

ВИДИ ТА ЗМІСТ ПЕРЕВАГ ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ

Микола Іванович ІНШИН,

*доктор юридичних наук, професор, Заслужений
юрист України, академік НАПрН України,
завідувач кафедри трудового права та права
соціального забезпечення Київського національного
університету імені Тараса Шевченка*

За останні роки відбувся ряд трансформаційних процесів. Розвиток інформаційних та комунікаційних технологій, а також еволюція трудових правовідносин призвели до появи ряду нових нестандартних форм зайнятості, які набувають все більшої популярності у трудовій сфері нашої держави й дозволяють частково модернізувати ринок праці у нашій державі у відповідності до загальносвітових тенденцій. Однією із таких нестандартних форм є дистанційна зайнятість працівників, яка надала можливість багатьом особам працювати у максимально зручних та комфортних для них умовах без прив'язки до місця роботи та без встановлення соціальних зв'язків із іншими працівниками та роботодавцем. Такі працівники самостійно обирають місце для роботи, режим праці та відпочинку, більш продуктивно та ефективно використовують власний час, мають можливість більше часу приділяти власним потребам та інтересам. Роботодавці, в свою чергу, позбавляються обов'язку облаштування робочого місця працівника, але при цьому, мають можливість за допомогою інформаційних та комунікаційних технологій постійно бути на зв'язку із працівниками та впливати на їх трудову діяльність.

Виникли нові економічні моделі і працівники усього світу більше не прив'язані виключно до місця проживання. Завдяки науково-технічному прогресу, працівники не зобов'язані не лише переїжджати у інше місто чи країну задля виконання трудової функції, лівовій частці працівників не потрібно навіть виходити із дому і добиратися до офісу, оскільки їх робоче місце може бути там, де у них є доступ до комп'ютера та Інтернету. У зв'язку з цим і набула популярності дистанційна зайнятість працівників.

До переваг такої форми зайнятості працівників як дистанційна варто відносити наступні:

1) здійснення трудової функції у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій;

2) гнучкий графік роботи, що означає можливість оптимізації робочого часу, а також самостійного визначення працівником часу відпочинку;

3) вільний вибір робочого місця та спокійна робоча обстановка, яка включає у тому числі й зменшення ймовірності конфліктів з колегами і (або) керівництвом та можливість вирішення сімейних проблем, наприклад у разі необхідності здійснення догляду за дітьми;

4) економічні фактори, зокрема скорочення витрат на поїздки на роботу чи на харчування;

5) можливість роботи без укладання довгострокового трудового договору, у разі небажання зв'язувати себе тривалими формами співробітництва як працівником, так і роботодавцем.

Серед названих однією із найважливіших переваг, на нашу думку, є здійснення трудових функцій у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій. Варто враховувати те, що в сучасному житті роль інформаційних та комунікаційних технологій важко переоцінити. Процеси інформатизації суспільства призвели до того, що збір, накопичення, обробка, зберігання, передача та використання інформації стали невід'ємною частиною життя кожної людини. Завдяки інформаційним та комунікаційним технологіям постійно розширюється інтелектуальний потенціал суспільства, а також відбувається інтелектуалізація трудової діяльності, що дозволило значно полегшити, як виробничі процеси, так й інші складові трудової діяльності людей. Також інформаційні та комунікаційні технології створили можливість здійснювати свої трудові функції, не перебуваючи на робочому місці. Дистанційна зайнятість, на нашу думку, є одним із проявів інтелектуалізації трудової діяльності. Для того, щоб здійснювати свої трудові обов'язки, отримувати за це дохід та приносити користь суспільству, працівник може перебувати будь-де та у будь-яких умовах. тому, в даному контексті, можливість використання інформаційних та комунікаційних технологій на нашу думку є великою перевагою, яка із однієї сторони дозволяє працівнику перебувати у комфортних для нього умовах, а із іншої сторони, забезпечує для роботодавця постійну комунікацію із працівником, не залежно від його місцезнаходження.

Перевага гнучкого графіку роботи означає можливість оптимізації ним свого робочого часу, а також можливість самостійного визначення працівником режиму робочого часу та часу відпочинку. Оптимізація робочого часу, як пояснює В. В. Сандугей, сприяє забезпеченню більш гнучкого підходу працівника до виконання своїх функцій [1, с. 23]. Гнучкий підхід у даному контексті означає, що переважно працівник самостійно визначає власний режим робочого часу та часу відпочинку. Роботодавець може встановлювати певні часові обмеження щодо виконання поставлених задач, проте працівник одноособово обирає, коли саме і як ним будуть виконуватись трудові обов'язки. Із даного приводу А. В. Доценко вказує на практику багатьох розвинених країн світу, яка підтверджує, що дистанційна зайнятість означає не тільки можливість працювати вдома, а й збільшує гнучкість режиму виконання працівником своїх функцій [2, с. 23]. Працівник оптимізовує співвідношення робочого часу і часу відпочинку, працівник не витрачає час, на такі його обов'язкові затрати, як поїздка на роботу чи робоча перерва. Тобто, по суті, кожен працівник контролює свій час, пристосовує його до свого стилю життя та до власних потреб. У такому випадку задовольняються інтереси і самого працівника, і роботодавця, адже головним критерієм роботи працівника є результативність і виконання задач згідно тих часових обмежень, які встановив роботодавець.

Наступною перевагою дистанційної зайнятості працівників є вільний вибір робочого місця та спокійна робоча обстановка. У науковій літературі

відзначаються різні аспекти цієї переваги. Наприклад, А. В. Доценко вказує на те, що можливість дистанційної роботи зменшує ймовірність конфліктів з колегами і (або) керівництвом [2, с. 23]. Особа, працевлаштована дистанційно, не безпосередньо контактує із іншими працівниками та керівництвом, що автоматично зменшує вірогідність будь-яких трудових спорів. Також варто звернути увагу на те, що працівники, які працюють дистанційно, мають можливість вирішення сімейних проблем. Для прикладу, молоді батьки отримують більше можливостей для догляду за дітьми. Також дистанційна робота дозволяє працювати у період вагітності чи декретної відпустки. Ще один фактор, на який вказує А. В. Доценко, – дія закону спадної граничної продуктивності факторів праці. Даний фактор полягає у тому, що чим більше людей працює в одному приміщенні, тим меншою є продуктивність їхньої роботи [2, с. 23]. Дистанційна зайнятість дозволяє особі самостійно обирати місце для роботи, подорожувати у процесі здійснення трудової діяльності, працювати у різних відмінних одна від одної умовах. Тобто, вільний вибір робочого місця відкриває перед працівником ряд можливостей, недоступних при традиційних формах зайнятості.

Важливою перевагою дистанційної зайнятості працівників є деякі із економічних факторів. Варто враховувати, що такі працівники несуть менші витрати, пов'язані із поїздками на роботу та із необхідністю харчуватись під час обідньої перерви. На багатьох підприємствах, установах чи організаціях встановлено дрес-код, тож працівники, які працюють дистанційно, не несуть додаткових витрат, пов'язаних із корпоративними правилами. Тобто, дистанційна зайнятість дозволяє працівнику нести виключно звичні для неї побутові витрати. Для роботодавця такі економічні фактори проявляються у відсутності потреби облаштовувати робоче місце для працівника, забезпечувати його харчування чи дотримуватись інших умов, які могли би бути передбачені контрактом.

Останньою серед виділених нами переваг є те, що дистанційна зайнятість дозволяє здійснювати працевлаштування без укладання довгострокового трудового договору, у разі небажання зв'язувати себе тривалими формами співробітництва як працівником, так і роботодавцем. На таку перевагу, зокрема, вказує О. Г. Середа [3, с. 245]. На практиці, дистанційна зайнятість не відноситься до довготривалих форм зайнятості. Саме тому, працівник має більше можливостей одночасно працювати на кількох роботодавців, обирати для себе найкращі умови, контролювати, щоб доходи відповідали тому рівню, який його влаштовує. Також у працівника більше можливостей укласти трудові правовідносини на той строк, який влаштовує особисто його, або ж достроково припинити трудові правовідносини. Схожі переваги має і роботодавець, зацікавлений у виконанні поставлених ним завдань, а не у самому робочому процесі.

Отже, зважаючи на науково-технічний прогрес та розвиток інформаційного суспільства відбуваються постійні зміни в економіці, адже соціально-трудова відносина динамічно трансформуються до нових вимог ринку праці. У працівників виникають інноваційні потреби, наприклад, виконувати трудові обов'язки на відстані. Мобільність становлення нових

форм та видів трудових відносин зумовляють потребу їх загальнотеоретичного дослідження. Дистанційна зайнятість працівників станом на сьогодні є однією із найбільш актуальних проблем для наукового аналізу.

Підводячи підсумки, можемо відмітити, що дистанційна зайнятість працівників є надзвичайно потрібною формою трудових відносин в умовах ринкової економіки. Дистанційна зайнятість несе собою позитивні зміни як для окремих громадян, так і для суспільства в цілому, сприяє розвитку нових форм трудових відносин, стабілізації економіки, підвищує рівень життя населення.

Список використаних джерел:

1. Сандугей, В. В. Формування інноваційного типу зайнятості у вітчизняній економіці. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова*. Серія 18: Економіка і право : зб. наук. праць. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2015. Вип. 30. С. 22-28.
2. Дощенко А. В. Розвиток дистанційної зайнятості як складова трансформації соціально-трудової сфери. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2014. № 4. С. 21-25
3. Серета 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. (м. Суми, 5-7 черв. 2014 р). Суми : СумДУ, 2014. С. 245-248.