



ДИСТАНЦИОННАЯ ЗАНЯТОСТЬ: К ПРОБЛЕМЕ ЛЕГАЛИЗАЦИИ НОВЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ В УКРАИНЕ

Ольга ДЕМЧЕНКО,

кандидат юридических наук, доцент кафедры государственно-правовых дисциплин юридического факультета Харьковского национального университета имени В. Н. Каразина

Summary

The article is devoted to the study of one of the innovative forms of employment, when the organization of work, the place of performance of job duties the employee may be outside the location of the employer. Remote employment is widespread in modern states, including Ukraine. The article analyzes the national and international legislation in this area. We consider the international experience of regulatory Remote Employment and analyzed the results of studies that establish the efficacy of this form of employment. The study mentioned issues, stressed the need for legal regulation of the institute telecommuting employment within the labor legislation of Ukraine.

Key words: Employee, employer, telecommuting employment, labor legislation, employment, labor.

Аннотация

Статья посвящена изучению одного из инновационных видов занятости, когда организация труда, место выполнения трудовых обязанностей работником может осуществляться вне расположения работодателя – дистанционной занятости. Дистанционная занятость получает широкое распространение на территории современных государств, в том числе и на Украине. В статье проведен анализ национального и международного законодательства в этой области. Рассмотрен международный опыт нормативного регулирования дистанционной занятости и проанализированы результаты исследований, устанавливающих эффективность применения этой формы занятости. В результате проведенного исследования указанной проблематики, подчеркнута необходимость создания правового регулирования института дистанционной занятости в рамках трудового законодательства Украины.

Ключевые слова: работник, работодатель, дистанционная занятость, трудовое законодательство, занятость, труд.

Постановка проблемы. Стремительное развитие научно-технического прогресса, в том числе и в рамках международного сотрудничества, обуславливает расширение рынка труда, появление новых форм занятости, одной из которых является дистанционная занятость.

Актуальность темы исследования обусловлена:

1. Необходимостью легализации инновационного вида занятости, характеризующегося отсутствием привязки к рабочему месту и самостоятельной организацией условий труда.

2. Необходимостью формирования правового регулирования института дистанционной занятости в трудовом законодательстве Украины.

3. Недостаток внимания к данной проблеме среди украинских ученых.

Состояние исследования. Вопросы дистанционной занятости, как одной из перспективных форм организации труда исследовались в работах таких зарубежных ученых, как Гари Десслер (Dessler, Gary), Алан Веллинс (Wellins, Alan), Джеффри Хилл (Hill, E. Jeffrey), Джой Колиган (Colihan, Joe), Мэгид Игбария (Igbaria, Magid), Ненси Курланд (Kurland, Nancy B.), Диана Байлен (Bailey, Diane E.), поскольку в западных государствах подобное явление уже достаточно распространено. Среди ученых, занимающихся проблематикой

новых форм занятости, можно отметить работы российских авторов: В. Гимпельсона, Р. Капелюшников, В. Коробченко, А. Лушников, М. Лушниковой, М. Луданик и др. Тему нестандартных видов занятости в Украине освещали: М. Мельничук, С. Мороз, В. Процевский, Я. Свечкарева, О. Ярошенко.

Целью и задачей статьи является определение автономности понятия «дистанционная занятость» и необходимостью признания украинским законодателем появившейся нестандартной формы занятости. Новизна работы заключается в том, что руководствуясь проведенным анализом изучения международного опыта регулирования данного вида трудовых отношений, нельзя оставлять без внимания особенности регулирования труда дистанционных работников в процессе реформирования трудового законодательства Украины.

Изложение основного материала. Законодательство Украины понятием «дистанционная занятость» не оперирует. Не содержит его и проект Трудового кодекса Украины. В то же время, тематика привлечения дистанционного работника (teleworker) [1] для выполнения определенного рода работ чрезвычайно актуальна. В подобных отношениях видят целесообразность представители профессий, которые, как правило, не заинтересованные в тесных формах сотрудничества с организациями, так и

различного рода компании, испытывающие необходимость в привлечении специалистов в связи с разрешением какой-либо производственной, творческой или иной проблемы, не желающие связывать себя долговременными формами сотрудничества. В подобных отношениях заинтересованы обе стороны и интерес каждой обусловлен своими представлениями о полезности. По мнению В. В. Коробченко, дистанционный труд характеризуется значительной мерой самоорганизации самоуправления со стороны работника [2], и с этим нельзя не согласиться.

Анализ мирового опыта в сфере использования модели дистанционной занятости дает основание считать, что данная форма является оправданной стратегией для некоторых видов сотрудничества в сфере труда, что в свою очередь способствует:

1) сокращению управленческих расходов;

2) сокращению вредного воздействия на окружающую среду, связанного с необходимостью использования транспортных средств для ежедневного посещения места работы;

3) изменению мотивации к труду, что в свою очередь приводит к повышению уровня работоспособности и улучшению эффективности труда.

По результатам исследований Джеффри Хилла (Университет имени Бригама



Янга, США), о влиянии дистанционной занятости (Telecommuting, remote work, telework)¹ на семейную жизнь, отмечается пропорциональный рост дистанционно занятых работников в различных сферах деятельности. Результаты также показывают, что работники, работающие в самостоятельном, гибком графике, имеют лучшую мотивацию к труду, которая объясняется более комфортными и удобными условиями труда и наряду с этим, совмещением с интересами семьи, что представляется выгодным как для отдельных лиц (дистанционных работников), так и для бизнеса (работодателя) [3].

Таким образом, дистанционная занятость позволяет работникам самостоятельно организовывать и управлять своей работой, что способствует:

4) успешному совмещению трудовых и семейных интересов, повышению качества исполнения своей трудовой функции.

Современные условия в Украине определяют формирование материалистической мотивации труда, характеризующейся доминантой экстринсивной² мотивации в мотивационном механизме [4].

Социологическое исследование, проведенное М.В. Гунченко на предприятиях различных форм собственности с целью анализа структуры механизма мотивации в современных условиях Украины, подтвердило, что ведущими мотивами к осуществлению трудовой деятельности выступает стремление получить соответствующий уровень доходов с минимизацией затрат. Дистанционная занятость наиболее распространена в творчестве и иных областях деятельности, что вызвано их спецификой (частная фото- и видеосъемка, оказание услуг по организации праздников, экскурсий, журналистика, переводы и прочее), либо требующих самостоятельной организации рабочего времени, незначительных вложений в оборудование (компьютерное программирование и дизайн, реклама, веб-дизайн, дизайн интерьера и т. д., а также разного рода консультационная деятельность). При быстром развитии информационных технологий в Украине дистанционная занятость получает все большее распространение. Так уже работают инженеры, юристы, переводчики, журналисты, редакторы, дизайне-

ры, программисты, аудиторы и многие другие, чья деятельность не связана с производством каких-то товаров. И работодатели могут их привлекать к работе, не обеспечивая при этом места в офисах.

Сегодня дистанционные работники в Украине используют следующие схемы работы:

- 1) предоставление услуг по договору как физическое лицо-предприниматель;
- 2) по договору подряда;
- 3) вообще без договора.

Правовое регулирование правоотношений, возникающих при этом, достаточно разнообразное. В первом случае правовые отношения подпадают под сферу регулирования Хозяйственного Кодекса Украины (ст.ст. 42-44) [5], во втором – Гражданского Кодекса Украины (ст. 837; ст. 1112) [6]. Дистанционная занятость отличается от трудовой деятельности в первую очередь тем, что организация последней предусматривает процесс совместной работы и включает обязательный элемент управления работниками, а основой содержания трудовых правоотношений является обязанность работника выполнять обусловленную трудовым договором работу, с подчинением внутреннему трудовому распорядку (ч. 1 ст. 21 КЗоТ Украины) [7].

Проведенный Я. Свечкаревой анализ по соотношению дистанционной занятости и домашнего труда разделяет понятия «дистанционная занятость» и «домашний труд». Автор делает вывод, что дистанционная занятость является более широким понятием, чем домашний труд, поскольку в украинском законодательстве домашний труд определяется как выполнение определенной работы именно в домашних условиях, а дистанционная занятость по своей природе предусматривает выполнение работы за пределами офиса, без привязки к месту проживания работника [8]. Таким образом, представляется целесообразным определение автономности понятия «дистанционная занятость», подразумевающее выполнение трудовых функций вне расположения работодателя, его структурных подразделений, филиалов или представительств и любых других организованных работодателем для работы места, так или иначе ему подконтрольных и главное – основным средством осуществления связи между

дистанционным работником и работодателем является использование информационно-телекоммуникационных сетей.

Действующее в Украине «Положение об условиях труда надомников», принятое в 1981 году, на сегодняшний день не соответствует ни положению о домашнем труде Международной Конвенции труда № 177, ни сложившимся и существующим реалиям на современном рынке занятости.

Неоднозначное отношение к дистанционному труду как со стороны украинского законодателя, так и со стороны работника, а также существующий правовой вакуум в этом вопросе, способствуют развитию теневого рынка труда вне правового поля.

Рекомендация №169 МОТ в рамках развития политики в области занятости содержит условия по принятию мер для эффективной борьбы с незаконной занятостью, то есть с занятостью, не соответствующей положениям национальных законодательства, правил и практики [9].

Нельзя не согласиться с тезисом В. Гимпельсона и Р. Капелюшника: «Выбор конкретной конфигурации правил, составляющих ядро трудового законодательства, всегда представляет собой политико-экономический компромисс между крайними полюсами: абсолютной гибкостью рынка труда и абсолютной защищенностью наемных работников. Чем сильнее защищены наемные работники, тем жестче законодателям, тем выше издержки, которые вынуждены нести фирмы при необходимости адаптации к колебаниям на рынке. Наоборот, чем более свободны работодатели в использовании рабочей силы и чем слабее защищены работники, тем менее предсказуемы трудовые отношения и тем меньше инвестиции в специфический человеческий капитал» [10].

Следует отметить, что законодательство некоторых стран содержит правовые нормы, регулирующие вопросы дистанционной занятости как в рамках трудового законодательства (Трудовой кодекс Российской Федерации – глава 49.1, Трудовой кодекс Республики Польша – глава Пв), так и в отдельном законе (Закон Греческой Республики № 2639/1998 «Регулирование трудовых отношений, состав инспекция труда и другие положения»).



Так, Глава Пб Трудового кодекса Польши (статьи 675–6717) рассматривает условия выполнения регулярной работы за пределами компании («w formie telepracy»), с использованием электронных средств связи в смысле предоставления электронных услуг. Удаленный работник – работник, выполняющий работу за пределами компании и передающий результаты своей трудовой деятельности работодателю посредством электронных средств связи.

Законодателем предусмотрен порядок заключения трудового договора как с работодателем, так и с профсоюзной организацией (ст. 676), условия организации труда (ст. 6711), условия, связанные с изменением занятости при выполнении работы (ст. 673, 678), правила использования, страхования и осуществления ремонта средств связи и другого оборудования удаленного работника (§ 3 ст. 6711). Кодекс предусматривает возможность обучения и переподготовки кадров в этой области, порядок осуществления контроля за удаленным работником, устанавливает недопустимость передоверия работы удаленного работника другому лицу (§ 4 ст. 42) [11].

Трудовой Кодекс Российской Федерации дополнен Разделом 49.1, который разъясняет особенности регулирования труда дистанционных работников. Согласно статье 312.1, дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении определенной настоящим договором трудовой функции вне места расположения работодателя, в том числе в другой местности (за исключением надомников), с использованием информационно – телекоммуникационной сети «Интернет» и других видов связи (далее – удаленная работа). Статьей 312.2 предусмотрен порядок заключения трудового договора с дистанционными работниками в электронном виде, с предоставлением необходимых документов для трудоустройства и получением копии трудового договора таким же образом. Урегулирован порядок и процедура использования электронной подписи [12].

Отныне на дистанционных работников будет распространяться действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных Трудовым Кодексом. У занятых дистанцион-

но работников сформирована система государственных гарантий трудовых, а именно: оплачиваемый отпуск, оплата отпуска по беременности и родам, временной нетрудоспособностью, по уходу за ребенком и другие социальные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством. Показательно, что правовой статус надомных работников определен отдельно в разделе 49 Трудового кодекса Российской Федерации.

В США вопрос о дистанционной занятости (Telecommuting, remote work, telework) решается своеобразно. Руководствуясь результатами исследований Гэри Десслера, можно сделать вывод, что работодатели могут использовать скользящий график работы и сжатые рабочие недели (режим гибкого рабочего времени и неполного рабочего времени); разделение должностных обязанностей; телекоммуникации (под телекоммуникацией понимается осуществление дистанционного доступа). Специфика состоит в том, что работники работают на компьютерах дома, в транспорте, или в других местах и пользуются телефоном и сетью «Интернет» для передачи писем, других данных о проделанной работе в офис работодателя. По данным организации Союза фрилансеров США, основанного в 2001 году, включающего в себя пользователей 50 штатов, на сегодняшний день в Нью-Йорке насчитывается более чем 80.000 удаленных работников («telecommuter», «teleworker»), «nomad workers», «web commuters») и более чем 150.000 в целом по стране. Союз включает в себя фрилансеров, консультантов, независимых подрядчиков, работников, занятых неполный рабочий день, и надомников, что составляет одну треть американской рабочей силы [13].

Таким образом, качественное функционирование рынка труда не может осуществляться без учета изменяющихся социально-технических условий и поднимает вопрос необходимости правового регулирования данной сферы занятости в Украине. Представляется, что украинскому законодательству также необходимо уделить внимание в проекте нового Трудового Кодекса институту дистанционной занятости и предусмотреть нормы, регулирующие трудовые права работников, выполняющих свои трудовые обязанности с самостоятель-

ной организацией рабочего места и планированием условий труда и вопросы их социального обеспечения, а именно:

выполнение работы по месту жительства и в любом другом помещении, в том числе вне места расположения работодателя;

распределение времени для труда и отдыха (если в трудовом договоре нет особых требований к графику), а также установления длительности ежегодного оплачиваемого отпуска по соглашению с работодателем;

осуществление работы дистанционного работника как на своем оборудовании, так и на оборудовании работодателя;

установление права на оплату периода временной нетрудоспособности и предоставления других социально-трудовых гарантий, в том числе оплачиваемых отпусков по беременности и родам, по уходу за ребенком и т. д.

Примечания:

1. Telecommuting, remote work, telework – выполнение трудовых функций в удалении от места расположения работодателя. – О. Д.

2. Экстрисивная мотивация – формирование мотивации поведения под влиянием внешних факторов. – О. Д.

3. Фрилансер – наемный специалист, выполняющий определенную работу без заключения долгосрочного трудового договора с работодателем. – О. Д.

Список использованной литературы:

1. Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И. Нестандартная занятость и российский рынок труда [Текст] / [В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников]. – Москва : ГУ ВШЭ. – 2005. – 32 с.

2. Коробченко В. В. Особенности управления трудом дистанционных работников [Текст] / [В. В. Коробченко]. Тезисы докладов и научных сообщений участников V Международной научно-практической конференции. – Харьков. – Право. – 2013. – С 208-210.

3. E Jeffrey Hill, Alan J Hawkins, Maria Ferris, Michelle Weitzman. Work and family in the virtual office: Perceived influences of mobile telework./Journal «Family Relations»// – Blackwell Publishing Ltd. – 1996. – P. 293-301.

E Jeffrey Hill, Alan J Hawkins, Maria Ferris, Michelle Weitzman. Finding an



Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job «Flexibility on Work and Family Life Balance» // - Journal «Family Relations»// - Blackwell Publishing Ltd. – 2001. – P. 49-58.

4. Гунченко М. В. Мотивація праці в умовах трансформації економіки України [Текст] : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.01.01 / М. В.Гунченко ; Дніпропетр. ун-т економіки та права . – Дніпропетровськ. – 2006. – 19 с.

5. Хозяйственный кодекс Украины от 16.01.2003 № 436-IV [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/436-15>.

6. Гражданский Кодекс Украины от 16.01.2003 № 435-IV. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/435-15>.

7. Кодекс законов о труде Украины от 10.12.1971 № 322-VIII. [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

8. Свічкарьова Я. В. Співвідношення телероботи та надомної праці [Текст] / [Свічкарьова Я. В.] Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. – № 1062. – Харків. – 2013. – С. 140.

9. Рекомендация МОТ № 169 О политике в сфере занятости. 1984 [Текст] / [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_278.

10. Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И. Нестандартная занятость и российский рынок труда [Текст] / [В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников]. – Москва. ГУ ВШЭ. – 2005. – С. 20.

11. Трудовой кодекс Республики Польша [Текст] [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.przepisy.gofin.pl/przepisy,2,18,33,212,,ustawa-z-dnia-26061974-r-kodeks-pracy.html>.

12. Трудовой кодекс Российской Федерации [Текст] [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.trkodeks.ru/>.

13. Dessler Harry. Stuffing: Telecommuting. // – Journal «Managing now»// – Cengage learning. Library of Congress – 2008. – P. 139-141.

ПРАВОВАЯ КУЛЬТУРА КАК ОСНОВА ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРАВОВОЙ СИСТЕМЫ ОБЩЕСТВА: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

Ярина ДЯЧИШИН,

аспирант Львовского государственного университета внутренних дел

Summary

The article analyzes the legal culture as the basis for the functioning of the legal system of the society. We consider some aspects of cultural development of the legal system as a complex process of qualitative improvement of regulatory law and cultural identity of legal system. Sets out the development of the legal system of Ukraine. Reveals how to use the legal culture is being improved and legal activities. The interaction of legal systems and its effect of this interaction on the formation and development of legal system, the uniqueness of the national legal system. The article also examines the right to cultural characteristics of the legal system.

Key words: legal system, legal culture, the principles of cultural identity, society and law.

Аннотация

В статье анализируется правовая культура как основа функционирования правовой системы общества. Рассматриваются отдельные аспекты культурного развития правовой системы как сложного процесса качественного совершенствования регулятивных средств права, также исследуется культурная самобытность правовой системы общества. Излагаются пути развития правовой системы Украины. Раскрывается, как с помощью правовой культуры осуществляется и совершенствуется юридическая деятельность. Рассматривается взаимодействие правовых систем и ее влияние такого взаимодействия на становление и развитие правовой системы общества, своеобразие национальной правовой системы. Также в статье исследуются правакультурологические характеристики правовой системы.

Ключевые слова: правовая система, правовая культура, принципы культурной самобытности, общество, законодательство.

Постановка проблемы. Развитие правовой системы государства предполагает ее культурное самосовершенствование, что основывается на следующих основных культурологических принципах: а) принцип культурного развития; б) принцип эволюции культурно-исторических форм; в) принцип сочетания принципов общечеловеческой и национальной культур в правовой системе общества; г) принцип культурной самобытности. Первоосновой для развития и надлежащего функционирования правовой системы общества является, собственно, принцип культурного развития.

Актуальность темы исследования. Для правовой системы общества культурное развитие является объективной потребностью, без которой невозможен правовой прогресс. На наш взгляд, это развитие нельзя рассматривать только в рамках правовой культуры. Совершенство правовой системы как социального явления предполагает ее органическую связь с гражданской культурой в целом. Изменения в по-

следней влияют на различные структуры правовой системы общества. Положительные и отрицательные воздействия обуславливают соответствующие процессы в правовой системе и в обществе в целом. Особенно заметно это выражается в кризисных явлениях духовной атмосферы общества, беспощадно «бьют» по режиму законности и правопорядка.

Состояние исследования. Есть немало работ, посвященных проблемам культуры [1]. В словарях само понятие «культура» истолковано так: «социально-прогрессивная творческая деятельность человечества во всех сферах бытия и сознания, являющаяся диалектическим единством процессов опредмечивания (создания ценностей, норм, знаковых систем) и распределмечивания (основа военного культурного наследия), направленная на преобразования богатства человеческой истории во внутреннее богатство личности, на всемерное выявление и развитие сущностных сил человека» [2, с. 225], «совокупность производственных, обще-