

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
2. Про охорону материнства: Конвенція Міжнародної організації праці від 28.06.1952 № 103. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993-122>.
3. Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності від 29.06.1951 № 100. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993-002>.
4. Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці на яких забороняється застосування праці жінок: наказ Міністерства охорони здоров'я України від 29.12.1993 № 256. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94>.
5. Вілкова О. Сучасні моделі гендерної політики: сучасність та особливості впровадження. Політичний менеджмент. № 6 2008. С. 160–165.
6. Грекова М.М. Сучасні тенденції міжнародно-правового регулювання праці жінок. Форум права. 2012. № 3. С. 139–145.
7. Груздева Е.Б., Чертихина Э.С. Оплата труда и семейные доходы работающих женщин: проблемы и перспективы. Женщины в современном мире. М.: Наука, 1989. С. 97.
8. Іншин М.І. Праця жінок у сучасних умовах: правовий аспект. Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства: матеріали IV Всеукраїнської науково-практичної конференції (Харків, 27 листопада 2015 року). Харків. 2015. С. 31–35.
9. Ковалевич С.П., Хоружа І.Г. Особливості правового регулювання умов праці жінок. Молодий вчений. № 5. 1 (45.1) 2017. С. 54–57.
10. Кучава К.О. Проблеми гендерної рівності у сфері трудових відносин жінок. Управління розвитком: збірник наукових робіт. 2014. № 6 (169). С. 48–50.
11. Лозан Б.О. Правове регулювання охорони праці в Україні. URL: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-hum/allhum2016/paper/download/498/361>.
12. Бігун Г. Проблеми захисту прав жінок. URL: [http://empower-ukraine.blogspot.com/2013/11/blog-post\\_9.html?m=1](http://empower-ukraine.blogspot.com/2013/11/blog-post_9.html?m=1).

УДК 349.23 (477)

ДИСТАНЦІЙНА ЗАЙНЯТІСТЬ В УКРАЇНІ:  
ПОНЯТТЯ ТА ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯREMOTE EMPLOYMENT IN UKRAINE:  
CONCEPT AND PROBLEMS OF LEGAL ADJUSTMENT

Минюк О.Ю.,

*кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри господарського права та процесу  
Університету державної фіскальної служби України*

Минюк Д.І.,

*кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри господарсько-правових дисциплін  
Університету державної фіскальної служби України**Існує один непереможний, підступний  
і все контролюючий тиран – час,  
який кожне століття змінює свої погляди  
на життя, на людей і їх звички.  
(Автор невідомий)*

У статті розглянуто сутність поняття «дистанційна зайнятість» та здійснено аналіз нормативно-правового регулювання цієї діяльності в Україні. Звернено увагу на недоліки законодавства у цій сфері та можливості його удосконалення, що сприятиме ефективності здійснення дистанційної зайнятості на ринку праці в Україні.

**Ключові слова:** дистанційна зайнятість, правове регулювання, ринок праці, механізм регулювання дистанційної зайнятості.

В статье рассмотрена сущность понятия «дистанционная занятость» и осуществлен анализ нормативно-правового регулирования данной деятельности в Украине. Обращено внимание на недостатки законодательства в этой сфере и возможности его усовершенствования, что будет способствовать эффективности осуществления дистанционной занятости на рынке труда в Украине.

**Ключевые слова:** дистанционная занятость, правовая регуляция, рынок труда, механизм регуляции дистанционной занятости.

In the article considered the essence of the concept of "the controlled from distance employment" and an analysis of the legal regulation of activity in Ukraine. Attention is paid to the shortcomings of the legislation in this field and the possibilities of its improvement, which in turn will contribute to the efficiency of the implementation of remote employment in the labor market in Ukraine.

**Key words:** controlled from distance employment, labor market, adjustment mechanism of the controlled from distance employment.

**Постановка проблеми.** Однією з характерних особливостей нашого часу є стрімкий розвиток інформаційних технологій та Інтернет-ресурсів. Їх глобальне розширення за останні роки призвело до того, що робота фахівців не вимагає їх присутності на робочому місці. Часто результат роботи не має матеріальної форми і може бути підготов-

лений у будь-якому місці і переданий роботодавцю. Проте відсутність належного нормативно-правового закріплення поняття і механізму регулювання дистанційної зайнятості створює нині неабиякі проблеми для обох сторін – як роботодавця, так і працівника, унеможливує належне і ефективне його запровадження в Україні.

**Стан опрацювання.** Проблемам дистанційної зайнятості присвячено наукові праці таких вчених, як Д.П. Богиня, Т. Бондар, О. Буроменко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова, А.М. Колот, Ю.М. Куліков, Е.М. Лібанова, М. Лушніков, В.О. Мандибура, М. Мельничук, В. Мортіков, С. Мороз, В. Процевський, О.Ф. Новікова, О. Ярошенко та інших.

Але варто наголосити, що окреслена тематика в наукових працях вчених висвітлюється лише фрагментарно, хоча вона має важливе наукове і практичне значення. Саме тому вивчення дистанційної зайнятості в Україні крізь призму сучасних реалій видається актуальним, необхідним і своєчасним.

**Мета статті.** На основі досліджених матеріалів поставлено задачу проаналізувати поняття та проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості в Україні та висвітлити можливі напрями його подальшого удосконалення.

**Виклад основного матеріалу.** Дистанційна зайнятість – потрібне явище як в умовах економічної кризи, так і в умовах скорочення попиту на робочу силу.

Конституція України у ст. 43 визначає, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1].

Проте нестабільність ринку праці, дефіцит пенсійного фонду, зниження темпів зростання зайнятості й чисельності робочої сили у виробничій сфері, зростання прихованого безробіття, накопичення надлишкової чисельності зайнятих, прояви дискримінації за віком, за регіональним розміщенням, відсутністю офіційного досвіду роботи, складність працевлаштуватися особам, які мають маленьких дітей, непрогнозовані хвилі скорочень призводять до того, що кожен п'ятий українець шукає роботу більше року на тлі високих темпів розвитку інформаційних і комунікаційних технологій. Усі перелічені фактори є передумовами для формування в Україні дистанційної зайнятості (надомна робота, віддалена робота, робота на відстані, телеробота, неформальна, нетрадиційна зайнятість та інші назви) [2].

Вперше дистанційна зайнятість з'явилася у США. У 1972 році професор Університету Південної Каліфорнії Дж. Нілсес ввів термін «телеком'ютинг» (слід зазначити, що в зарубіжних країнах вживають синоніми дистанційної зайнятості, якими є «телеробота» і «телеком'ютинг») [3].

Проте цілком слушним є зауваження Н.Н. Кострюкової, яка звертає увагу на те, що термін «телеробота» є не зовсім вдалим для російської мови, корінь «теле», що означає «віддалений», міцно асоціюється з телевізійними передачами, відповідно «телеробота» пов'язується насамперед з роботою на телебаченні. Водночас термін «віддалена робота» теж недостатньо відображає суть цього поняття, оскільки робота поза офісом має значну різноманітність [4, с. 7–8].

Сьогодні в українському законодавстві питання правового регулювання дистанційної зайнятості не врегульовано. Проектом Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо підвищення конкурентоспроможності окремих категорій осіб на ринку праці» пропонується визначення поняття «дистанційна праця» як виконання працівником обумовленої роботодавцем роботи (виробництво товарів або послуг) відповідно до умов письмового трудового договору в приміщеннях за вибором працівника, але не у приміщеннях роботодавця [5].

На нашу думку, Кодекс законів про працю України мав би регулювати таку форму праці, але не регулює. Найбільшою проблемою, на нашу думку, є відсутність чіткого нормативного акту, який би врегулював дистанційну зайнятість в Україні, що є неприпустимим за сучасних умов.

У законодавстві зарубіжних країн норми, які регулюють дистанційну зайнятість, закріплені як в окремих законах, наприклад, в Греції, так і в трудових кодексах

(Трудовий кодекс Республіки Казахстан, Трудовий кодекс Литовської Республіки).

Український законодавець зробив спробу закріпити дистанційну зайнятість у проекті Трудового кодексу України, зокрема у ст. 42 «Умова про роботу вдома», яка визначає, що під час укладення трудового договору або пізніше сторони можуть домовитися про виконання працівником роботи вдома (про надомну працю), якщо він має для цього необхідні умови, що відповідають вимогам охорони праці, пожежної безпеки і санітарно-гігієнічним вимогам. Вважається, що ця норма потребує доопрацювання, оскільки дистанційна зайнятість передбачає не лише працю в домашніх умовах, але в будь-якому зручному для працівника місці [6].

Отже, єдиним нормативно-правовим актом, який регулює відносини у даній сфері, досі є Положення про умови праці надомників, затверджене Постановою Держкомпраці СРСР та Секретаріату Всесоюзної центральної ради професійних спілок (ВЦРПС) від 29.09.1981 р. № 275/17-99. Відповідно до п. 1 вказаного Положення надомниками вважаються особи, які уклали трудовий договір з об'єднанням, комбінатом, підприємством, установою, організацією, колгоспом про виконання роботи вдома особистою працею з матеріалів і з використанням знарядь і засобів праці, що виділяються підприємством або набуваються за рахунок коштів цього підприємства [7].

У науковому світі існує багато думок щодо дистанційної праці. Так, вчений І. Кисельов дистанційну працю розуміє як різновид трудової діяльності, яка виконується на місці, віддаленому від центрального офісу, що виключає можливість спілкування працівника з керівництвом та товаришами по службі [8].

В.О. Носенко надомну роботу розглядає як різновид дистанційної і зазначає, що дистанційними працівниками є висококваліфіковані спеціалісти, результатом праці яких є інтелектуальний продукт, за винятком праці надомних працівників [9, с. 8].

Я.В. Свічкарьова надомну роботу ототожнює з дистанційною, зауважуючи, що сьогодні надомна робота не обмежується лише виробничою сферою, дистанційною зайнятістю охоплені й висококваліфіковані представники інтелектуальної праці – системні адміністратори, перекладачі, веб-дизайнери, журналісти, оператори комп'ютерного набору, консультанти, бухгалтери, юристи, маркетологи та інші фахівці [10, с. 129].

А. Колот дистанційною називає працю, яка внаслідок використання інформаційних і комунікаційних технологій віддалена від приміщення роботодавця (у відношенні не менше 20% робочого часу) [11, с. 6].

У розумінні українських вчених Л. Шабаліна та В. Афанасенко дистанційна зайнятість означає виконання роботи за межами офісу і не завжди вимагає використання комп'ютера, мережі Інтернет тощо [12, с. 80].

О. Гулевич, зважаючи на значну різноманітність видів дистанційної роботи, виділяє її п'ять основних видів: дистанційна зайнятість, що розподілена на роботу вдома і роботу в офісі; надомна робота; позаштатна дистанційна робота; мобільна дистанційна робота; робота у спеціальних робочих місцях [13, с. 12–13].

Варто висловити і позицію професора С.В. Вишневецької, яка наголошує на відсутності єдиної концепції розвитку дистанційної роботи як нестандартної форми зайнятості, свідченням цього є відсутність чіткого визначення і розмежування таких понять як «дистанційна робота», «віддалена робота», «надомна робота», «телеробота». Все це вимагає посиленої уваги як науковців, так і законодавця, викликає необхідність належної правової регламентації, яка б ґрунтувалась на доктринальних розробках вчених [14, с. 80].

Дистанційні форми зайнятості не лише зменшують соціальну напруженість у суспільстві, а й прояви дис-

кримінації за віком, статтю, за регіональною ознакою, відсутністю офіційного досвіду роботи, долають географічні бар'єри. Багато безробітних можуть дистанційно отримувати завдання і мати дохід у вигляді зарплати за їх виконання, що дає засоби до існування. Користувачами такої форми зайнятості можуть бути практично всі категорії населення. Це не лише люди, які мають обмеження із працевлаштування (особи з інвалідністю), а й люди, яким складно відлучатися з дому (хто доглядає за хворими, дітьми, а також пенсіонери), які потребують додаткового заробітку. Така робота зручна для менеджерів, веб-дизайнерів, програмістів тощо.

В.А. Красноновець вважає, що основними перевагами дистанційної зайнятості є скорочення витрат працевлаштування на оренду приміщень і організацію робочих місць, істотна економія часу, енергії і засобів працівника внаслідок відсутності транспортних проблем; зростання продуктивності праці за її організації відповідно до індивідуальних запитів індивіда у комфортних домашніх умовах; зменшення забруднення навколишнього середовища через скорочення транспортних потоків; можливість підвищення ділової активності працюючих дистанційно. 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 [15, с. 80].

Отже, розвиток дистанційної зайнятості має не лише правовий, а й економічний, екологічний та соціальний характер.

Сьогодні в Україні ринок віддаленої роботи неактивний. Для цього є певні причини. Можна виділити низку проблем, які потребують вирішення для повноцінної роботи даного механізму:

- 1) відсутність в Україні офіційно зареєстрованих технологій упровадження дистанційної зайнятості;
- 2) відсутність законодавчої ініціативи щодо впровадження та легалізації дистанційних форм зайнятості в Україні;
- 3) неадаптованість законодавства України до міжнародних стандартів;
- 4) невідпрацьованість законодавства в питаннях оформлення на віддалену роботу, оплати праці, режимів праці, соціальної захищеності, сплати податків;
- 5) нерівномірний ступінь розвитку ІТ-технологій;
- 6) неурівняність дистанційних працівників із звичайними;
- 7) недостатня інформованість населення та роботодавців України про можливість застосування дистанційних форм зайнятості;
- 8) існування ризиків сумнівних роботодавців та несутимінних працівників;
- 9) проблеми захисту інформації та результатів роботи (віруси, хакерство, крадіжка грошей);
- 10) проблеми входження українців до міжнародного ринку праці, складні та суперечливі проблеми врегулю-

вання міжнародних відносин у цій сфері внаслідок посилення нерівномірності економічного розвитку країн світу;

11) ризики ненавмисного та навмисного порушення прав третіх осіб, зокрема об'єктів інтелектуальної власності;

12) недовіра до віртуальних агентств та їх робота поза законодавчими рамками;

13) недостатність спілкування та обміну досвідом дистанційних працівників;

14) відсутня юридична відповідальність роботодавців за відповідні умови праці та страхування здоров'я працівника;

15) недостатній ступінь інформування та поширення нових інформаційних технологій та невиділення комплексу інформаційних галузей в окремий сектор економіки (як будівництво, транспорт тощо);

16) неналежне поширення міждисциплінарної бази досліджень;

17) розбіжності соціально-політичної та економічної ситуації у різних державах, відмінності в масштабах цін та їх нестабільність [16, с. 123–128].

Оксана Мовчан, займаючи посаду директора Департаменту соціальної політики Черкаської міської ради у 2016 році заявила, що дистанційна робота, фріланс, активно поширюється по Україні. Але негативною стороною такої роботи є той факт, що більшість фрілансерів працюють нелегально, а тому соціально незахищені. Також люди, які працюють віддалено, часто отримують менше, ніж співробітники, що працюють традиційно. За її словами, законопроект умовно ділиться на дві частини. Перша з них дає визначення терміну, окреслює основні положення та вносить зміни до законів про працю. Друга частина законопроекту включає стимулюючі заходи для роботодавців. Оксана Мовчан вважає, що законопроект буде корисним для багатьох категорій людей, які бажать працювати, а також легалізує віддалену роботу і забезпечить соціальний захист дистанційних співробітників [17].

Ми погоджуємося з твердженням Л. Шабаліної та В. Афанасенко, що легальне використання телероботи дозволить збалансувати попит і пропозицію на ринку праці України, допомогти знайти роботу або додатковий дохід населенню так званих депресивних регіонів країни [12, с. 82].

**Висновок.** Отже, відсутність належного нормативно-правового забезпечення поняття та механізму регулювання дистанційної зайнятості створює неабиякі проблеми для обох сторін – як роботодавця, так і працівника, що унеможливує належне і ефективне запровадження в Україні дистанційної зайнятості. Тому управління трудовими ресурсами в Україні сьогодні зумовлює нагальну потребу пошуку нового механізму правового регулювання дистанційної зайнятості, оскільки у сучасних умовах вона є досить популярною серед населення. Суб'єкти ринку праці повинні бути впевнені у тому, що ризик, який пов'язаний з їх участю, зведений до мінімуму. А це неможливо здійснити без формування відповідного управлінського механізму регулювання та без належного законодавчого закріплення відносин у цій сфері, що забезпечуватиме дотримання інтересів усіх учасників ринку праці.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 184.
2. Моцар М.М. Міжнародні аспекти та передумови для формування дистанційної форми зайнятості в Україні. URL: [www.sworld.com.ua/index.php/en/economy.../15475-412-0517](http://www.sworld.com.ua/index.php/en/economy.../15475-412-0517).
3. Байков А. Телеработа как одна из разновидностей гибкой занятости в Латвии. URL: <http://www.baltic-course.com/rus/opinion/?doc=48651>.
4. Кострюкова Н.Н. Перспективы развития нетипичных видов занятости в научной сфере. Интернет-журнал Науковедение. 2011. Выпуск № 1 (6). С. 1–16.
5. Про внесення змін до деяких законів України щодо підвищення конкурентоспроможності окремих категорій осіб на ринку праці: проект закону України. URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/NT0695.htm](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/NT0695.htm).
6. Проект Трудового кодексу України: текст законопроекту до другого читання 24.07.2017. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).
7. Про умови праці надомників: положення, затверджене Постановою Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦПРС від 29.09.1981 р. № 275/17-99. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81>.
8. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учебник. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. 360 с.

9. Носенко В.О. Правове регулювання дистанційної зайнятості працівників в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». К., 2015. 19 с.
10. Свічкарьова Я.В. Дистанційна робота як одна із форм атипової зайнятості. Держава та регіони. Серія «Право». 2013. № 1 (39). С. 129–134.
11. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудої сфері. Україна: аспекти праці. 2010. № 2. С. 6.
12. Шабаліна Л., Афанасенко В. Упровадження телероботи в Україні на основі міжнародного досвіду. Схід. 2010. № 5 (105). С. 79–83.
13. Гулевич О. Трансформація зайнятості у сфері послуг під впливом розвитку інформаційних технологій. Україна: аспекти праці. 2010. № 2. С. 10–13.
14. Вишновецька С.В. До питання про проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості працівників. Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». 2015. № 1
15. Красномоєць В.А. Характеристика трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості. Соціально-трудої відносини: теорія і практика: зб. наук праць. М-во освіти і науки молоді та спорту України ДВНЗ Київський нац. екон. ун-т ім Вадима Гетьмана / відп. ред. Т.Г. Кицак. 2011. № 2 С.89–91.
16. Моцар М.М. Проблеми формування дистанційних форм зайнятості в Україні. Наукові праці МАУП. К. 2013. Вип. 2 (37), С. 123–128.
17. В Україні хочуть легалізувати віддалену роботу. Сьогодні. ua. 24/7 від 9 жовтня 2013 року. URL: [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://vgolos.com.ua/news/v\\_kabmini\\_prydumaly\\_yak\\_zbyraty\\_podatky\\_z\\_frilanseriv\\_120146.html](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://vgolos.com.ua/news/v_kabmini_prydumaly_yak_zbyraty_podatky_z_frilanseriv_120146.html).