

V

Сучасні економіко-правові дослідження в Україні

Н. М. Вапнярчук

ДО ПИТАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

Зважаючи на науково-технічний прогрес і тенденції розвитку інформаційного суспільства, стандартні форми зайнятості все рідше стають затребуваними, від чого збільшується число безробітних. У зв'язку з цим, постає необхідність у нових, нестандартних формах зайнятості, які були б здатні модернізувати ринок праці й трудові відносини. Однією з таких є дистанційна зайнятість працівників, яка відповідає теперішньому темпу життєдіяльності осіб та визначається як взаємодія працівника та роботодавця на ринку праці, що передбачає гнучкі соціально-трудова відносини безпосередньо у віртуальному середовищі з використанням інформаційних і комунікаційних технологій.

Виділяють такі основні види дистанційної зайнятості: (а) дистанційна зайнятість, яка розподілена по кількох місцях: частково – вдома, частково – у приміщеннях, що є власністю роботодавця (на більшу частину робіт поширюється дія колективних договорів); (б) надомна робота, яка складається з одноманітних, часто повторюваних операцій, які не потребують високої кваліфікації (оплачується за кінцевим результатом); (в) позаштатна дистанційна робота, яка базується на надомній роботі і здійснюється позаштатними працівниками на основі договорів з роботодавцем (комп'ютерне програмування, дизайн тощо); (г) мобільна дистанційна робота, яка передбачає застосування можливостей нових технологій у традиційних формах мобільної діяльності (робота торгових представників, інспекторів тощо); (д) робота у спеціально обладнаному офісі, яка здійснюється телекомунікаційним зв'язком («телеробота» та «теледоступ»). Найбільш поширеними формами дистанційної зайнятості на сучасному етапі є «телеробота» і «теледоступ», за якими постійні

чи тимчасові працівники працюють у себе вдома, а не в офісних приміщеннях роботодавця.

Виділяють як позитивні, так і негативні риси цього явища. До перших, зокрема відносять: об'єктивну потребу окремих категорій працівників у працевлаштуванні, для яких повна зайнятість з якихось причин скрутна або небажана (приміром, працівники похилого віку, матері-одиначки, безробітна молодь без професійних навичок та ін.); можливість поєднувати роботу за наймом з виконанням сімейних обов'язків, участю в громадському житті, підтриманням здоров'я та ін. Більше того, працівник особисто може формувати свій робочий режим, виконувати трудову функцію в зручних для нього умовах, що позитивно відображається на його продуктивності й ефективності. Щодо роботодавця, то його користь полягає у мінімізації витрат на утримання персоналу, оренду офісного приміщення, оплати комунальних послуг, закупівлі необхідного обладнання тощо.

Негативні ж риси поширення дистанційної зайнятості, не лише в Україні, а й у інших державах, пов'язані насамперед з відсутністю або зниженням соціального захисту, гарантій трудових прав працівників, з браком перспективи професійного розвитку, так як роботодавець не зацікавлений вкладати кошти в підвищення професійної кваліфікації працівника. Негативні оцінки нестандартним формам зайнятості зазвичай дають профспілкові організації, посиляючись на те, що дистанційна зайнятість переважно низькокваліфікована та низькооплачувана, призводить до нестабільного становища працівника та сприяє тінізації економіки.

Незважаючи на те, що частково критичні оцінки є виправдані, проте не всі аргументи проти дистанційної зайнятості є обґрунтованими. По-перше, така форма зайнятості використовується не лише для низькооплачуваних робіт, а й часто для залучення високооплачуваних спеціалістів. По-друге, дистанційна зайнятість сприяє розвитку ринку праці, та, відповідно можливості для робітника вибирати кращі умови праці, незважаючи на фактор віддаленого місцезнаходження роботодавця. По-третє, заборона використовувати дистанційну зайнятість лише більше сприятиме тінізації економіки, на відміну від її якісного регламентування.

В Україні розглядувана форма зайнятості знаходиться на стадії зародження та є нормативно неврегульованою, хоча у багатьох країнах світу вона вже набула поширення й складає серйозну конкуренцію типо-

вим формам зайнятості. Неврегульованість інституту дистанційної зайнятості призводить до дискримінації дистанційних працівників по відношенню до працівників, які виконують роботу на робочому місці у роботодавця. Відповідно, дані працівники не мають змоги на рівні з іншими реалізувати свої трудові права, в тому числі не мають можливості в повній мірі користуватися правами соціального забезпечення. Ураховуючи наведене, необхідно врегулювати дистанційну зайнятість таким чином, щоб відповідні працівники мали змогу користуватися своїми трудовими правами на рівні з іншими.

З огляду на викладене, вважаємо за необхідне запропонувати врегулювати питання дистанційної зайнятості у Законі України «Про зайнятість населення» та внести відповідні глави у чинний Кодекс законів про працю. Крім цього, наразі обговорюється законопроект нового Трудового кодексу України, при прийнятті якого необхідно врегулювати питання дистанційної зайнятості працівників. Зокрема, закріпити главу про дистанційних працівників, в якій передбачити (а) порядок укладення трудового договору з даної категорією працівників; (б) положення, відповідно до якого роботодавець зобов'язаний забезпечити дотримання працівником вимог охорони праці та санітарно-гігієнічних норм; (в) 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, та ін.

*Вапнярчук Наталія Миколаївна – к.ю.н., старший науковий співробітник
Науково-дослідного інституту правового забезпечення інноваційного розвитку
НАПрН України*

Н. О. Гаврилик

ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ ПРИВАТНОГО ПІДПРИЄМСТВА. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Приватне підприємство як організаційно-правова форма є досить поширеним видом юридичної особи. Проте, незважаючи на те, що порядок утворення, діяльності та припинення юридичних осіб закріплений у Цивільному й Господарському кодексах, Законі України «Про госпо-