

УДК 349.2

О. В. Соїч

здобувач

*кафедри правового забезпечення господарської діяльності факультету № 6
Харківського національного університету внутрішніх справ***ДО ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ТА ВИДІВ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ**

Постановка проблеми. За останній десятиліття світ докорінно змінився внаслідок розвитку та поглиблення економічних процесів в суспільстві та грошово-кредитних відносин, винайдення з кожним роком нових та більш досконалих інформаційних технологій, появи глобальної Інтернет-мережі і таке інше. Окрім того, ключовим аспектом мирового вектору еволюції стала глобалізація – процес становлення єдиного взаємопов'язаного світу, у якому народи не відділені звичайними адміністративними кордонами та тісно співпрацюють одне з одним [1, с. 183]. За таких умов ментальні, етнічні та навіть географічні межі стираються в середині суспільства, яке навчилось налагоджувати ефективну комунікацію. Не можна не звернути увагу на те, що поглиблення глобалізації викликає розвиток трудових процесів. На сьогоднішній день з'являється все більше нових професій, які ще п'ять років назад були дивиною. Окрім цього, до зміни формату суспільної праці також ведуть виклики сьогодення, яскравим прикладом яких є епідемія коронавірусної хвороби на території України та світу в 2020 році. Цей негативний біологічний фактор викликав необхідність введення тотального карантину по всій країні, внаслідок чого велика кількість людей втратили робочі місця. Вказані моменти надають суттєвого поштовху до розвитку нових форматів трудової діяльності, зокрема, дистанційного типу, яка внаслідок своєї оригінальності має специфічне правове закріплення у системі національного права.

Стан дослідження проблеми. Доктринальним «фундаментом» статті є наукові розробки багатьох науковців, які розглядали в своїх працях зміст та особливості категорії праці в усіх її проявах, а також різні аспекти правового регулювання даної категорії. Зокрема, увагу приділено науковим джерелам за авторства А.М. Колота, І.Я. Кисельова, А.В. Доценко, С.І. Бандура, С.М. Задорожної, А.М. Лушнікова, В.А. Ткачука, В.І. Лисенко, В.К. Терещенка та багатьох інших. Втім, незважаючи на чималу кількість наукових здобутків, в юридичній літературі відсутні комплексні дослідження, в яких з'ясовується сутність та зміст поняття та видів дистанційної роботи.

Саме тому **метою статті** є: з'ясувати сутність, зміст та види дистанційної роботи.

Виклад основного матеріалу. Розкриваючи сутність дистанційної роботи, її значення для українського суспільства в XXI столітті та місце у правовій системі країни, першочергово варто розібратись із семантичною особливістю даного терміну. В словниках української мови робота тлумачиться як дія за значенням робити; процес, дія, функціонування; послідовна діяльність обчислювальної техніки; чиєсь виконання чого-небудь, чийсь труд; та чи інша діяльність щодо виготовлення, створення, обробки чого-небудь, місце, де відбувається така діяльність; коло занять, обов'язків, те, чим зайнятий хто-небудь; справа, діло; праця, заняття, служба на якому-небудь підприємстві, в якійсь установі як за сіб існування, джерело заробітку; спосіб, манера, стиль виконання, виготовлення чого-небудь; продукт чиєсь праці; кількісна характеристика перетворення будь-якого виду енергії на інші її види тощо [2, с. 1229]. Щодо терміну праці, то це в узагальненому значенні цілеспрямована діяльність людей зі створення матеріальних і духовних благ, необхідних для задоволення потреб кожного індивіда і суспільства в цілому; свідомо, доцільна діяльність людини, спрямована на виробництво матеріальних і духовних благ, надання різноманітних послуг [2, с. 21-23]. Тобто, семантично термін «робота» є синонімом слова «праця», «заняття», «діяльність» або словосполучення «трудова діяльність», якщо виходити суто з положень довідникової літератури. В зв'язку із цим цілком доречним є рівне вживання як термінологічної конструкції «дистанційна робота» так і «дистанційна праця».

В соціологічній площині, праця – це свідомо, універсальна і організована людська діяльність, зміст і характер якої визначається ступенем розвитку засобів праці і особливостями суспільних відносин, в межах яких вона здійснюється, людина самостверджується в ній як генетична істота, створюючи матеріальні і духовні цінності, які задовольняють її потреби. Вона передбачає взаємодію суб'єкта з об'єктом, людини з природою для перетворення ідеального результату, що був на початку уявним, на реальний продукт праці в кінці цього процесу, з використанням системи дій і рухів і в умовах певних взаємовідносин між людьми [3, с. 12].

Тож, виходячи з положень загальнонаукових поглядів на працю, можемо виділити ряд проміжних висновків. Якщо об'єднати соціологічне, психологічне, філософське та економічне розуміння синонімічних категорій робота, праця або труд людини, то праця характеризується наступними ознаками: по-перше, праця – це свідомо діяльність людини, яка здійснюється добровільно із постановкою цілей відповідно до суб'єктивних мотивацій; по-друге, праця передбачає духовний та фізичний розвиток людини, так як будь-яка професія – це у першу чергу знання помножені на досвід, здібності та навички; їх неможливо отримати поза процесом самовиховання; по-третє, невід'ємною частиною праці є економічний інтерес, мотивація до дії, якою виступає винагорода за здійснену роботу; по-четверте, праця покладає на людину певну соціальну роль, визначену історично сформованими суспільними догматами життєдіяльності та поточними потребами суспільства.

Варто також звернути увагу на визначення праці дистанційного характеру. Хоча даний різновид трудової діяльності підтримується та викликає інтерес з боку суспільства, як альтернативна форма роботи, на сьогоднішній день все ще залишається інноваційним явищем та має неоднозначне ставлення законодавця. В зв'язку із цим у нормативних актах можна знайти декілька тотожних термінів, які характеризують дистанційну роботу, наприклад: надомна робота, віддалена праця тощо.

В науці трудового права дистанційна робота розглядається вченими по-різному. У загальному розумінні дистанційною називається робота, яка в результаті використання інформаційних і комунікаційних технологій віддаляється від приміщень роботодавця (принаймні не менше ніж 20% робочого часу) [4, с. 61]. Натомість, наприклад, А.М. Колот стверджує, що дистанційна зайнятість є нестандартною формою зайнятості, яка базується на гнучких соціально-трудових відносинах між працівником і роботодавцем та відбувається у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій [5]. І.Я. Кисельов під терміном «дистанційна праця» розумів різновид трудової діяльності, який виконується у місті, віддаленому від центрального офісу, що виключає можливість спілкування працівника з керівництвом та співпрацівниками [6, с. 123].

Таким чином, вищенаведені напрацювання вчених, які досліджували зміст та сутність дистанційної праці, показують непорушний зв'язок цієї категорії із працею в класичному трудовому розумінні. При цьому, не можна залишити без уваги специфіку дистанційної роботи, її новітній, інноваційний характер та нетипове юридичне вираження. Для того, щоб відповісти на питання про зміст дистанційної роботи, звернемось до її

ключових ознак: по-перше, дистанційна праця, як і праця взагалі – це, в першу чергу, система суспільних відносин, що виникають за фактом реалізації людиною визначеного міжнародними актами та Конституцією України права на працю, яке передбачає можливість вільно обирати вид своєї зайнятості та заробляти на життя; по-друге, дистанційна праця є професійною діяльністю осіб, що мають необхідні для реалізації трудових функцій навички та знання; по-третє, робота дистанційного характеру передбачає необхідність належного юридичного оформлення працівників, позначення їх зв'язку із певною організацією як працівників відповідно до норм КЗпП та іншого законодавства про працю; по-четверте, дистанційна робота передбачає можливість працівника користуватись всіма без виключення пільгами у встановлених законодавством випадках, а також розраховувати на належний державний захист його трудових прав та інтересів; по-п'яте, дистанційна праця – це особлива модель організації та реалізації трудової діяльності, яка поєднує в собі: 1) особливий механізм праці в межах якого працівника «не прив'язано» до конкретного робочого місця чи навіть географічної точки; 2) специфічний режим робочого часу, який може варіюватись незалежно від норм розподілу часу для інших категорій працівників.

Отже, беручи до уваги наведені особливості ми дійшли висновку, що дистанційна робота – це особлива модель організації та здійснення трудової діяльності працівників на підприємствах, установах та організаціях, з якими належним чином відповідно до норм і вимог законодавства оформлені трудові відносини, яка передбачає виконання працівником своїх функцій поза місцем розташування підприємства, установи чи організації з можливістю самостійного розподілу робочого часу.

Варто також наголосити про ще одну важливу ознаку дистанційної роботи – різноманітність її проявів. Дана модель трудової діяльності сьогодні має багато інтерпретацій через що можна виділити різні класифікаційні групи видів дистанційної роботи. Наприклад, А.В. Доценко, С.І. Бандур, С.М. Задорожна, аналізуючи в своїх роботах також зарубіжні підходи до сутності та видів дистанційної роботи визначили, що вона поділяється на: надомну або самозайняту працю яка передбачає діяльність незалежних кваліфікованих працівників, яких не включено до штату організації та які можуть виконувати роботу в іншій географічній місцевості, наприклад, в іншій країні; у власному помешканні; «запозичену працю» - на відміну від стандартної зайнятості, що визначається прямими трудовими відносинами між роботодавцем та найманою робочою силою, відбувається завдяки включенню третьої сторони – кадрової агенції. За цих умов трудовий договір відривається від

трудовах відносин: фактичний роботодавець (організація-споживач) не укладає трудовий договір, а кадрове агентство укладає трудовий договір без участі робочої сили; аутстафінг – оформлення у штат спеціалізованого агентства співробітників, які працюють у компанії, що з тих чи інших причин не має наміру утримувати цей персонал у себе [7, с. 23–24].

Іншу класифікацію наводить в своїх наукових працях А.М. Лушнікова, яка виділяє наступні види дистанційної роботи основуючись на аспекті того, де праця реалізується. Так, вчена виділяє: роботу вдома (робоче місце обладнується в домашніх умовах працівника з використанням телефону і Інтернет); альтернативну (змішану) надомну роботу (працівник частину часу працює в офісі, а частину – за його межами, у тому числі у телецентрах і вдома); мобільну працю (працівник виконує свою трудову функцію переважно не вдома і за межами підприємства, установи, організації, у тому числі використовуючи сучасні засоби зв'язку); роботу у віддалених телецентрах (телекотеджах) (телецентри – колективні робочі місця, обладнані сучасними телекомунікаціями, які розташовуються, як правило, за межами швидкої транспортної доступності до основного офісу роботодавця) [8, с. 134].

Висновки. Тож, вчені сходяться у думці про те, що дистанційна робота загалом є багатоманітною та включає в себе різні формати трудової діяльності, які мають спільні ознаки. Однак, далеко не кожна класифікація дистанційної праці має під собою логічне наукове підґрунтя, так як в окремих випадках визначені вченими види зовсім не підпадають під базові характеристики даної праці. Цей негативний момент, на наш погляд, пояснюється декількома факторами: по-перше, відсутністю сталого підходу в науці та на рівні законодавства до змісту дистанційної роботи; по-друге, нехтуванням вченими при класифікації дистанційної роботи її ключовими ознаками, внаслідок чого виділяються види, що реально визначають особливості забезпечення праці, а не її окреме відгалуження (прикладом є виділення в якості видів дистанційної роботи «запозиченої праці» або аутстафінгу).

В зв'язку із наведеним, керуючись виділеними в даній статті характеристиками та визначенням дистанційної роботи, законодавчим розумінням даної категорії, не підтримуючи жодної доктринальної позиції ми сформувавали підхід відповідно

до якого види дистанційної праці можна виділити на підставі наступних ознак:

– за місцем розташування працівника можна виділити класичну дистанційну роботу, яку суб'єкт може провадити незалежно від свого географічного розташування та робота «надомна», реалізація якої відбувається виключно за місцем мешкання працівника;

– за юридичним визначенням дистанційної роботи на підприємстві існує праця, яка з самого початку мала дистанційну модель, а на підприємстві для неї виділялась окрема група посад; звичайна модель праці, яку було переформатовано у дистанційну внаслідок зміни організаційної структури підприємства або порядку його функціонування, наприклад, внаслідок введення карантинних обмежень;

– за характером виконуваної трудової діяльності – дистанційна робота яка передбачає вчинення операційних дій, що мають практичний результат, наприклад, шиття одягу; дистанційна робота пов'язана із розумовою діяльністю або роботою в «ІТ-сфері»;

– за типом зайнятості дистанційна робота поділяється на працю із постійною зайнятістю (коли робота передбачає систематичне виконання певних функцій) та частковою зайнятістю (характер виконуваних функцій обмежений як обсягом, так і кількістю).

Література

1. Панарин А. С. Глобализация. Глобалистика : энцикл. М. : Радуга, 2003. С. 183.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад, і голов. ред. В. Т. Бусел. К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. 1728 с.
3. Терещенко В.К., Ткачук В.А., Лисенко В.І. Соціологія праці : підручник. К. 2006. 200 с.
4. Нестандартная занятость в российской экономике / Под ред. В. Е. Гимпельсона и Р. И. Капелюшников. М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2006. 386 с.
5. Колот А. М. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудоу сфері. *Україна: аспекти праці*. 2009. № 8. С. 3–14.
6. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право : учебник для ВУЗов / И.Я. Киселев. М. : Велби : Проспект, 2005. 360 с.
7. Дорошенко А.В. Развитие дистанционной занятости как складовая трансформации социально-трудоу сфери. *Рынок праці та зайнятість населення*. 2014. № 4. С. 21–25.
8. Гаращенко Л.П., Гаращенко В.В. Дистанційна праця в ЄС: аспекти правового регулювання. *Юридичний вісник*. 2018. № 4(49). С. 132–139.

Анотація

Соіч О. В. До проблеми визначення поняття та видів дистанційної роботи. – Стаття.

У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства узагальнено зміст термінів «робота» і «праця», а також визначено їх співвідношення та оцінено ступінь тотожності. Висвітлено ключові підходи до змісту понять «праця» в юридичній площині, а також терміну «дистанційна праця». Окреслено основні класифікаційні підходи до видів дистанційної праці. Наведено авторську думку щодо класифікації видів дистанційної праці.

Ключові слова: праця, робота, дистанційна робота, види дистанційної роботи.

Аннотация

Соич О. В. К проблеме определения понятия и видов дистанционной работы. – Статья.

В статье, опираясь на анализ научных взглядов ученых и норм действующего законодательства, обобщено содержание терминов «работа» и «труд», а также определено их соотношение и оценена степень тожде-

ства. Освещены ключевые подходы к содержанию понятий «труд» в юридической плоскости, а также термина «дистанционный труд». Определены основные классификационные подходы к видам дистанционной работы. Приведена авторская мысль о классификации видов дистанционной работы.

Ключевые слова: труд, работа, удаленная работа, виды дистанционной работы.

Summary

Soich O. V. To the problem of defining the concept and types of remote work. – Article.

The article, based on the analysis of scientific views of scientists and current legislation, summarizes the meaning of the terms "work" and "work", as well as defines their relationship and evaluates the degree of identity. The key approaches to the content of the concepts of "work" in the legal field, as well as the term "remote work" are highlighted. The main classification approaches to the types of remote work are outlined. The author's opinion on the classification of types of remote work is given.

Key words: work, work, remote work, types of remote work.