

УДК 349.2

<http://doi.org/10.5281/zenodo.192578>**А.К. Бойко****ПРАВОВІ АСПЕКТИ РОЗУМІННЯ  
ДИСТАНЦІЙНОЇ ПРАЦІ ЯК ЗАСОБУ  
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВОЇ  
ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ**

**Анотація.** Із правової точки зору проаналізовано феномен дистанційної праці як засобу забезпечення трудової зайнятості молоді. Аргументовано, що при розробці нормативно-правового регулювання дистанційної праці варто звернутись до моделі, яка прийнята в Європейському союзі. Прийняття означеної моделі в Україні забезпечить не тільки юридичний захист дистанційних працівників як суб'єктів трудових правовідносин, але й розширить можливості працевлаштування української молоді.

**Ключові слова:** молодь, трудова зайнятість, дистанційна праця.

**Аннотация.** С правовой точки зрения проанализирован феномен дистанционного труда как средства обеспечения трудовой занятости молодежи. Аргументировано, что при разработке нормативно-правового регулирования дистанционного труда следует обратиться к модели, принятой в Европейском союзе. Принятие этой модели в Украине обеспечит не только юридическую защиту дистанционных работников как субъектов трудового правоотношения, но и расширит возможности трудоустройства украинской молодежи.

**Ключевые слова:** молодежь, трудовая занятость, дистанционный труд.

**Abstract.** The law specifics of the labor market as a mechanism for promoting and securing employment are investigated. Author argues that labor market is a mechanism for meeting the needs of the economically active population in the full, effective and freely chosen employment.

**Keywords:** labor market, employment, economically active population.

**Постановка проблеми.** Початок ХХІ ст. характеризується підвищенням ролі інформації та інформаційних технологій у процесі створення матеріальних та культурних благ. Відповідно трансформації сучасної трудової сфери відбуваються за двома напрямками. Перший напрямок передбачає використання дистанційних соціально-трудова практик, коли працівники, наприклад, які виконують обов'язки юриста, бухгалтера, викладача, не змінюють змістовно свою діяльність, а залучають нові, інформаційні технології для виконання посадових обов'язків. Другий напрямок характеризується професіоналізацією так званої дистанційної праці та появою специфічного режиму виконання професій, що відображається у понятті «дистанційний працівник». У цьому випадку можна говорити про дестандартизацію професій, оскільки на перший план виходять не тільки традиційні, властиві їм уміння та навички, але й володіння новими інформаційними технологіями, засобами комунікації, правилами віртуальної взаємодії. Для молодих людей освоєння дистанційної практики соціально-трудова відносин, з одного боку, може виступати додатковою проблемою у процесі професійного становлення, з іншого боку – воно часто й починається з

© Бойко А.К., 2016.

оволодіння саме дистанційними особливостями трудової діяльності, що спрощує та скорочує час закріплення основ конкретної спеціальності. І головне, яку проблему може вирішити дистанційна праця, так це забезпечення трудової зайнятості молоді, яка в умовах деіндустріалізації економіки поступово опиняється в умовах перманентного безробіття. Так, станом на кінець січня 2016 року Державна служба зайнятості України констатувала 508,6 тисяч осіб, кожен третій з яких віком до 35 років [1]. Тому перед наукою трудового права постає негайне питання характеристики дистанційної праці як засобу забезпечення трудової зайнятості молоді.

**Формулювання мети статті.** Автор має на меті дослідити правові аспекти розуміння дистанційної праці як засобу забезпечення трудової зайнятості молоді.

**Виклад основного матеріалу.** У 1980 році відомий американський соціолог і філософ Е. Тоффлер прогнозував, що розвиток комп'ютерної техніки й засобів зв'язку приведе до зміни структури зайнятості, а в поєднанні з інтелектуалізацією праці, що підсилюється, до появи так званих «електронних котеджів», які дозволять перенести роботу з офісу в житло працівника [2, с. 320]. Він зазначав, що зменшення кількості робочих місць, пов'язаних з виробництвом матеріальних виробів, приведе до зростання обсягів роботи, яка – при правильній схемі телекомунікацій та іншому устаткуванні – може бути виконана де завгодно, у тому числі у власній вітальні [2, с. 322]. У 1972 році Джеком Ніллесом у науковий обіг був уведений термін «телеробота». Його концепція полягала в роботі поза офісом, при цьому співробітники підтримували зв'язок за допомогою телефону [3, с. 61]. Це дозволяє зробити висновок, що терміни «телеробота» та «надомна праця», який вживається у вітчизняному законодавстві Положенні «Про умови праці надомників», затвердженому ще Держкомпраці СРСР і Секретаріатом ВЦРПС 29 жовтня 1981 року, не є рівнозначними, тому що надомники не використовують сучасні засоби інформації й інформаційні технології. Натомість телепрацівники, на відміну від надомників, виконують значну частину роботи та здійснюють зв'язок із роботодавцем за допомогою комп'ютера та інших електронних видів зв'язку.

Як зазначають В. Ді Мартіно та Л. Вірт, феномен телероботи або дистанційної праці за термінологією МОП базується на трьох основних елементах: організації, розташуванні та технологіях. На базі комбінації цих компонентів дефініція «дистанційна праця» визначена ними як робота, яка здійснюється в місці, віддаленому від центральних офісів або виробничих приміщень, де працівник не має особистого контакту зі співробітниками, але здатний спілкуватися з ними з використанням нових технологій. У рамках цього широкого визначення дистанційна праця може бути виконана «он-лайн» (з прямим комп'ютерним зв'язком) або «автономно», вона може бути організована індивідуально або колективно, вона може являти собою всю або частину роботи працівника [4, с. 530]. Тобто дистанційна праця за своїм розташуванням може здійснюватись у працівника вдома, у приміщеннях, які не належать до засобів виробництва роботодавця, а також в інших громадських місцях, де можливе виконання роботи із використанням інформаційних технологій.

Отже, дистанційну працю можна визначити як 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.

У даному аспекті, як зазначають соціологи, дистанційна праця є значимою для молоді, як у матеріальному, так і в соціальному плані. Вона дозволяє сполучати різноманітні соціально-трудова практики із процесом навчання в освітніх установах, виконанням соціальних ролей, сприяє підвищенню самооцінки, нівелює соціальну дискримінацію. Дистанційна праця у контексті подолання соціальної нерівності має ресурс залучення у соціально-трудова відносини представників декласованих для індустріального суспільства соціальних груп, людей з обмеженими можливостями за допомогою розширення сфери зайнятості, спектра вакансій, які передбачають віртуальну трудову діяльність [5, с. 97]. Соціальними функціями дистанційної праці молоді виступають: функція соціально-трудова адаптації, функція пом'якшення соціальної нерівності, функція розвитку первинних соціально-трудова навичок, функція професійної мобільності. Молодь є одним з основних суб'єктів дистанційної праці, структура якої включає наступні елементи: держава та фріланс-біржі; групи працівники та роботодавці; служби зайнятості, кадрові агентства, центри комплексної підтримки молоді; провайдери дистанційних соціально-трудова практик [6, с. 318].

До того ж Міжнародна організація праці висунула теоретичні та практичні аргументи на користь того, що історично технологічні зміни були основною рушійною силою у розширенні номенклатури нової продукції, процесів і ринків, що супроводжувалося появою нових робочих місць і заробітків. У коло цих робочих місць для молоді з високим рівнем технічної освіти входить розробка програмного забезпечення; робота у телефонних центрах консультацій і центрах дистанційної обробки даних, які надають прямі послуги клієнтам або постачальникам послуг між країнами, причому така робота відкрита для молоді з повною середньою або, як правило, вищою освітою; робочі місця, які з'являються через розширення ринку мобільних телефонів або наданням більш широкого кола послуг у сфері ІКТ, таких як факси або Інтернет, через телекомунікаційні центри або Інтернет-кафе – для молоді з базовою освітою [7, с. 87].

Відповідно трудова зайнятість молоді може бути забезпечена наступним шляхом:

1) електронна робота вдома – найпоширеніша форма телероботи, яка практикується у власному будинку працівника, з використанням нових інформаційних і комунікаційних технологій;

2) робота через супутникові центри – окремі підрозділи підприємства, географічно віддалені від центральної організації, що залишаються на постійному електронному зв'язку;

3) робота у сусідніх центрах, які забезпечені електронними засобами, є спільними для різних користувачів і належать різним підприємствам або індивідуальним підприємствам. Вони розташовані поблизу житла працівників та можуть бути використані для інших цілей, таких як дистанційне навчання, телемагазин або дозвілля;

4) мобільна робота для молодих 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.

Однак, дистанційна праця, яка, як було визначено, є актуальним засобом забезпечення трудової зайнятості молоді, на жаль, залишається поза правовим врегулюванням, що витискує дистанційних працівників у так звану «неформальну» зайнятість та виключає їх з механізму юридичного захисту нормами трудового права.

У цьому сенсі варто звернути увагу на зарубіжний досвід закріплення цього нестандартного засобу забезпечення зайнятості.

Деякі колишні радянські республіки пішли шляхом створення спеціальних норм щодо врегулювання дистанційної праці у трудовому законодавстві. Наприклад, у ст. 221-1 Трудового кодексу Республіки Казахстан, прийнятому від 15 травня 2007 року дистанційна праця визначається як особлива форма здійснення трудового процесу поза місцем розташування роботодавця із застосуванням у процесі роботи інформаційних і комунікаційних технологій [8]. Згідно зі ст. 312-1 ТК Російської Федерації дистанційною роботою є виконання визначеної трудовим договором трудової функції поза місцем знаходження роботодавця, його філії, представництва, іншого відокремленого структурного підрозділу (включаючи розташовані в іншій місцевості), поза стаціонарним робочим місцем, територією або об'єктом, які прямо або побічно перебувають під контролем роботодавця, за умови використання для виконання цієї трудової функції та для здійснення взаємодії між роботодавцем і працівником з питань, пов'язаних з її виконанням, інформаційно-телекомунікаційних мереж загального користування, у тому числі мережі Інтернет [9]. Як бачимо, у пострадянських країнах правове регулювання дистанційної праці поки що обмежене включення дистанційних працівників у сферу дії трудового права, тоді як законодавство про зайнятість цих держав не містить жодних положень щодо використання дистанційної праці як засіб підвищення трудової зайнятості громадян, у тому числі й молоді.

На рівні ж Європейського Союзу Європейською комісією і Європейським об'єднанням профспілок і роботодавців (ETUC, UNICE, UEAPME, CEEP) 16 липня 2002 року була укладена Європейська рамкова угода про телероботу [10]. В Угоді зазначається, що телепрацівники користуються загальним захистом, що надається працівникам. Найпоширенішим способом імплементації Європейської рамкової угоди про телероботу стало укладення внутрішньодержавних угод на національному та міжгалузевому рівнях (Австрія, Бельгія, Данія, Франція, Люксембург, Німеччина, Греція, Італія та Іспанія). Інший спосіб імплементації Європейської рамкової угоди про телероботу полягав у виробленні різних форм «добровільних» заходів, таких як: спільні керівні принципи, кодекси поведінки та рекомендації щодо телероботи, основані на пропозиціях, викладених в угоді про телероботу (Ірландія, Латвія, Нідерланди, Швеція і Великобританія). Чеська Республіка, Угорщина, Польща, Португалія, Словаччина і Словенія впровадила Європейську рамкову угоду про телероботу шляхом прийняття спеціального законодавства, щоб сприяти поширенню телероботи та забезпечити високий соціальний захист дистанційним працівникам [11]. Слід відзначити, що в актах соціального діалогу, якими впроваджується у дію Європейську рамкову угоду про телероботу, та спеціальному законодавстві присвяченому дистанційній праці розкривається не тільки питання розповсюдження «стандартного»

юридичного захисту на дистанційних працівників, але й положення щодо активного застосування дистанційної праці як засобу зменшення безробіття, підвищення рівня трудової зайнятості, у тому числі й молодіжного.

**Висновки.** Інформаційні технології та комунікації у сучасних умовах невід'ємною частиною розвитку трудової діяльності в усьому світі, що зумовлює зміни у структурі зайнятості, особливо у сфері молодіжної трудової зайнятості. Зростання молодіжного безробіття передбачає звернення до відповідних виробничим умовам засобам підвищення рівня її трудової зайнятості. Одним із таких засобів є дистанційна праця тобто здійснення трудових обов'язків за межами приміщень роботодавця із використанням інформаційних технологій. Чинне трудове законодавство не містить положень як про включення дистанційної праці у сферу дії трудового права, так і про впровадження спеціальних програм працевлаштування молоді завдяки дистанційній праці. Враховуючи обраний Україною європейський вектор розвитку, варто звернутись до моделі правового регулювання дистанційної праці, яка прийнята в Європейському союзі, що сполучає її нормативне врегулювання та регулювання на рівні соціального діалогу. Прийняття означеної моделі в Україні забезпечить не тільки юридичний захист дистанційних працівників як суб'єктів трудових правовідносин, але й розширить можливості працевлаштування української молоді. Перспективою подальших наукових розробок у цьому сенсі бачиться дослідження реалізації права на працю дистанційними працівниками.

### Література

1. Соціально-економічне становище України за січень 2016 року // Режим доступу: [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/soc\\_ek/2016/publ\\_01\\_2016\\_u.html](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/soc_ek/2016/publ_01_2016_u.html);
2. Тоффлер Э. Третья волна / Э. Тоффлер. – М.: АСТ, 2004. – 781 с.;
3. Полтавец Ю.Н. Правовой статус работников домашнего труда. Исторический аспект и правовой статус по трудовому кодексу Российской Федерации / Ю.Н. Полтавец, Е.Г. Чигинцева // Экономика и управление в XXI веке: теория, методология, практика. Сер. Экономика и право : материалы междунар. научн.-практ. конф., г. Москва, 30 нояб. 2012 г. – 2012. – № 11–12. – Режим доступу: <http://www.nauteh.ru/index.php/conference-cnf-2012-02/70-a>;
4. Vittorio Di Martino. Telework: A new way of working and living / Vittorio Di Martino, Linda Wirht // International Labour Review. – Vol. 129. – 1990. – №. 5. – P. 529–554;
5. Правкина Я.Ю. Социологический анализ дистанционной работы как новой формы трудовой деятельности молодежи / Я.Ю. Правкина // Инновационная деятельность. – 2012. – №12. – С. 95–101;
6. Правкина Я.Ю. Социальные аспекты виртуализации дистанционных социально-трудовых практик (на примере молодежи) / Я.Ю. Правкина // European Social Science Journal. – 2012. – №10 (2). – С. 316–323;
7. Молодежь: пути к достойному труду (Содействие занятости молодежи – ответ на вызов): Доклад VI Международной организации труда. – Женева, Международная конференция труда, 93-я сессия 2005 г. – 112 с.;
8. Трудовой кодекс Республики Казахстан: Закон Республики Казахстан от 15.05. 2007 г. № 252-III. – Электронный ресурс: Режим доступу: <http://zakon.kz/141152-trudovojj-kodeks...kazakhstan.htm>.;
9. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон РФ от 05.04.2013 г. № 60-ФЗ // Российская газета. Федеральный выпуск. – 2013. – № 6053. – 10 апр.;
10. ETUC, UNICE-UEAPME and CEEP, Framework Agreement on Telework, Brussels. – 2002. – 16 July;
11. Brenda Barrett and Malcolm Sargeant. Telework in the European Union // Working Paper Adapt. – 19 marzo 2010.