іншин М.І. Дистанційна зайнятість працівників в умовах ринкової економіки. Форум права. 2014. № 3. С. 466–469. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2014_3_79.pdf (дата звернення: 12.05.2018).

3. Лагутіна І.В. Особисті немайнові трудові права дистанційних працівників. URL: http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/2867/Лагутіна%20І.В._ОСОБИСТІ%20НЕМАЙНОВІ%20ТРУДОВІ%20ПРАВА%20ДИСТАНЦІЙНИХ%20ПРАЦІВНИКІВ.pdf?sequence=1&isAllowed=y (дата звернення: 11.05.2018).

4. Бандур С.І. Розвиток соціально-трудова відносин як передумова досягнення продуктивної зайнятості населення. Ринок праці та зайнятість населення. 2014. № 1. С. 8–13.

5. Моторна І.І. Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічні вигоди від її використання // Україна: аспекти праці. 2008. № 3. С. 6–12.

6. Дощенко А.В. Розвиток дистанційної зайнятості як складова трансформації соціально-трудова сфери // Ранок праці та зайнятість населення. 2014. № 4. С. 21–25.

7. Вапнярчук Н.М. Дистанційна зайнятість: проблеми правового регулювання. Право та інновації. 2016. № 1(13). С. 101–106.

8. Носенко В.О. Правове регулювання дистанційної зайнятості працівників в Україні: дисертація канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ: Нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2015. 190 с.