

РОЗДІЛ 7

ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 331.5:331.31

Оверчук В. А.

Донецький національний університет імені Василя Стуса

ВІДДАЛЕНА ПРАЦЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

У статті розглянуто сучасні форми організації праці, що передбачають виконання завдань поза приміщенням роботодавця. До віддаленої праці віднесено надомну працю та телероботу. Проаналізовано стан їх правового регулювання в Україні. Розглянуто можливості та передумови використання їх для працевлаштування осіб з інвалідністю. На основі проведеного дослідження сформовано основні напрями для підвищення рівня зайнятості осіб з інвалідністю завдяки формі віддаленої праці.

Ключові слова: особа з інвалідністю, віддалена праця, надомна праця, телеробота, дистанційна зайнятість, працевлаштування.

Постановка проблеми. У сучасному суспільстві трудова діяльність розглядається не лише як джерело доходів для забезпечення потреб людини, а й як можливість її особистісного розвитку та самореалізації. Залучення до економічно активного життя суспільства дозволяє відчувати себе його частиною, що дуже важливо для особливо вразливих верств населення, до яких, зокрема, відносяться особи з інвалідністю. Державою передбачений комплекс заходів їх реабілітації, що охоплює професійну і трудову реабілітацію, які створюють передумови для працевлаштування осіб з інвалідністю через набуття необхідної кваліфікації та трудових навичок, а також спрямовані на формування належних умов на робочих місцях. Водночас з урахуванням наявних у потенційних працівників обмежень функціональних можливостей, зумовлених інвалідністю, постає питання використання усього розмаїття форм соціально-трудова відносин між роботодавцем та працівником.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. У наукових публікаціях активно висвітлюються питання використання різних варіантів трудових відносин між роботодавцем та працівником, до останніх публікацій належать роботи О.П. Дяків [1], В.П. Кохана [2], Я.В. Свічкарьової [3]. Дистанційна зайнятість виступала об'єктом дослідження у роботах С.В. Вишновецької [4], О.В. Демченко [5], О.Ю. Минюк та Д.І. Минюк [6].

Однак проблемам використання вищезазначених форм із метою працевлаштування осіб з інвалідністю присвячена невелика кількість публікацій, більш ранніх, що стосуються використання надомної праці (Г.В. Гаврюшенко [7]), та тих, що розглядають дистанційну роботу у контексті сприяння зайнятості осіб з інвалідністю (І.В. Заюков, О.І. Стахов [8]).

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Проте, незважаючи на велику різноманітність понять та форм, що аналізуються дослідниками, недостатньо уваги приділено можливостям працевлаштування осіб з інвалідністю з використанням найсучасніших тенденцій на ринку праці.

Мета статті. Метою статті є аналіз форм зайнятості працівників у контексті збільшення мож-

ливостей працевлаштування осіб з інвалідністю в умовах відкритого ринку праці.

Виклад основного матеріалу. Право на працю є одним із ключових у сучасному суспільстві, що закріплено у національних та міжнародних нормативних документах. Стрімка зміна економічного життя, форм та засобів виробництва зумовила виникнення нових форм взаємодії між працівниками та роботодавцями. Змін зазнають ключові характеристики найманої праці, такі як розташування робочого місця, тривалість робочого часу, форма представлення та контроль результатів роботи, способи та форми оплати. Зазначені зміни дають переваги зацікавленим сторонам у економії ресурсів, але водночас зумовлюють виникнення ризику недотримання прийнятих соціальних норм.

Відповідно до українського законодавства держава здійснює заходи, спрямовані на працевлаштування окремих категорій громадян, до яких належать і особи з інвалідністю. З огляду на це важливо аналізувати нові форми праці щодо можливості їх використання для підвищення рівня зайнятості цієї групи населення.

У законодавстві України, зокрема у Кодексі законів про працю, закріплено можливість виконання роботи неповний робочий час, тобто працювати неповний робочий день чи тиждень. Окремо підкреслено можливість працевлаштування таким чином осіб з інвалідністю. Зазначений варіант трудових відносин відповідно врегульований.

Популярний напрям розвитку трудових відносин, який ґрунтується на використанні послуг посередників (кадрових агентств), що класифікується як запозичена праця, на нашу думку, не є рекомендованим для осіб з інвалідністю. Такий вид трудових відносин передбачає більший рівень мобільності працівників, що важко може бути реалізовано особам з інвалідністю. Крім того, використання праці осіб з інвалідністю може вимагати від роботодавця додаткових зусиль для формування прийнятних умов праці, а такий вид трудової діяльності характеризується меншою захищеністю прав працівників.

Проте у світі набули поширення форми зайнятості, що можуть бути узагальнені терміном «віддалена праця», що акцентує увагу на

розташуванні робочого місця працівника поза межами підприємства, установи та організації. До віддаленої праці належить надомна праця та телеробота.

Міжнародною організацією праці прийнято Конвенцію про надомну працю № 177 від 20.06.1996 [9], у якій до надомної праці відносять роботу, яку особа, що називається надомником, виконує:

1) за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця;

2) за винагороду;

3) з метою виробництва товарів або послуг, згідно з вказівками роботодавця, незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали або інші ресурси, що використовуються, якщо тільки ця особа не має у своєму розпорядженні такої міри автономії та економічної незалежності, яка потрібна для того, щоб вважати її незалежним працівником відповідно до національного законодавства чи судових рішень.

Особи із статусом найманих працівників не стають надомниками в розумінні цієї Конвенції через сам лише факт виконання ними від часу до часу роботи як найманими працівниками вдома, а не на своєму звичайному робочому місці. Зазначений документ має тільки інформаційний характер для вітчизняного ринку праці, адже він не був ратифікований.

Вітчизняним законодавством передбачено можливість виконання роботи вдома, що зумовлює існування такого поняття, як «надомна праця». Відповідно до статті 179 Кодексу законів про працю за бажанням жінка або інші особи, які фактично доглядають за дитиною в період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною, можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома [10]. Визначення терміна «надомна робота» у зазначеному документі не дається. В Україні не заборонено укладати трудові договори про виконання роботи вдома, якщо їх умови не суперечать чинному законодавству.

Щодо можливості застосування надомної праці для осіб з інвалідністю зазначено у статті 18 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю». Так, особам з інвалідністю, які не мають змоги працювати на підприємствах, в установах, організаціях, Державна служба зайнятості сприяє у працевлаштуванні з умовою про виконання роботи вдома [11].

Поняття «надомники» визначено у Методичних рекомендацій щодо визначення робочого місця, схвалених протоколом Міністерства праці України від 21.06.95 р. № 4 [12], у якому вказано, що надомники – це робітники, робоче місце яких збігається територіально з місцем їх мешкання. Їхні робочі місця оснащені в основному інструментом, приладами та невеличкими верстатами. Одразу варто зауважити необхідність актуалізації зазначеного документу, що не враховує істотні зміни у функціонуванні ринку праці та вітчизняної економіки загалом.

Вимоги щодо надомної праці в Україні регулюються ще старішим нормативним документом, а саме Положенням про умови праці надомників, затвердженим постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29.09.81 № 275/17-99, з урахуванням, що його норми, які суперечать законодавству України, не діють, а також колективним та трудовим договорами. На них поширюються норми КЗпП України [13].

У вказаному документі передбачено, що трудовий договір із надомниками укладається, як правило, у письмовій формі. У ньому мають бути найбільш повно викладені як основні, так і додаткові умови, що визначають взаємні обов'язки сторін. Прийняття на роботу надомника оформляється наказом (розпорядженням) роботодавця [13].

Водночас натеper законодавством про працю не прописано будь-яких юридичних наслідків для сторін договору в разі недотримання його письмової форми, у тому числі визнання договору в такому разі недійсним [14].

У Положенні передбачено можливість використання надомниками матеріалів та знарядь і засобів праці, виділених підприємством або придбаних за рахунок його коштів. Роботодавець може дозволити надомникам виготовлення виробів для підприємства із власних матеріалів і з використанням особистих механізмів та інструментів.

Документ містить архаїчні вимоги щодо використання сфери праці надомників, так, у ньому вказується, що вона повинна бути спрямована, як правило, на виробництво товарів народного споживання і надання окремих видів послуг. Підприємство може використовувати працю надомників і для виготовлення (виконання) інших видів робіт, якщо за характером і технологією виробництва це можливо у надомних умовах та економічно доцільно. На нашу думку, у сучасних умовах не потрібно вводити обмеження якимось сферами діяльності, адже саме економічна доцільність та безпечність з погляду охорони праці та дотримання вимог житлового кодексу і є основними критеріями.

Згідно із цим Положенням, організація у надомних умовах трудових процесів допускається лише для осіб, які мають необхідні житлово-побутові умови, а також практичні навички для виконання цих робіт. Обстеження житлово-побутових умов громадян, що мають бажання працювати вдома, проводиться представниками роботодавця за участю представників профспілкового органу, а у відповідних випадках – і представників санітарного та пожежного нагляду [13]. Знову ж таки варто звернути увагу на зазначені норми. Безумовно, потрібно здійснювати контроль за дотриманням санітарних і гігієнічних норм під час виконання робіт вдома, але, на нашу думку, доцільно було б ввести обмеження для виконання певних робіт вдома, що зокрема пов'язані із шкідливістю умов для самого працівника чи навколишнього середовища. Окремо встановити роботи, для яких потрібен контроль з боку відповідних органів, та залишити частину робіт без додаткових контролюючих заходів, тобто варто було б диференціювати такі роботи за можливістю їх виконання та рівнем контролю. Це дозволить оптимізувати дозвільні процедури для використання праці вдома та дасть змогу підвищити конкурентоспроможність на ринку праці осіб з інвалідністю.

Варто зауважити, що оплата праці надомників провадиться за відрядними розцінками за фактично виконані роботи або вироблену продукцію, що відповідає встановленим вимогам до її якості. Оскільки надомники розподіляють робочий час на свій розсуд і оплата праці провадиться за фактично виконану роботу, табель обліку робочого часу на таких працівників не ведеться.

Водночас, згідно із листом Міністерства соціальної політики України від 25.11.2015 № 692/13/133-15, роботодавець зобов'язаний вести облік усіх надомників, яким він надає роботу,

та вести реєстраційні листи робочих завдань, доручених надомнику, із зазначенням часу, відведеного для виконання завдань; тарифних ставок оплати праці; витрат, пов'язаних з виконанням для підприємства роботи вдома (електроенергія, вода тощо) [13].

Щодо надомної праці важливим є те, що робота вдома розглядається як один із варіантів наявних вакансій, про що повідомляється до Державної служби зайнятості під час подання форми № 3-ПН «Інформація про попит на робочу силу (вакансії)» [15].

Надомні працівники враховуються під час визначення облікової кількості штатних працівників підприємств у формуванні звітності, якщо вони уклали трудовий договір із підприємством про виконання роботи вдома особистою працею. До облікової кількості штатних працівників надомники включаються за кожний календарний день як цілі одиниці [16]. Зазначений момент дуже важливий, на нашу думку, з позиції виконання нормативу роботодавцями щодо працевлаштування осіб з інвалідністю. Адже надомна праця є варіантом, за якого підприємство може дотримуватися встановленого законодавством нормативу, а особа з інвалідністю – працювати вдома. Використанню надомної праці для працевлаштування осіб з інвалідністю присвячена публікація Г.В. Гаврюшенко [7], але автор пропонує створювати окремі підприємства надомної праці для використання на них роботи осіб з інвалідністю. Цьому передують низка заходів організаційного та інституційного характеру. Зазначений варіант передбачає визначення усіх потенційних працівників надомників, повного переліку можливих робіт, що можуть бути таким чином виконані. Водночас використання надомної праці для окремих завдань чи працівників можна запровадити на підприємствах на базі інформації про наявні вакансії та осіб з інвалідністю, що звернулися до Державної служби зайнятості. Важливо зауважити, що для застосування цієї форми праці потрібно доопрацювати нормативне забезпечення та особливу увагу звернути на поінформованість зацікавлених сторін у можливості такого варіанту працевлаштування.

Серед публікацій, що розглядають нестандартні нетипові гнучкі форми зайнятості, збільшилася кількість присвячених дистанційній зайнятості.

«Дистанційна зайнятість» – термін, що використовуються для позначення роботи не за місцем розташування роботодавця і застосування при цьому інформаційно-комунікаційних технологій [2]. Як синонім дистанційної зайнятості часто застосовують термін іноземного походження «телеробота».

Для трактування цього терміна переважна кількість дослідників наводять саме дві зазначені вище особливості щодо місця розташування робочого місця та способу комунікацій між працівниками та роботодавцем. На практиці у різних країнах, переважно з розвинутою економікою, склалися види професійної діяльності та виконуваних робіт чи наданих послуг, що здійснюються за таким варіантом організації праці. Таким чином часто працюють програмісти, дизайнери, ріелтери, редактори, мультиплікатори, ілюстратори, фахівці обробки баз даних і програмісти, проєктувальники, інженери, маркетингові фахівці, медичні фахівці, журналісти, аналітики, автори текстів, коректори, рецензенти, координатори проєктів, торгові представники та інші. Широ-

кого розповсюдження віртуальна робота отримала в таких сферах діяльності, як журналістика, консалтинг, програмування [17].

Поряд із виділенням дистанційної зайнятості як окремого явища у певних наукових публікаціях, має місце позиція низки авторів, що дистанційна зайнятість, або ж телеробота, є не що інше, як нова організаційна форма надомної праці, що являє собою роботу висококваліфікованих фахівців, які для виконання функціональних обов'язків використовують сучасні інформаційні та телекомунікаційні технології. І відмінність її ґрунтується переважно на тому, що традиційна надомна праця – переважно ручна праця невисокої кваліфікації з використанням найпростішого обладнання [2].

Більш доречно, на нашу думку, як основну характеристику зазначених форм організації праці розглядати їх віддаленість від роботодавця, що дозволяє об'єднати їх терміном «віддалена праця». Водночас між надомною працею та телероботою є такі відмінності:

- у місці розташування робочого місця працівника (тільки вдома чи будь-де поза місцем розташування роботодавця);

- у способі подання результатів та контролю за результатами роботи (через мережу інтернет або ж безпосередньо у вигляді готових виробів, наданих послуг чи виконаних робіт);

- у переважному характері виконуваних робіт (висококваліфікована праця чи низькокваліфікована ручна або слабо автоматизована праця).

Характеризуючи зазначені форми організації праці, дослідники виділяють переваги, які отримують від них працівники, органи місцевого самоврядування, роботодавці. До найбільш явних переваг відноситься можливість зменшення безробіття серед таких груп населення, як особи з інвалідністю, молодь, жінки з малими дітьми.

Розглядаючи телероботу як спосіб підвищення зайнятості осіб з інвалідністю, потрібно врахувати, що перераховані вище професії передбачають наявність переважно високої кваліфікації для затребуваності на ринку праці. Це підкреслює необхідність отримання якісної освіти особам з інвалідністю. І йдеться не обов'язково про вищу освіту, а про вміння виконувати певну роботу на рівні, необхідному для ринку праці.

Телеробота може використовуватися роботодавцем як основний варіант організації праці або ж для окремих працівників. З огляду на це на рівні держави потрібно докласти зусиль для створення передумов залучення осіб з інвалідністю до трудової діяльності у вигляді віддаленої праці.

Популярний у світі вид зайнятості, що має назву фріланс, не передбачає оформлення трудових відносин між працівником та роботодавцем. Працівник у цьому разі є самозайнятою особою.

Перешкодами для використання зазначених форм віддаленої праці є їх загальна неврегульованість. Крім того, є потреба у здійсненні низки заходів, спрямованих на активізацію надомної роботи або телероботи саме серед осіб з інвалідністю. Комплекс необхідних завдань, які, на нашу думку, потрібно виконати, наведений на рисунку 1.

Формування нормативної бази передбачає оновлення застарілих нормативних документів, а саме тих, що стосуються поняття, вимог та відповідальності за дотримання норм трудового законодавства під час дистанційного виконання роботи.

Прийняття необхідних нормативних актів потрібно поєднати із можливістю введення до

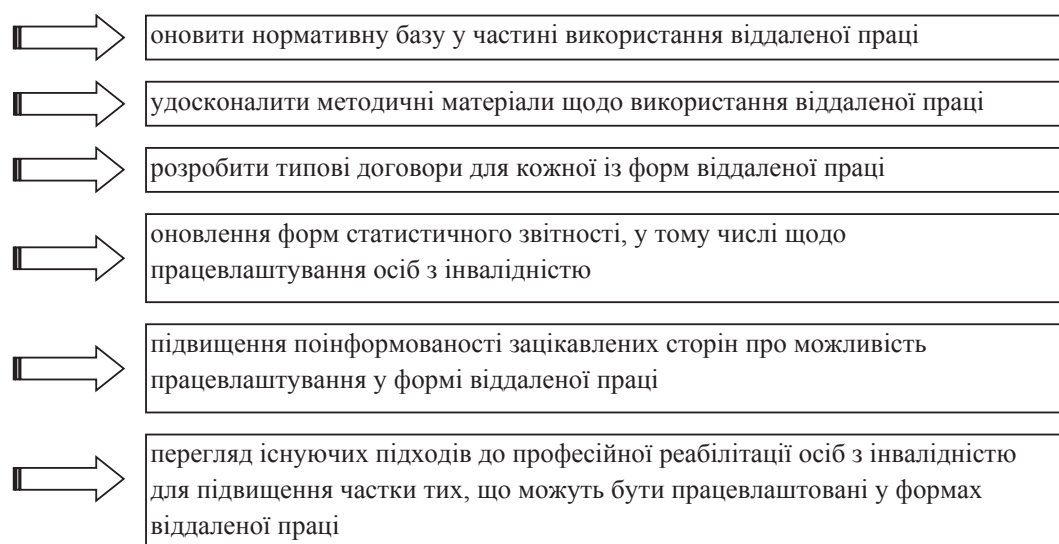


Рис. 1. Заходи для активізації використання віддаленої праці під час працевлаштування осіб з інвалідністю (розроблено автором)

єдиного інформаційного автоматизованого банку даних Фонду соціального захисту інвалідів інформації, необхідної для пошуку потенційних віддалених працівників та їхніх потенційних роботодавців.

Висновки та пропозиції. Віддалена праця дозволяє подолати певні фізичні обмеження осіб з інвалідністю, що пов'язані з необхідністю виконання завдань у приміщеннях роботодавця, переважно непристосованих. Для роботодавців використання праці віддалених працівників дає змогу виконати

норматив з працевлаштування осіб з інвалідністю, і не тільки формально, а й отримати виконану роботу. Надомна праця та телеробота охоплюють завдання різного типу, а отже, можуть охопити різних за рівнем освіти, кваліфікації осіб з інвалідністю. Поряд із використанням зазначених форм зайнятості окремої уваги заслуговують заходи для підвищення рівня самозайнятості осіб з інвалідністю шляхом застосування для їх реалізації як фізичних осіб-підприємців або ж працівників, що здійснюють незалежну професійну діяльність.

Список використаних джерел:

1. Дяків О.В. Сучасні особливості трансформації форм зайнятості в регіоні та перспективи їх розвитку. URL: <http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/14806/1/%D0%A1%D0%A2%D0%90%D0%A2%D0%AF%D0%94%D0%AF%D0%9A%D0%86%D0%92%20%D0%9A%D0%98%D0%87%D0%92%202014.pdf>
2. Кохан В.П. Нестандартна зайнятість в Україні: виклики часу. Право та інноваційне суспільство. 2013. № 1. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pric_2013_1_11
3. Свічкарьова Я.В. Співвідношення телероботи та надомної праці. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «ПРАВО». 2013. № 1062. Вип. 14. С. 137–141.
4. Вишновецька С. В. Дистанційна робота як форма нетипової зайнятості: проблеми правового регулювання. Правова держава. Щорічник наукових праць Інституту держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. 2016. Вип. 27. С. 225–232.
5. Демченко О.В. Дистанційна праця. Реформування трудового законодавства України в межах євроінтеграції Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «ПРАВО». 2014. № 1137. Вип. 18. С. 138–140.
6. Минюк О.Ю., Минюк Д.І. Дистанційна зайнятість в Україні: поняття та проблеми правового регулювання. Порівняльно-аналітичне право. 2018. № 1. URL: http://www.par.in.ua/1_2018/46.pdf (дата звернення 23.12.2018)
7. Гаврюшенко Г.В. Надомна форма організації праці – шлях до підвищення рівня зайнятості осіб з інвалідністю. С. 170–178. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/8790/18-Gavryshenko.pdf>
8. Заюков І.В., Стахов О.І. Проблеми та перспективи зайнятості інвалідів в Україні. Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. 2015. № 1 (29). С. 127–132.
9. Конвенція про надомну працю від 20.06.1996 № 1771. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327 (дата звернення 23.12.2018).
10. Кодекс законів про працю: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/322-08/rpam982#n982> (дата звернення 22.12.2018).
11. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21.03.1991 № 875-XII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12> (дата звернення 19.12.2018).
12. Методичні рекомендації щодо визначення робочих місць: рекомендації Міністерство праці України від 21.06.1995 № 4. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0004205-95> (дата звернення 21.12.2018).
13. Щодо праці надомників : лист Міністерства соціальної політики України від 25.11.2015 № 692/13/133-15. URL: <https://www.medoc.ua/uk/blog/pro-osoblivosti-praci-nadomnikiv-vid-minsocpolitiki> (дата звернення 13.12.2018).
14. Надомна праця: основні вимоги. Інтерактивна бухгалтерія: веб-сайт. URL: <http://www.interbuh.com.ua/ua/documents/openews/108742> (дата звернення 19.12.2018).
15. Про затвердження форми звітності № 3-ПН «Інформація про попит на робочу силу (вакансії)» та Порядку її подання: наказ Міністерства соціальної політики України від 31.05.2013 № 316. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0988-13> (дата звернення 12.12.2018).
16. Про затвердження Інструкції зі статистики кількості працівників наказ Державного комітету статистики України від 28.09.2005 № 286. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1442-05> (дата звернення 21.12.2018).
17. Крикавський Є.В., Леонова С.В. Телеработа: ідентифікація та переваги використання С. 66–68 URL: http://mo.lp.edu.ua/images/PDF/Zbirnyk_tez_2018.pdf (дата звернення 21.12.2018).

Оверчук В. А.

Донецкий национальный университет имени Василия Стуса

УДАЛЕННЫЙ ТРУД КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

Резюме

В статье рассмотрены современные формы организации труда, предусматривающие выполнение задач вне помещения работодателя. К удаленному труду отнесены надомный труд и телеработа. Проанализировано состояние их правового регулирования в Украине. Рассмотрены возможности и предпосылки использования их для трудоустройства лиц с инвалидностью. На основе проведенного исследования сформулированы основные направления для повышения уровня занятости лиц с инвалидностью посредством удаленной работы.

Ключевые слова: лицо с инвалидностью, удаленная работа, надомная работа, телеработа, дистанционная занятость, трудоустройство.

Overchuck V. A.

Donetsk National University named after Vasyl Stus

REMOTE WORK AS A TOOL FOR IMPROVING THE LEVEL OF EMPLOYMENT OF PEOPLE WITH DISABILITY

Summary

The article deals with modern forms of organization of work, which involve the execution of tasks outside the employer's premises. These forms of remote work include homework and telework. The state of their legal regulation in Ukraine is analyzed. The possibilities and preconditions of their use for employment of persons with disabilities are considered. On the basis of the conducted research, the main directions for increasing the employment rate of persons with disabilities were formed due to the form of remote work.

Key words: person with disabilities, remote work, home work, telework, distance employment, employment.