на засіданні. Дослідивши матеріали справи та доводи сторін, комісія приймає рішення, яке може бути оскаржене в суді, а якщо таке не оскаржується, рішення набирає законної сили і повинне виконуватись сторонами. Якщо роботодавець не виконує рішення комісії в добровільному порядку, працівнику видається посвідчення, яке має силу виконавчого листа.

Список використаних джерел:

1. Бущенко П.А., Слюсар А.М., Швець Н.М. Трудові спори та порядок їх розгляду : навчальний посібник. Харків : Національний університет «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого», 2013. 110 с.
2. Чернадчук В.Д. Відшкодування моральної шкоди при порушенні трудових прав : автореф. дис. ... к.ю.н., спеціальність : 12.00.05. – Трудове право; право соціального забезпечення. Київ, 2001. 14 с.

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2019.5-1.16>

ІНШИН М.І.

**ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ЗМІСТУ ПЕРЕВАГ
ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ**

У статті проаналізовано специфіку сучасного стану дистанційної зайнятості працівників. Наведено науковий аналіз доктринальних джерел у досліджуваній сфері. Визначено переваги такої нестандартної форми зайнятості працівників. Наведено аргументацію змісту кожної із них. Наголошено, що сучасні технології дозволяють виконувати трудові обов'язки, не перебуваючи при цьому на чітко визначеному місці. При цьому працівник та роботодавець можуть перебувати постійно на зв'язку, і робота працівника може координуватись керівником навіть у таких умовах. Наступними важливими перевагами є можливість самостійного вибору місця та режиму роботи. Тобто особа, працевлаштована на умовах дистанційної зайнятості, має можливість постійно змінювати робоче місце відповідно до умов свого способу життя, самостійно обирає робочий час, а також час відпочинку. Визначено, що найважливішою перевагою дистанційної зайнятості є здійснення трудових функцій у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій. Завдяки інформаційним та комунікаційним технологіям постійно розширюється інтелектуальний потенціал суспільства, а також відбувається інтелектуалізація трудової діяльності, що дозволило значно полегшити як виробничі процеси, так і інші складники трудової діяльності людей. Також інформаційні та комунікаційні технології створили можливість здійснювати свої трудові функції, не перебуваючи на робочому місці. 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. У цьому контексті можливість використання інформаційних та комунікаційних технологій, на нашу думку, є великою перевагою, яка, з одного боку, дозволяє працівнику перебувати у комфортних для нього умовах, а з іншого – забезпечує для роботодавця постійну комунікацію із працівником, не залежно від його місцезнаходження. Зроблено висновок, що дистанційна зайнятість працівників є надзвичайно потрібною формою трудових відносин в умовах ринкової економіки. Дистанційна зайнятість несе позитивні змі-

ни як для окремих громадян, так і для суспільства загалом, сприяє розвитку нових форм трудових відносин, стабілізації економіки, підвищує рівень життя населення.

Ключові слова: дистанційна зайнятість, працівник, трудова діяльність, нестандартні форми зайнятості, трудове законодавство.

In the article the specifics of the current state of remote employment are analyzed. The scientific analysis of doctrinal sources in the researched sphere is given. The advantages of such a non-standard form of employment of employees are determined. The argumentation of the content of each of them is given. It is emphasized that modern technologies allow to perform work duties without being in a clearly defined place. In this case, the employee and the employer can be in constant contact, and the employee's work can be coordinated by the manager even in such conditions. The next important advantages are the ability to independently choose the location and mode of operation. That is, a person employed on the basis of remote employment has the opportunity to constantly change jobs in accordance with the conditions of their lifestyle, independently chooses what the working hours are, as well as leisure time. It is determined that the most important advantage of remote employment is the implementation of labor functions in a virtual environment using information and communication technologies. Thanks to information and communication technologies, the intellectual potential of society is constantly expanding, as well as the intellectualization of labor activity, which has greatly facilitated both production processes and other components of human labor. Also, information and communication technologies have made it possible to perform their job functions without being at work. In order to carry out their duties, earn income and benefit society, the employee can be anywhere and in any environment. therefore, in this context, the possibility of using information and communication technologies in our opinion is a great advantage, which on the one hand allows the employee to be in a comfortable environment, and on the other hand, provides the employer with constant communication with the employee, regardless of location. It is concluded that remote employment is an extremely necessary form of labor relations in a market economy. Remote employment brings positive changes both for individual citizens and for society as a whole, promotes the development of new forms of labor relations, stabilization of the economy, improves living standards.

Key words: remote employment, employee, labor activity, non-standard forms of employment, labor legislation.

Вступ. Останніми роками 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 відповідно 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 своєю чергою 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.

Постановка завдання. Метою статті є теоретико-правова характеристика змісту переваг дистанційної зайнятості працівників.

Результати дослідження. Виникли нові економічні моделі, і працівники усього світу більше не прив'язані винятково до місця проживання. Завдяки науково-технічному прогресу працівники не зобов'язані не лише переїжджати у інше місто чи країну задля виконання трудової функції, левовій 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 такі:

- 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 невіддільною 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 і інші складники 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. У цьому контексті можливість використання інформаційних та комунікаційних технологій, на нашу думку, є великою перевагою, яка, з одного боку, дозволяє працівнику перебувати у комфортних для нього умовах, а з іншого – 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 цьому контексті означає, що переважно працівник самостійно визначає власний режим робочого часу та часу відпочинку. Роботодавець може встановлювати певні часові обмеження щодо виконання поставлених завдань, проте працівник одноособово обирає, коли саме і як ним будуть виконуватись трудові обов'язки. Щодо цього А.В. Дощенко 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 оптимізує співвідношення робочого часу і часу відпочинку, працівник не витрачає час на такі його обов'язкові дії, 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 разі задовольняються інтереси і самого працівника, і роботодавця, адже головним критерієм роботи працівника є результативність і виконання завдань згідно з тими часовими обмеженнями, 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. Дощенко вказує на те, що можливість дистанційної роботи зменшує ймовірність конфліктів з колегами і (або) керівництвом [2, с. 23]. Особа, працюючи дистанційно, не 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. Дощенко, – дія закону спадної граничної продуктивності факторів праці. Цей 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 од-

ної умов. Тобто вільний вибір робочого місця відкриває перед працівником ряд можливостей, недоступних за традиційних форм 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 здійснювати винятково звичні для нього 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 б 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. Серeda [3, с. 245]. На практиці дистанційна зайнятість не належить 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 укладати трудові правовідносини на той строк, який влаштовує особисто його, або ж довгостроково припиняти трудові правовідносини. Схожі переваги має і роботодавець, зацікавлений у виконанні поставлених ним завдань, а не у самому робочому процесі.

В.А. Красномоєць вважає, що основними перевагами дистанційної зайнятості є: скорочення витрат працедавця на оренду приміщень і організацію робочих місць; істотна економія часу, енергії і засобів працівника внаслідок відсутності транспортних проблем; зростання продуктивності праці під час її організації відповідно до індивідуальних запитів індивіда в комфортніших домашніх умовах; зменшення забруднення навколишнього середовища через скорочення транспортних потоків; можливість підвищення ділової активності дистанційно працюючих; 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 [4, с. 87]. Звідси випливає, що позитив розвитку дистанційної зайнятості має правовий, економічний, соціальний та екологічний характер.

П.Ю. Світайло вірно зазначає, що дистанційна праця має чимало переваг як для працівника, так і для роботодавця. Науковець наголошує на тому, що працівникові не дуже зручно витрачати свій час та кошти на проїзд до робочого місця, тим більше в умовах великих міст, з їх постійними транспортними заторами в години-пік. Крім того, якщо торкатися інтелектуальної праці, то можна побачити, що вона потребує значної зосередженості та концентрації, чого в умовах бурхливого офісного життя здебільшого досягнути неможливо. Для роботодавців також може бути зручним такий засіб організації найманої праці, як економія офісного простору, енергозасобів, устаткування (наприклад, комп'ютерної техніки) тощо [5, с. 193].

Таким чином насамперед ми звернули увагу на те, що сучасні технології дозволяють виконувати трудові обов'язки, не перебуваючи при цьому на чітко визначеному місці. При цьому працівник та роботодавець можуть перебувати постійно на зв'язку, і робота працівника може координуватись керівником навіть у таких умовах. Наступними важливими перевагами є можливість самостійного вибору місця та режиму роботи. Тобто особа, працевлаштована на умовах дистанційної зайнятості, має можливість постійно змінювати робоче місце відповідно до умов свого способу життя, самостійно обирає робочий час, а також час відпочинку. Це відкриває перед людиною безліч можливостей для використання власного часу – дистанційні працівники можуть більше часу приділяти саморозвитку, навчанню, подорожам, сім'ї, у тому числі й вихованню дітей. В людини зникає необхідність здійснювати трудову діяльність в одному і тому ж місці та режимі, що у тому числі й звільняє її від ряду зайвих витрат. Ще однією безумовною перевагою є гнучкість дистанційної зайнятості працівників. Особа може одночасно перебувати у трудових відносинах із кількома роботодавцями, такі трудові договори можуть укладатись на незначний строк або ж на виконання певної роботи. А отже, все зазначене свідчить про те, що дистанційна зайнятість працівників характеризується рядом переваг порівняно із іншими формами зайнятості.

Отже, зважаючи на науково-технічний прогрес та розвиток інформаційного суспільства, відбуваються постійні зміни в економіці, адже соціально-трудові відносини динамічно трансформуються згідно з новими вимогами ринку праці. У працівників виникають інноваційні потреби, наприклад, виконувати трудові обов'язки на відстані. Мобільність становлення нових форм та видів трудових відносин зумовлює потребу їх загальнотеоретичного дослідження. Дистанційна зайнятість працівників сьогодні є однією із найбільш актуальних проблем для наукового аналізу.

Висновки. Підводячи підсумки, можемо відмітити, що дистанційна зайнятість працівників є надзвичайно потрібною формою трудових відносин в умовах ринкової економіки. Дистанційна зайнятість несе позитивні зміни як для окремих громадян, так і для суспільства загалом, 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. 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.* (м. Суми, 5–7 черв. 2014 р). Суми : СумДУ, 2014. С. 245–248.
4. Красномоєць В.А. Характеристика трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості. Соціально-трудові 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. 86-91.
5. Світайло П.Ю. Щодо правового регулювання робочого часу при виконанні дистанційної праці. *Митна справа*. № 5 (89). ч. 2, кн. 2. 2013. С. 192-196.