

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2021.67.27>
УДК 349.235: 349.245

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Таран І. О.,

*студентка Кременчуцького національного університету
імені Михайла Остроградського,
Україна, м. Кременчук
taranira25@gmail.com
orcid.org/0000-0002-9705-3840*

Васечко Л. О.,

*к. ю. н., доцент кафедри фундаментальних
і галузевих юридичних наук Кременчуцького
національного університету імені Михайла Остроградського,
Україна, м. Кременчук*

Таран І. О., Васечко Л. О. Правове регулювання дистанційної роботи в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку.

Статтю присвячено дослідженню дистанційної форми організації праці, визначенню проблем та перспектив розвитку правового регулювання дистанційної зайнятості в Україні. Проведено аналіз національного законодавства у цій сфері, охарактеризовано переваги та недоліки дистанційної форми зайнятості в сучасних реаліях життя.

Встановлено, що сьогодні ринок віддаленої роботи в Україні не такий активний, як в країнах Європи. На це впливають різні причини. Це:

- недосконалість правового регулювання форми дистанційної зайнятості в Україні;
- неадаптованість законодавства України до міжнародних стандартів;
- недостатня інформованість населення та роботодавців України про можливість застосування дистанційних форм зайнятості;
- невідпрацьованість законодавства в питаннях оформлення на віддалену роботу, оплати праці, режимів праці, соціальної захищеності, сплати податків;
- нерівномірний ступінь розвитку ІТ-технологій;
- проблеми входження українців до міжнародного ринку праці, складні та суперечливі проблеми врегулювання міжнародних відносин у цій сфері внаслідок посилення нерівномірності економічного розвитку країн світу;
- недовіра до віртуальних агентств та їх робота поза законодавчими рамками;
- недостатній ступінь інформування та поширення нових інформаційних технологій та невиділення комплексу інформаційних галузей в окремий сектор економіки;
- існування ризиків сумнівних роботодавців та несумлінних працівників;
- проблеми захисту інформації та результатів роботи (віруси, хакерство, крадіжки грошей).

Також, до негативних факторів дистанційної зайнятості можна віднести складний психологічний аспект, який полягає в тому, що відбувається втрата «живого» спілкування з людьми та відсутність певної приналежності до команди колег по роботі.

Сфера дистанційної форми організації праці достатньо не врегульована на законодавчому рівні.

За результатами дослідження зроблено висновок, що суспільні відносини, в тому числі і соціально-трудові, з часом все більше розвиваються, а тому потребують чіткого правового врегулювання. Це дасть змогу ефективніше забезпечити організацію дистанційної зайнятості, визначити загальний режим роботи, а також гарантування та охорону трудових прав дистанційного працівника. З огляду на це, варто зазначити, що в зако-

нодавстві нашої держави на достатньому рівні питання дистанційної форми зайнятості не врегульовано, воно не відповідає сучасним вимогам трудового законодавства і потребує все більшого удосконалення та розвитку.

Ключові слова: дистанційна робота, робочий час, трудове законодавство, дистанційний працівник, роботодавець, нетипова зайнятість.

Taran I. O., Vasechko L. O. Legal regulation of remote work in Ukraine: current state and prospects of development.

The article is devoted to the remote form of labor organization, identification of problems and prospects for the development of legal regulation of remote employment in Ukraine. The analysis of the national legislation in this sphere is carried out, the advantages and disadvantages of the remote form of employment in modern realities of life are characterized.

It is established that today the remote work market in Ukraine is not as active as in European countries. There are various reasons for this:

- imperfection of legal regulation of the form of remote employment in Ukraine;
- non-adaptation of Ukrainian legislation to international standards;
- Insufficient awareness of the population and employers of Ukraine about the possibility of using remote forms of employment;
- unfinished legislation in matters of registration for remote work, wages, work regimes, social security, payment of taxes;
- uneven degree of development of IT technologies;
- problems of Ukrainians entering the international labor market, complex and contradictory problems of settling international relations in this area due to increasing uneven economic development of the world;
- distrust of virtual agencies and their work outside the legal framework;
- Insufficient level of information and dissemination of new information technologies and non-allocation of a set of information industries in a particular sector of the economy;
- the existence of risks of dubious employers and dishonest employees;
- problems of protection of information and results of work (viruses, hacking, theft of money).

Also, the negative factors of remote employment include a complex psychological aspect, which is that there is a loss of “live” communication with people and the lack of a certain membership in the team of colleagues.

The sphere of remote form of labor organization is not sufficiently regulated at the legislative level.

According to the results of the study, it is concluded that social relations, including social and labor, are developing more and more over time, and therefore need a clear legal regulation. This will make it possible to ensure the organization of remote employment, to determine the general mode of operation, as well as to guarantee and protect the labor rights of the remote worker. In view of this, it should be noted that the legislation of our state at a sufficient level does not regulate the issue of remote employment, it does not meet modern requirements of labor legislation and needs more and more improvement and development.

Key words: remote work, working hours, labor legislation, remote worker, employer, atypical employment.

Постановка проблеми. Очевидним є той факт, що наш світ не стоїть на місці, ми постійно прагнемо до чогось нового, сучаснішого. Інтенсивна інтеграція України у світовий простір, зростання масштабів використання мережі Інтернет, постійні процеси глобалізації, стрімкий розвиток інформаційних технологій – усе це зумовило впровадження та розвиток нових можливостей для реалізації та забезпечення людських прав у сфері соціально-трудова відносин.

Тому останнім часом поняття «дистанційна робота» набирає все більшої популярності, все більшого значення.

Це, в свою чергу пов'язано з різними чинниками:

- поширення у світі пандемії COVID-19;
- впровадження цифрових технологій та електронних мереж;
- віртуалізація економічного простору;
- можливість раціонально планувати та використовувати свій робочий час;
- наявність умов, сприятливих для додаткового заробітку тощо.

Стан дослідження теми. Проблему дистанційної форми організації праці у своїх наукових доробках вивчала значна кількість фахівців у галузі трудового права, таких, як М. І. Іншин, Ю. М. Куліков, О. В. Демченко, А. М. Гриценко, О. О. Герасименко, А. М. Колот, Л. І. Лазор, В. І. Прокопенко, О. М. Ярошенко, Н. М. Вапнярчук, Л.П. Гаращенко, Я. В. Свічкарьова та інші.

Але все ж таки, варто звернути увагу на те, що науковці вивчали питання дистанційної зайнятості фрагментарно, вони здебільшого звертали увагу класифікації видів дистанційної зайнятості. Багато проблем наразі потребують ще більшого вивчення та конкретизації, це, зокрема, правове регулювання дистанційної зайнятості працівників, комплексне дослідження значення та тенденцій розвитку дистанційної праці тощо. Це, в свою чергу, і зумовило актуальність даного дослідження, необхідність вивчення його природи і спроможності відповідати сучасним реаліям життя.

Метою статті є проаналізувати сучасні проблеми правового регулювання дистанційної форми організації праці в Україні, визначити можливі напрями його подальшого вдосконалення та розвитку.

Виклад основного матеріалу. Конституцією України, як Основним Законом, в статті 43 закріплено, що «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб» [1].

Зміни в економіці та суспільстві, нестабільність ринку праці, заміна стандартних трудових відносин зі стабільним часом роботи та відпочинку, нормованою заробітною платою на нестандартні форми зайнятості – зумовлюють трансформацію соціально-трудова відносин.

Серед сучасних форм зайнятості населення дистанційна праця набуває все більшого поширення.

Офіційне визначення поняття «дистанційна робота» надається в Кодексі законів про працю України, який є кодифікованим нормативно-правовим актом, що визначає правові засади і гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці. На підставі Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу», який був прийнятий Верховною Радою України 4 лютого 2021 року і набув чинності 27 лютого 2021 року, було внесено зміни, зокрема, до статті 60-2 КЗпП: «дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій» [2].

Характерними ознаками дистанційної роботи є: виконання роботи працівником поза робочим приміщенням; ненормований робочий час; використання інформаційно-комунікаційних технологій; гнучкість соціально-трудова відносин тощо.

Як вважає О. В. Демченко – дистанційна робота це та робота, яка здійснюється працівником на регулярній основі з дотриманням норм трудового законодавства, а також інших нормативно-правових актів, що містять норми трудового права. Сказано, що особливістю цієї форми організації праці є розташування робочого місця працівника – поза межами стаціонарного робочого місця, а також особливою умовою є те, що за допомогою засобів інформаційно-комунікаційних технологій підтримується взаємодія між працівником та роботодавцем [3, с. 43].

За словами О. О. Герасименко – дистанційна зайнятість повинна правомірно розглядатися не лише з позицій нестандартності, але й з точки зору інноваційності, оскільки така форма соціально-трудова відносин передбачає комплекс нововведень щодо взаємодії держави, найманих працівників, роботодавців, яка на практиці породжує низку соціально-економічних зисків і загострює організаційно-правову визначеність [4, с. 229].

А. М. Колот говорить, що дистанційною формою організації праці є саме та праця, яка внаслідок використання інформаційних і комунікаційних технологій віддалена від приміщення роботодавця, характерна ненормованим робочим часом, віртуальністю середовища, заснована на гнучких соціально-трудова відносинах [5, с. 6].

О. Г. Серета акцентує увагу на тому, що дистанційний працівник - людина, яка виконує роботу без укладання довгострокового договору з роботодавцем, найманий тільки для виконання певного переліку робіт (позаштатний працівник). Сучасний дистанційний працівник – це фактично будь-який фахівець, що працює поза постійним штатом компанії і без укладання довгострокового трудового договору [6, с. 245].

Можна сказати, що розвиток дистанційної зайнятості має поряд з правовим аспектом, також соціальний, економічний та екологічний. В свою чергу, виділяють певні переваги та недоліки дистанційної форми праці.

Німецькі дослідницькі інститути IGES та Forsa на замовлення німецької лікарняної каси DAK провели соціологічне дослідження, де взяли участь по 7 тис. найманих працівників., щоб визначити основні «за» і «проти» віддаленої форми зайнятості.

Результати були такими: ті, кому домашній офіс припав до смаку, серед переваг, крім відсутності необхідності витратити час і кошти на транспорт, називають: можливість працювати з будь-якого місця; більше часу

проводити з родиною; інклюзивність (більше можливостей для людей з особливими потребами); гнучкість графіку: можливість самому обирати, коли саме впродовж дня працювати; підвищену автономність, мотивацію і продуктивність праці, більш комфортні умови роботи, зниження стресу. 56 % з тих, хто регулярно працюють з дому, зізналися, що це продуктивніше, ніж робота в офісі. 2/3 сказали, що завдяки дистанційній роботі вони змогли краще поєднати робочі та родинні обов'язки. Приблизно стільки ж осіб позитивно оцінили додатковий час, який з'явився завдяки тому, що більше не треба діставатися до роботи [7, с. 7].

Тому, можна сказати, що позитивним в цьому є: збереження власного часу, можливість проводити більше часу із сім'єю, підвищення продуктивності праці, зменшення негативного впливу на довкілля, можливість додаткового заробітку.

Варто зазначити, що сьогодні ринок віддаленої роботи в Україні не такий активний, як в країнах Європи. На це впливають різні причини. Це: недосконалість правового регулювання форми дистанційної зайнятості в Україні; неадаптованість законодавства України до міжнародних стандартів; недостатня інформованість населення та роботодавців України про можливість застосування дистанційних форм зайнятості; невідпрацьованість законодавства в питаннях оформлення на віддалену роботу, оплати праці, режимів праці, соціальної захищеності, сплати податків; нерівномірний ступінь розвитку ІТ-технологій; проблеми входження українців до міжнародного ринку праці, складні та суперечливі проблеми врегулювання міжнародних відносин у цій сфері внаслідок посилення нерівномірності економічного розвитку країн світу; недовіра до віртуальних агентств та їх робота поза законодавчими рамками; недостатній ступінь інформування та поширення нових інформаційних технологій та невиділення комплексу інформаційних галузей в окремий сектор економіки; існування ризиків сумнівних роботодавців та несумлінних працівників; проблеми захисту інформації та результатів роботи (віруси, хакерство, крадіжки грошей) [8, с. 125].

Також, до негативних факторів дистанційної зайнятості можна віднести складний психологічний аспект, який полягає в тому, що відбувається втрата «живого» спілкування з людьми та відсутність певної приналежності до команди колег по роботі.

Сфера дистанційної форми організації праці достатньо не врегульована на законодавчому рівні.

4 лютого 2021 року Верховна Рада України прийняла Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу», який набрав чинності 27 лютого 2021 року.

Цей Закон запроваджує два самостійні види (форми) роботи - дистанційну та надомну, визначає право роботодавця при укладенні трудового договору про дистанційну або надомну роботу отримувати відомості про місце проживання або інше місце за її вибором, де буде виконуватись трудова функція (з метою належного оформлення працівника на дистанційну роботу). Також затверджує забезпечення можливості ознайомлення працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором, локальними нормативними актами роботодавця, повідомленнями та іншими документами, з якими працівник має бути ознайомлений у письмовій формі, шляхом обміну електронними документами; забезпечення можливості дистанційного ознайомлення працівника з вимогами щодо охорони праці шляхом використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема відеозв'язку; забезпечення можливості працівника поєднувати дистанційну роботу з виконанням роботи в звичайному режимі на робочих місцях у приміщеннях чи на території роботодавця; покладення на власника або уповноважений ним орган зобов'язань щодо забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на робочих місцях на території і у приміщеннях власника [9].

Отже, відповідно до цього, важливо враховувати певні аспекти при організації дистанційної форми праці.

По-перше, повинна бути певна домовленість між дистанційним працівником та роботодавцем – укладення трудового договору на виконання роботи у дистанційному режимі на основі підпорядкування. Він повинен містити: ідентифікаційні дані, підписи та місце проживання або знаходження головного офісу сторін; назву виду діяльності, яка має виконуватися, із чітким описом схеми; дата початку трудових відносин у режимі дистанційної роботи; якщо дистанційна робота є з визначеним терміном - її тривалість або дату закінчення; право власності на засоби праці; визначення організаційної одиниці чи відділу підприємства, яким працівник підпорядкований; право на професійну підготовку; тривалість оплачуваної відпустки або спосіб її визначення; процедура припинення трудових відносин або посилення на застосовні правові норми; застосовні колективні договори, якщо такі є; органи соціального забезпечення, що отримують внески [10, с. 30-32].

По-друге, повинно бути ознайомлено працівника з локальними актами підприємства, якому він підпорядковується. Це можливо проводити за допомогою визначених у трудовому договорі засобів інформаційно-комунікаційного зв'язку.

По-третє, за характером праці дистанційна робота є інтелектуальною, а не ручною, як наприклад, надомна, тому особливих вимог щодо практичних навичок її виконання немає.

По-четверте, звичайно це відсутність будь-якої дискримінації і рівне ставлення до всіх дистанційних працівників.

А також, навчання та інструктажі з охорони праці та пожежної безпеки повинні обов'язково проводитися, якщо роботодавець забезпечує дистанційного працівника засобами праці, в межах використання працівником таких засобів праці і відповідальність за безпечність та справний стан обладнання повинна покладатися на роботодавця лише тоді, коли обладнання надається ним працівнику у користування.

Тому, як можна побачити, лише декілька нормативно-правових актів регулюють в Україні питання дистанційної праці: Кодекс законів про працю, в який і були внесені зміни про організацію дистанційної зайнятості відповідно до вище зазначеного Закону.

Відповідно, питання правового регулювання даної сфери потрібно більше удосконалювати та розвивати.

Висновки. Отже, підбиваючи підсумок цьому дослідженню, можна сказати, що до основних напрямів модернізації правового регулювання дистанційної форми організації праці належать: передбачення окремих глав у новому трудовому кодексі України, в яких буде чітко врегульовано питання дистанційної форми зайнятості; визначення особливостей дистанційного працівника, його сфери прав та обов'язків, заборони дискримінації цих працівників за будь-якими ознаками; забезпечення професійного розвитку та підвищення кваліфікації дистанційних працівників; забезпечення достатньої інформованості населення та роботодавців України про можливість застосування дистанційних форм зайнятості; нормативного закріплення положення, згідно з яким держава буде забезпечувати розвиток дистанційної зайнятості; створення інститутів, які будуть забезпечувати та координувати дистанційну зайнятість; розробка такої державної політики у сфері зайнятості населення, яка буде, перш за все, спрямована на стимулювання розвитку даної форми зайнятості.

Таким чином, дистанційна форма організації праці у наш час стала досить популярною та актуальною. Але, щоб відбувався її безперервний та активний розвиток це питання потрібно чітко врегульовувати на законодавчому рівні. В сучасних реаліях це є проблемним і потребує детального аналізу.

Звичайно, потрібно прийняти такий кодифікований нормативний акт, який і буде чітко забезпечувати правове регулювання трудових відносин, у тому числі – дистанційних. При цьому важливо враховувати як вітчизняні сучасні проблеми законодавчого регулювання трудових відносин, так і міжнародний досвід у вирішенні даного питання.

Тому саме чітке правове регулювання може забезпечити якісне існування та розвиток дистанційної роботи в Україні.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28. 06. 1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
2. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Демченко О.В. Механізм правового регулювання дистанційної зайнятості за трудовою регламентацією. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки»*. 2019. Вип. 2. С. 42–45.
4. Герасименко О.О. Дистанційна зайнятість як тренд цифрової економіки: нові можливості, нові соціальні ризики. Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та доміанти розвитку : збірник тез доп. учасників Міжнар. наук.-практ. конф., (Київ, 23–24 жовт. 2019 р.). Київ : КНЕУ, 2019. С. 228–231.
5. Колот А. М. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудої сфері. *Україна: аспекти праці*. 2010. №2. С. 6.
6. Середа О. Г. Деякі аспекти впровадження регулювання дистанційної роботи в сучасному законодавстві. Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., (Суми, 5–7 черв. 2014 р.). Суми : СумДУ, 2014. С. 245–248.
7. Беззуб І. Дистанційна форма зайнятості: українські та зарубіжні реалії. *Громадська думка про правотворення*. 2020. № 16 (201). С. 4–11.
8. Моцар. М. М. Проблеми формування дистанційних форм зайнятості в Україні. *Наукові праці МАУП*. К. 2013. Вип. 2 (37). С. 123-128.
9. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу. Закон України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20>.
10. International Labour Organization. Проект ЄС-МОП. На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні. Матеріал до серії онлайн-тренінгів з міжнародних і європейських стандартів з питань праці. 2020. С. 30-32.