

УДК 349.2

<http://doi.org/10.5281/zenodo.884066>

© Кесада Татарінова В.Л., 2017

**В.Л. Кесада Татарінова****ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ОСІБ  
З ОБМЕЖЕНИМИ МОЖЛИВОСТЯМИ  
В ІНФОРМАЦІЙНОМУ СУСПІЛЬСТВІ**

**Анотація.** Автор окреслює трудо-правовий аспект регулювання праці осіб з обмеженими можливостями в інформаційному суспільстві. Вказується, що інформаційне суспільство створює для осіб з обмеженими можливостями як небезпечні ризики поглиблення соціальної та професійної ізоляції, подальшої маргіналізації, так і величезні перспективи самореалізації у трудовій сфері. Однак для втілення останньої альтернативи у життя до правового механізму зайнятості осіб з обмеженими можливостями мають бути включені специфічні форми професійного навчання (E-learning) та працевлаштування (дистанційна зайнятість). Пропонується включення до проекту Трудового кодексу України глави про дистанційну зайнятість, де б були визначені специфіка юридичної регламентації праці дистанційних працівників з урахуванням специфіки праці осіб з обмеженими можливостями.

**Ключові слова:** інформаційне суспільство, особа з обмеженими можливостями, працевлаштування, дистанційна зайнятість.

**Аннотация.** Автор очерчивает трудо-правовой аспект регулирования труда лиц с ограниченными возможностями в информационном обществе. Указывается, что информационное общество создает для лиц с ограниченными возможностями как опасные риски углубления социальной и профессиональной изолированности, дальнейшей маргинализации, так и огромные перспективы самореализации в трудовой сфере. Однако для воплощения последней альтернативы в жизнь в правовой механизм занятости лиц с ограниченными возможностями должны быть включены специфические формы профессионального обучения (E-learning) и трудоустройства (дистанционная занятость). Предлагается включение в проект Трудового кодекса Украины главы о дистанционной занятости, где бы была определена специфика юридической регламентации труда дистанционных работников с учетом специфики труда лиц с ограниченными возможностями.

**Ключевые слова:** информационное общество, лицо с ограниченными возможностями, трудоустройство, дистанционная занятость.

**Annotation.** The author outlines labour law aspect of the regulation of the work of persons with disabilities in the information society. It's stated that the information society creates dangerous risks for persons with disabilities to deepen social and professional isolation, further

marginalization, and huge prospects for self-fulfillment in the labour sphere. However, to implement the latter alternative, specific forms of vocational training (E-learning) and job placement (distance employment) should be included in the law mechanism of employment of persons with disabilities. It's proposed to include in the project of Labor Code of Ukraine the chapter on distance employment, where the specifics of the law regulation of the work of distance workers, taking into account the specifics of the work of persons with disabilities, would be determined.

**Key words:** information society, person with disabilities, employment, distance employment.

**Постановка проблеми.** Одним з найважливіших завдань сучасного суспільства є розробка стратегій для суб'єктивного та незалежного життя осіб з обмеженими можливостями. Ці стратегії повинні ґрунтуватись на гарантуванні особам з обмеженими можливостями дотримання прав людини, а не орієнтувати їх на пасивне пристосуванням до навколишнього світу. Тому сьогодні потрібна протидія дискримінації та соціальної ізоляції осіб з обмеженими можливостями і створення правових механізмів вирівнювання їхніх шансів у сфері працевлаштування. Інакше кажучи, мова йде про побудову для них відкритого суспільства, зокрема, у сфері праці.

**Формулювання мети статті.** Автор має на меті охарактеризувати трудово-правовий аспект регулювання праці осіб з обмеженими можливостями в інформаційному суспільстві.

**Виклад основного матеріалу статті.** Інформаційне суспільство – це поняття, що визначає напрямок розвитку сучасного суспільства під впливом техніки, телекомунікації, інформатики. Інформаційне суспільство – це нова система суспільства, що формується в країнах з високим ступенем технологічного розвитку, де управління інформацією, її якість, швидкість передачі є принциповими факторами конкурентоспроможності як в індустрії, так і у сфері послуг, а ступінь розвитку вимагає застосування нових технік збору, обробки, передачі та користування інформацією. Визначень поняття інформаційного суспільства багато, і одним з них є наступне: це суспільство, у якому інформація інтенсивно використовується в економічному, суспільному, культурному та політичному житті; це суспільство, що має багаті засоби комунікації та обробки інформації, що є основою створення національного доходу та забезпечення, джерелом утримання більшості людей.

Щоб суспільство можна було визнати інформаційним, необхідна, по-перше, сучасна телекомунікаційна мережа, що охоплює своїм діапазоном всіх громадян, по-друге, розвинені та доступні публічні інформаційні ресурси.

Важливим аспектом є також освіченість суспільства, коли всі його члени можуть використовувати можливості, надавані засобами масової комунікації та інформації. Вирішальною для визначення суспільства як інформаційного є не розвиток телеінформатики, а констатація того, що інформація стає основним продуктивним ресурсом (поряд із сировиною, капіталом); використання інформаційних технік є лише інструментальним питанням. Найбільш істотним показником інформаційного суспільства є економіка, що базується на знанні, а принциповим економічним ресурсом, що перебуває як у базах даних, так і в соціальному інтелектуальному потенціалі, – багаж знань.

Ф. Уебстер виділяє шість основних критеріїв для характеристики інформаційного суспільства: технологічний, економічний, пов'язаний із середовищем зайнятості, просторовий, культурний, якісний [1, с. 14]. В основі перших п'яти критеріїв лежить переконання, що кількісні зміни у сфері інформації посприяли виникненню якісно нового типу соціального устрою – інформаційного суспільства. Якісний критерій виходить не з того, що останнім часом стало більше інформації, а з того, що характер цієї інформації змінив образ і стиль життя людей. Передбачається, що в основі людської поведінки лежить теоретичне знання, і як одна з його складових, – інформація.

Критерій, пов'язаний зі сферою зайнятості, найбільш повно обґрунтовується в роботі Д. Белла «Прийдешнє постіндустріальне суспільство». Зниження зайнятості у сфері виробництва та збільшення у сфері послуг розглядається як заміщення фізичної праці працею «білих комірців». Оскільки «сировиною» для нефізичної праці є інформація (вона протиставляється фізичній силі, навичкам ручної праці), то обсяг і характер інформації та її функція як основної продуктивної сили дають привід для позначення нової тенденції – виникнення інформаційного суспільства [2].

Відповідно, ці суспільні зміни, що виникли у 70-х рр. ХХ ст., увійшли в активну фазу початку 1990-х років та продовжуються вже у другому десятилітті ХХІ ст., спричинили появу нових умов життя як для окремих громадян, соціальних груп, так і для багатьох країн. Нові ідеї спрямовані на підвищення цінності осіб з обмеженими можливостями. Розроблено нові гуманітарні передумови, визначені нові можливості розвитку для осіб з обмеженими можливостями. Однак суспільні зміни також стали й причиною численних обмежень, утруднень у розвитку та вирівнюванні шансів для багатьох з них. Постійно відбувається боротьба гуманітарних концепцій турботи про осіб з обмеженими можливостями і вимог зниження соціальних витрат на їх утримання. У більшості випадків для цієї соціальної групи замість нових можливостей

пропонується шлях маргіналізації та соціальної ізоляції. Адже люди, що не мають відповідної освіти, так само, як країни, що не встигають за змінами, можуть опинитись на узбіччі інформаційного суспільства. Сучасний світ вимагає постійного навчання, поповнення знань, підвищення професійної кваліфікації.

Слід зазначити, що Україна ще не повною мірою використовує переваги та потенційні вигоди, надавані інформаційним суспільством. Генерування та використання знань, інвестиції в науку та освіту заради забезпечення постійного розвитку й підвищення рівня життя у різних країнах істотно розрізняються. Відсутність доступу до інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема до Інтернету, спричиняють новий вид соціальної нерівності. Інформаційна нерівність існує й усередині окремих країн, визначаючи її наступний вимір. Як слушно вказує Д.О. Новіков, із нібито позитивними наслідками глобальної трансформації трудових відносин у сферах, де використовуються нові інформаційні засоби виробництва, виникають реальні несприятливі наслідки, пов'язані із перерозподілом капіталу в суспільстві й зменшенням соціального захисту працюючих [3, с. 102]. Дійсно, технологічні зміни призводять до того, що деякі групи населення, які й так були позбавлені сучасних можливостей цивілізації, відділяються від елітної частини населення ще більше, ніж раніше, а частка перших у більшості країн світу. До цієї групи людей, насамперед, відносяться родини з невеликим доходом, селяни, люди похилого віку та особи з обмеженими можливостями. Тобто сучасні трансформації на ринку праці та у суспільному житті найчастіше перевершують можливості пристосування до них не тільки осіб з обмеженими можливостями, але й осіб цілком спроможних до продуктивної праці.

Тому серед сучасних ідей регулювання ринку праці важливе місце мають займати ідеї вільного вибору, толерантності до інших, до нових суспільно-культурних цінностей, однак у реальності свобода вибору для багатьох істотно обмежена саме мінливими умовами на ринку праці, у культурі, у цінностях і соціальних нормах. Більшість осіб з обмеженими можливостями не готові до таких змін.

Автономія або індивідуалізм людей, у тому числі й осіб з обмеженими можливостями, згодом призводять до серйозних проблем. Виявилось, що вимоги сучасності, що включають креативність і постійну готовність до роботи, стали фактором, що утруднює розвиток осіб з обмеженими можливостями. Причина цього – відсутність відповідної підготовки, конкурентоспроможності, обмежені можливості в одержанні як освіти, так і роботи, відсутність доступу до інформації, невміння користуватися інформаційними технологіями. А це означає неучасть у житті інформаційного суспільства.

Відповідно, одним з видів допомоги людям, які постали перед труднощами в інформаційному суспільстві, повинно стати створення відповідної моделі професійного навчання. Мова йде про освітню модель, метою якої є навчання громадян ефективно та критично переробляти інформацію в знання й використовувати їх. Відповідно до європейських стандартів у рамках системи професійного навчання людина повинна отримати знання й уміння з інформатики, іноземних мов, у сфері технологічної культури, підприємництва, а також уміння та навички, необхідні у суспільному житті особам з обмеженими можливостями. Для досягнення цих цілей можна використати інформаційні рішення, що дозволяють застосувати нову систему навчання – E-learning. Це електронне навчання, новий метод навчання та проведення занять, що дає можливість навчання в будь-якому місці, у будь-який час і в будь-якому темпі [4, с. 101].

Дійсно, більш широке введення дистанційної системи навчання дало б можливість більшій кількості осіб з обмеженими можливостями вчитися, відкрило б для них шанси отримати знання без необхідності відвідувати традиційні заняття. E-learning застосовує нові та ефективні технології передачі знань і дозволяє істотно скоротити витрати на навчання. Видається, що закріплення цього виду професійної підготовки у Законі України «Про професійний розвиток працівників» є доцільним саме з точки зору навчання актуальним професіям та спеціальностям осіб з обмеженими можливостями.

Подальшим кроком з метою підтримки осіб з обмеженими можливостями є праця у дистанційному режимі. Як зазначав Е. Тоффлер, зменшення кількості робочих місць, пов'язаних з виробництвом матеріальних виробів, призведе до зростання обсягів роботи, яка, при правильній схемі телекомунікацій та іншому устаткуванні, може бути виконана де завгодно, у тому числі у власній вітальні [5, с. 322]. У світі ця ідея отримала назву «телеробота» (telework) або дистанційна зайнятість.

В. Ді Мартіно та Л. Вірт дистанційну зайнятість визначають як зайнятість, здійснювану в місці, віддаленому від центральних офісів або виробничих приміщень, де працівник не має особистого контакту зі співробітниками, але здатний спілкуватися з ними, використовуючи нові технології [6, с. 530]. Тобто дистанційна зайнятість являє собою особливу форму організації праці, процес виконання трудової діяльності поза традиційним робочим місцем з метою задоволення індивідуальних, соціальних потреб, одержання доходу з використанням інформаційно-цифрових засобів комунікації.

Для осіб з обмеженими можливостями особливо важливим питанням дистанційної зайнятості є розташування робочого місця. У цьому сенсі дистанційна зайнятість може розглядатись як, по-перше, електронна робота вдома, яка здійснюється у власному будинку працівника, з використанням нових інформаційних і комунікаційних технологій; по-друге, як робота через супутникові центри – окремі підрозділи підприємства, географічно віддалені від центральної організації, що залишаються на постійному електронному зв'язку; по-третє, робота у сусідніх центрах, які забезпечують електронні засоби, є спільними для різних користувачів і належать різним підприємствам або індивідуальним підприємцям; по-четверте, мобільна робота для працівників, чия робота пов'язана з поїздками, коли можуть використовуватись електронні засоби зв'язку для того, щоб з'єднатися з їх роботодавцями та мати доступ до електронної пошти, банків даних і т.д. [6, с. 531]. Як бачимо, дистанційна зайнятість не прив'язана до конкретного робочого місця, що створює величезні перспективи відносно працевлаштування на такі робочі місця осіб з обмеженими можливостями. Адже особа з обмеженими можливостями може працювати як зі свого будинку, квартири, так і з місця свого лікування або іншого приміщення, транспорту, де це зручно робити. Дистанційна праця створює додаткові можливості для працевлаштування інвалідів з вищою освітою, дозволяє працювати за такими спеціальностями, як програміст, художник, проєктувальник, інженер, редактор, перекладач, бухгалтер тощо.

Варто зазначити, що дистанційну зайнятість слід відрізнити від класичної для індустріального суспільства надомної праці. М.Л. Лютов вказує, що дистанційні працівники, на відміну від класичних надомників, виконують значну частину роботи та здійснюють зв'язок із роботодавцем за допомогою комп'ютера та інших електронних видів зв'язку [7, с. 23]. А.М. Лушніков розмежовує надомну працю та дистанційну працю за трьома критеріями:

1) зміст дистанційної праці має переважно інтелектуальний характер, а її результатом, як правило, є певний «програмний продукт». Надомна праця цього обов'язку не передбачає;

2) використання індивідуальних засобів зв'язку та телекомунікації (не завжди притаманно будь-якому виду надомної праці, але застосовується в будь-якій дистанційній зайнятості), що дозволяє, як приклад, роботодавцю отримати результати праці та звіт про них;

3) розташування робочих місць (тільки житло для працівника-надомника, дім чи інші місця – для дистанційної праці) [8].

У контексті праці осіб з обмеженими можливостями варто зазначити, що для сучасного світу людина, що володіє інформаційно-цифровим комунікативним ресурсом для дистанційної зайнятості, може сприйматися тими, у кого він відсутній, як «цінна». Відповідно, соціальний статус віртуального працівника підвищується, і він може розглядатися як людина, не доступна для всіх. У цьому випадку проявляється цінність самого знання. У результаті, дистанційна зайнятість підвищує ступінь соціальної мобільності людини, сприяє вирівнюванню її життєвих шансів, пом'якшує соціальну нерівність. На відміну від надомної праці, яка зазвичай передбачала виконання простої, некваліфікованої роботи, дистанційна праця створює престижний професійний та соціальний статус для того, хто її здійснює. Для особи з обмеженими можливостями дистанційна праця є не просто формою працевлаштування, але й мотиваційною основою для самоствердження як повноцінного члена соціуму.

Слід зауважити, що вітчизняне законодавство, на жаль, не закріплює правового механізму регулювання дистанційної зайнятості. У закордонних країнах науковці виділяють чотири основні моделі правового регулювання дистанційної зайнятості:

- 1) регулювання відносин із застосування дистанційної зайнятості за допомогою колективних договорів та угод;
- 2) внесення змін та доповнень у чинне законодавство щодо дистанційної зайнятості;
- 3) вироблення необов'язкових кодексів, рекомендацій, що містять керівні принципи застосування дистанційної зайнятості;
- 4) поширення на дистанційних працівників загальних норм, які стосуються надомної праці [9, с. 60].

Наприклад, вітчизняному законодавцю слід звернути увагу на досвід правового регулювання дистанційної зайнятості у США, де на Федеральному рівні 9 грудня 2010 року Конгресом США був прийнятий Закон «Про поширення телероботи», сфера якого розповсюджується лише на федеральних службовців державного апарату США. У свою чергу, правове регулювання дистанційної зайнятості у приватному секторі США здійснюється за допомогою актів соціального діалогу. Також суттєвий вплив соціального діалогу на правове регулювання дистанційної зайнятості позначився у Польщі, де внесенню поправок до Трудового кодексу передувало укладення колективного договору на національному рівні. У результаті компромісу, після консультації в рамках тристоронньої комісії з соціально-економічних проблем уряд переніс положення двосторонньої угоди про дистанційну зайнятість у нову главу Трудового кодексу [10, с. 12].

**Висновки.** Інформаційне суспільство створює для осіб з обмеженими можливостями як небезпечні ризики поглиблення соціальної та професійної ізоляції, подальшої маргіналізації, так і величезні перспективи самореалізації у трудовій сфері. Однак для втілення останньої альтернативи у життя до правового механізму зайнятості осіб з обмеженими можливостями мають бути включені специфічні форми професійного навчання (E-learning) та працевлаштування (дистанційна зайнятість). Під дистанційною зайнятістю у світі працевлаштування осіб з обмеженими можливостями слід розуміти виконання роботи із використанням інформаційних технологій на підставі трудового договору, коли трудова діяльність здійснюється за межами приміщень роботодавця на постійній основі із можливістю самостійної організації процесу праці особи з обмеженими можливостями. Варто не відзначити переваги такої зайнятості для осіб з обмеженими трудовими можливостями, як-от: вільний графік, можливість працювати не виходячи з дому, відсутність адаптації у трудовому колективі. Незважаючи на плюси, поки дистанційна зайнятість не відображена у чинному трудовому законодавстві. Не можна не погодитись із Р.І. Шабановим, який наголошує, що очевидним та необхідним є включення до проекту Трудового кодексу України глави про дистанційну зайнятість, де б були визначені специфіка юридичної регламентації праці дистанційних працівників [9, с. 60].

## Література

1. Уэбстер Ф. Теории информационного общества / Ф. Уэбстер; под. ред. Е.Л. Вартановой. – М. : Аспект Пресс, 2004. – 400 с.;
2. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Д. Белл. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Academia, 2004. – 788 с.;
3. Новіков Д.О. Праця в інформаційному суспільстві: висновки для трудового права / Д.О. Новіков // Право і суспільство. – 2015. – № 5–2. – Ч. 2. – С. 96–103;
4. Калишевска К. Инвалиды в обществе знаний / К. Калишевска // Социология и жизнь. – 2015. – № 1. – С. 97–106;
5. Тоффлер Э. Третья волна / Э. Тоффлер. – М. : АСТ, 1999. – 784 с.;
6. Vittorio Di Martino, Linda Wirht. Telework: A new way of working and living // International Labour Review. – Vol. 129. – 1990. – No. 5. – P. 529–554;
7. Международное трудовое право: учеб. пособие / Н.Л. Лютов, П.Е. Морозов ; под общ. науч. ред. К.Н. Гусова. – М. : Проспект, 2011. – 216 с.;
8. Лушников А.М. Правовая регламентация телеработы и труда надомников: сравнительный анализ / А.М. Лушников // Второй пермский конгресс ученых-юристов : материалы Международной научно-практической конференции (г. Пермь, Пермский гос. нац. исслед. ун-т, 28–29 октября 2011 г.) / отв. ред. О.А. Кузнецова ; Пермский гос. нац. исслед. ун-т. – Пермь, 2011. – 349 с.;
9. Шабанов Р.І. Правове регулювання телероботи: порівняльно-правий аспект / Р.І. Шабанов // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2013. – Вип. 6. – Том 1. – С. 57–61.;
10. Christian Welz and Felix Wolf. Telework in the European Union. – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010. – 28 p.