

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

Засновано у 2001 р.

Випуск 3(38)

Київ
ДП "Видавничий дім "Персонал"
2013

Редакційна колегія

Подолька А. М., д-р юрид. наук, проф. — головний редактор

Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф. — заступник головного редактора

Ігнатченко А. А., канд. техн. наук — відповідальний редактор

Політичні науки

Антонюк О. В., д-р політ. наук, проф., Бабкіна О. В., д-р політ. наук, проф., Бідзюра І. П., д-р політ. наук, Варзар І. М., д-р політ. наук, проф., Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф., Гончаренко О. М., д-р іст. наук, Піляєв І. С., д-р політ. наук, Хижняк І. А., д-р іст. наук, проф., Шуба О. В., д-р політ. наук, проф.

Економічні науки

Захожай В. Б., д-р екон. наук, проф., Дахно І. І., д-р екон. наук, проф., Дмитренко Г. А., д-р екон. наук, проф., Куроченко О. В., д-р екон. наук, проф., Пила В. І., д-р екон. наук, проф., Радзівський О. І., д-р екон. наук, Федоренко В. Г., д-р екон. наук, проф., Шостак Л. Б., д-р екон. наук, проф., Швець В. Я., д-р екон. наук, проф., Баєва О. В., д-р біол. наук, проф., Сафонова В. Є., д-р екон. наук, Хачатрян Г. Е., д-р екон. наук.

Юридичні науки

Александров Ю. В., канд. юрид. наук, проф., Ануфрієв М. І., д-р юрид. наук, проф., Бандурка О. О., д-р юрид. наук, проф., Бородин І. Л., д-р юрид. наук, проф., Гаркуша В. С., канд. юрид. наук, доцент, Демченко С. Ф., д-р юрид. наук, Джуль В. В., д-р юрид. наук, проф., Ковальська В. В., д-р юрид. наук, ст. наук. співр., Корнієнко М. І., канд. юрид. наук, проф., Курко М. Н., д-р юрид. наук, доцент, Мартиненко О. А., д-р юрид. наук, проф., Муравйов К. В., канд. юрид. наук, доцент, Недоха М. П., д-р філос. наук, проф., Подолька А. М., д-р юрид. наук, проф., Темченко В. І., канд. юрид. наук, доцент, Христинченко Н. П., канд. юрид. наук, Юлдашев О. Х., д-р юрид. наук, проф., Ярмиш О. Н., д-р юрид. наук, проф.

Психологічні науки

Балл Г. А., д-р психол. наук, проф., Лігоцький А. О., д-р пед. наук, проф., Ложкін Г. В., д-р психол. наук, проф., Приходько Ю. О., д-р психол. наук, проф., Синьов В. М., д-р пед. наук, проф., Чернуха Н. М., д-р пед. наук, проф., Чуприков А. П., д-р мед. наук, проф., Бучек А. О., д-р психол. наук, проф.

Рекомендовано до друку Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 6 від 26 червня 2013 р.)

Міжрегіональна Академія управління персоналом.

М58 Наукові праці МАУП / редкол.: А. М. Подолька (голов. ред.) [та ін.]. — К. : МАУП, 2001 — Вип. 3 (38). — К. : ДП “Вид. дім “Персонал”, 2013. — 182 с.: іл. — Бібліогр. в кінці ст.

У збірнику наукових праць публікуються статті науковців, які займаються проблемами розвитку економіки, політології, психології і права.

Для науковців, викладачів, студентів, а також усіх, кого цікавить розвиток науки в Україні.

Збірник “Наукові праці МАУП” зареєстровано Державним комітетом інформаційної політики, телебачення та радіомовлення України (свідоцтво від 11.04.02 за № 6048, серія КВ) як наукове видання, в якому висвітлюються результати наукових досліджень в галузях економіки, політології, соціології, психології, права, матеріалів наукових конференцій.

Вищою атестаційною комісією України “Наукові праці МАУП” визнано як фахове видання з політичних наук (за постановою Президії ВАК України № 1-05/4 від 26 травня 2010 р.) та юридичних наук (за постановою Президії ВАК України № 1-05/5 від 31 травня 2011 р.).

ББК 65.9(4УКР)29-2я43+67.9(4УКР)я43

© Міжрегіональна Академія
управління персоналом (МАУП), 2013
© ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2013

ПРОЕКТ ПРОГРАМИ ЛЕГАЛІЗАЦІЇ ДИСТАНЦІЙНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

Наукові праці МАУП, 2013, вип. 3(38), с. 121–126

У зв'язку з усе більшим поширенням в Україні дистанційних форм зайнятості, виникає питання їх легалізації та соціального захисту дистанційних працівників, тому дослідження цієї теми набуває особливої теоретичної та практичної значущості.

Відповідно п. 1 ст. 5 та п. 1 ст. 6 Закону України “Про зайнятість населення” держава гарантує вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності [1]. Оскільки держава гарантує безоплатне сприяння у працевлаштуванні, то це повинно стосуватись і дистанційного працевлаштування, яке останнім часом динамічно розвивається у зв'язку з швидким розвитком Інтернет-технологій та їх доступністю. На тлі світової економічної кризи зростає кількість осіб, які шукають собі роботу в інтернет-просторі не лише в межах України, а й за кордоном. Слід врахувати, що Україна має значний інтелектуальний потенціал, характерною рисою якого є працелюбство та наполегливість, тому українські працівники бажані на різних теренах міжнародного ринку праці.

На сьогодні дистанційна форма зайнятості відповідає потребам працівників, роботодавців і держави як учасника й регулятора соціально-трудових відносин. Разом з тим, працюючи дистанційно, багато з учасників дистанційного ринку праці залишаються “в тіні”, оскільки такий вид зайнятості, незважаючи на його широке застосування, в Україні не легалізований, не врегульований законодавчо та не адаптований до міжнародного простору.

З кожним роком кількість дистанційних працівників зростає, але ще більше — бажаних працювати дистанційно, вони станов-

лять потенціал дистанційної зайнятості. При цьому держава не отримує значних коштів у вигляді податків, але зобов'язана буде в майбутньому утримувати на мінімальній пенсії осіб, які зараз не мають легальної роботи.

Отже, зміна структури зайнятості в Україні — це реальність, факт. А легалізація дистанційних форм зайнятості є актуальною проблемою для України, оскільки для держави впровадження дистанційних форм зайнятості дасть можливість зменшити соціальне напруження, частково розв'язати проблеми з безробіттям, особливо в економічно депресивних районах, працевлаштувати незахищені верстви населення (молодь; малозабезпечені; інваліди; матері, які доглядають дітей, та ін.), сприяти самозайнятості населення, збільшити ВВП, запровадити нові інформаційно-комунікативні технології зайнятості, частково ліквідувати тіньовий сектор та ін.

Особливої актуальності цій темі додає і ситуація на ринку зайнятості України, де кількість зареєстрованих безробітних у січні лютому 2013 р. становила 691,7 тис. осіб, з них набули статус безробітного з початку року 184,9 тис. осіб, скорочення чисельності працюючих відбулося в усіх регіонах України, а станом на 1 березня 2013 р. на одну вакансію у середньому по Україні претендувало 10 осіб, які шукали роботу[2].

Питаннями нестандартної зайнятості приділяли увагу вчені І. Бородін, М. Мельничук,

С. Мороз, В. Процевський, Я. Свічкарева та ін., але оскільки ринок праці є динамічним явищем, то питання дистанційної зайнятості постійно потребують додаткової регламентації з урахуванням нових тенденцій.

Потрібна спільна робота державних органів, замовників та виконавців дистанційної роботи. Пропонуємо розглянути таку спільну роботу у вигляді проекту Програми легалізації дистанційних форм зайнятості в Україні.

Загальне завдання Проекту

Легалізація дистанційної зайнятості в Україні та забезпечення рівності прав і можливостей дистанційних працівників на відкритому ринку праці.

Проект програми легалізації дистанційних форм зайнятості в Україні

Мета Проекту

Створення системи правового врегулювання трудової діяльності громадян України, які працюють дистанційно, їх соціальний захист та виведення із тіньового сектору.

Очікуваний результат Проекту

Створення механізму дистанційної зайнятості з основним важелем регулювання — Державною службою зайнятості України.

Напрями діяльності

1. Створення при Державній службі зайнятості України інформаційно-консультаційного центру управління дистанційною зайнятістю.
2. Здійснення аналізу законодавства України з огляду на дистанційне працевлаштування та приведення його у відповідність до міжнародних стандартів.
3. Легалізація дистанційних працівників шляхом введення в українське законодавство нової категорії працівників — дистанційні працівники та законодавче урегулювання їхньої праці.
4. Налагодження співпраці між основними зацікавленими сторонами дистанційної зайнятості.
5. Розроблення **Моделі** дистанційного працевлаштування.
6. Створення **Методології** Державної служби зайнятості України щодо надання послуг з дистанційної зайнятості.

7. Проведення апробації розроблених Моделі та Методології в пілотних проектах (м. Київ).

8. Поширення Моделі та Методології в інших регіонах України.

9. Надання допомоги в організації дистанційної зайнятості та самозайнятості з інформуванням суспільства.

10. Створення системи громадського регулювання дистанційною зайнятістю.

11. Коригування політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції з урахуванням потреб дистанційного працевлаштування.

Інформаційно-консультаційний центр управління дистанційною зайнятістю створюється при центрах зайнятості як координаційний орган сприяння зайнятості та виступає посередником між дистанційним працівником та роботодавцем і оператором у відносинах з державою зі сплати податків, безпеки та легальності.

Інформаційно-консультаційний центр управління дистанційною зайнятістю розробляє Модель та Методологію дистанційної зайнятості, до яких мають входити такі компоненти.

Модель дистанційного працевлаштування:

- 1) реєстрація дистанційних працівників, які звертаються за сприянням у працевлаштуванні;
- 2) облік роботодавців та суб'єктів господарювання, на базі яких можуть бути створені дистанційні місця роботи;
- 3) облік тих, хто надає послуги з посередництва у дистанційному працевлаштуванні в Україні та за кордоном;
- 4) взаємодія між усіма учасниками дистанційної зайнятості та регулювання в цій сфері.

Рекомендації щодо функцій Інформаційно-консультаційного центру управління дистанційною зайнятістю:

1. Установити ознаку “дистанційне робоче місце” Єдиної інформаційно-аналітичної системи (ЄІАС) в службі зайнятості України.
2. Створення інформаційного середовища (відеоінформування, форуми и т. п.) з

- вільним доступом для інформування зацікавлених осіб про вакансії, професійний відбір, професійне навчання працівників (у тому числі шляхом видачі ваучерів).
3. Розробка програми дистанційного навчання як для роботодавців, так і для дистанційних працівників.
 4. Прогнозування потреб економіки відповідно до ситуації на ринку праці та перспектив його розвитку з подальшим перерозподілом професійного навчання дистанційних працівників за секторами економіки відповідно до їх можливостей.
 5. Пошук нових форм дистанційної зайнятості.
 6. Оцінювання конкурентоспроможності дистанційного працівника.
 7. Проведення роботи зі створення на підприємствах, в установах та в організаціях нових робочих місць для дистанційної роботи.
 8. Заохочення роботодавців, які зберігають діючі та створюють нові робочі місця для дистанційної роботи, в тому числі сприяння підприємницькій діяльності для відкриття власної справи бажаючих застосовувати дистанційну роботу.
 9. Для додаткового стимулювання мотивації до застосування дистанційної зайнятості: поширити на дистанційні форми зайнятості компенсацію витрат, у тому числі реалізацію п. 1 ст. 26 Закону України “Про зайнятість населення”: *“роботодавцю, який працевлаштовує на нове робоче місце громадян відповідних категорій, та яким надано статус безробітного, за направленням територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, строком не менше ніж на два роки щомісяця компенсуються фактичні витрати у розмірі єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць, за який він сплачений”* та ін. [1].
 10. Надання професійного інформування та професійного консультування з загальних питань.
 11. Допомога дистанційникам у вирішенні питань правового і соціального захисту та інформування їх про механізм добровільної участі у загальнообов’язковому державному соціальному страхуванні.
 12. Застосовувати до дистанційної зайнятості вимоги Закону України “Про зайнятість населення” про те, що “послуги з посередництва у працевлаштуванні на роботу за кордоном надаються відповідно до заявок іноземного роботодавця (його контрагента) щодо вільних робочих місць (вакансій) і лише в межах, укладених іноземними суб’єктами господарювання зовнішньоекономічних договорів (контрактів) про надання посередницьких послуг у сфері працевлаштування з метою сприяння підписанню трудового договору (контракту найму). Обов’язковим додатком до зовнішньоекономічного договору (контракту) про надання посередницьких послуг у сфері працевлаштування за кордоном є проект трудового договору, завірений іноземним роботодавцем” [1].
 13. Підготувати та розмістити на своєму сайті інструкцію дистанційному працівнику та типові трудові договори для укладення з дистанційним працівником в електронному вигляді (для тих, хто не бажає створювати юридичну особу). Трудовим договором передбачити порядок та терміни виконання робіт, їх здавання та приймання, оплату, забезпечення потрібним обладнанням та ресурсами, компенсації витрат дистанційного працівника, детально описати суть роботи, критерії якості, указати канали зв’язку з іншими співробітниками та ін. При цьому необхідно прописати умови охорони праці, соціального захисту, медичного страхування з урахуванням умов роботи дистанційного працівника, режим його праці та відпочинку. При укладенні трудового договору в електронному вигляді документи мають на-

- даватися теж в електронному вигляді, а роботодавець зобов'язаний надсилати один екземпляр договору працівнику рекомендованим листом. Також можуть надсилатися копії наказів на прийом та звільнення.
14. Розробити уніфіковані договори для дистанційної роботи громадян України в міжнародному просторі.
 15. Створити єдину Реєстраційну базу електронних договорів на дистанційне виконання робіт із зазначенням реквізитів сторін та можливістю отримання виписок на будь-яку дату.
 16. Передбачити систему фінансових гарантій на зразок системи Escrow.com, яка виступає гарантом укладання великої угоди. Продавець і покупець укладають контракт, в якому обумовлюються умови, на яких ескроу-агент відпускає гроші на користь продавця.
 17. Придбати спеціалізовану програму для відправки звітності із сайту центру зайнятості та організувати допомогу для підключення до системи здачі електронної звітності, яка дасть можливість сформувати для дистанційних працівників електронну звітність у вигляді файлу за єдиними затвердженими форматами в усі органи, як-то податкову, статистичну, до Пенсійного фонду, Фонду соціального страхування та ін.
 18. Для підписання звітів та інших документів дистанційним працівникам потрібно придбати електронний цифровий підпис. Тим паче набуває популярності новий вид сервісу від податкової — безкоштовна видача бажаним посилених сертифікатів відкритих ключів, а це — можливість використовувати всі переваги систем електронного звітування та повністю уникати прямих контактів з працівниками ДПСУ. Безкоштовний електронний підпис податкова видає всім бажаним безкоштовно, але потрібно і безкоштовне або пільгове обслуговування дистанційників та створення **єдиної** бази цифрових підписів.
 19. Як експеримент, здійснити запровадження комп'ютеризованої бази даних замість трудових книжок, що дасть можливість підраховувати трудовий стаж на будь-який момент часу на підставі персональних даних працівника та підтверджувати його стаж роботи шляхом отримання відповідних виписок.
 20. Створити спрощений механізм реєстрації робочих місць зі створенням єдиної бази, а не за місцем перебування платника податку.
 21. Організувати публічні інструменти консультування з дистанційної зайнятості, наприклад, онлайн-консультування, багатоканальний телефон, електронна пошта, ICQ та, відкритий для всіх бажаних, форум з пропозиціями дистанційної роботи як роботодавця, так і працівника. На сьогодні форум є одним з найефективніших способів технічної підтримки й отримання консультацій. На форумах можна знайти відповідь на типові запитання, а також поставити складні. При цьому на неякісну неправильну відповідь — негайно відреагують небайдужі учасники форуму. Готовність людей коментувати та допомагати дає можливість оперативно знаходити найоб'єктивніші способи розв'язання тих чи інших проблем. Форум це не лише база даних практичних і теоретичних знань, а й соціальне середовище, де можна відстежувати найцікавіші новини, пов'язані з дистанційною зайнятістю, та залишати свої враження від роботодавців, тут можна розміщувати офіційні прес-релізи компаній роботодавців, інформацію про підтвердження ділової репутації чи, навпаки, про сумнівні фірми.
- З найскладніших питань на форумі мають консультувати та надавати роз'яснення фахівці безпосередньо від центру зайнятості, юрисконсультанти, психологи та ін.
- Для організації дистанційної роботи працівникам можна застосовувати інтернет-додатки, такі як Skype, Google Talk, Google Docs, Gizmo Jajah, TeamWork Live, Central-

Desktop, QuickBase ActiveCollab LiveMeeting, webEx, GoToMeeting, BudgetConferencing та ін., а також віддалений доступ — TeamViewer, RDP, VPN і т. п. Зняття ж мовних бар'єрів можливе за допомогою різних електронних перекладачів.

Отже, щоб бажаючи працювати дистанційно могли вільно вливатися в систему трудових відносин, потрібно розробити механізм, який забезпечить захист прав віддалених працівників, описати відповідні правила та норми як для дистанційних працівників, так і для роботодавців, та закріпити їх юридично (в тому числі локальними нормативними актами, які будуть типовими): від укладення трудового договору, електронного підпису до електронної трудової книжки, електронної оплати, електронної звітності та інших аспектів. У всіх інших аспектах, включаючи гарантії трудового законодавства, працівник буде мати ті самі права, що й будь-який інший співробітник роботодавця.

Дистанційну зайнятість потрібно піддати комплексному правовому регулюванню з боку трудового, адміністративного та цивільного законодавства. Щоб не трапилось юридичних колізій, потрібно внести доповнення до Кодексу законів про працю України, Господарського та Цивільного кодексів України, законів України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття”, “Про зайнятість населення”, “Про організації роботодавців”, “Про збір та

облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування”, “Про соціальний діалог в Україні”, “Про професійний розвиток працівників”, “Про охорону праці” та ін.

Україна має укласти міжнародні договори для випадків, коли роботодавець і працівник є громадянами різних країн, в яких передбачити можливість компенсації ПДВ для юридичних осіб та врегулювати податок на прибуток з фізичних осіб у сфері дистанційної зайнятості. Уряди різних країн мають виробити спільні програми для врегулювання дистанційної зайнятості на законодавчому рівні з описами “прозорих” схем оподаткування.

У законодавстві Республіки Казахстан, Литовської Республіки норми, що регулюють дистанційну роботу, закріплені в Трудовому кодексі, в Греції — це Закон № 2639.

Отже, питання дистанційної зайнятості потребує ґрунтовного опрацювання.



Література

1. Закон України “Про зайнятість населення” від 05.07.2012 № 5067-VI: за станом на 20 березня 2013 р. / ВР України. — Офіц. вид. — К.: Парлам. вид-во, 2012. — 154 с.
2. Інформаційна записка про стан ринку праці та діаграми Державної служби зайнятості України. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list>

З позицій забезпечення рівності прав дистанційних працівників на ринку праці вперше надано Проект програми легалізації дистанційних форм зайнятості в Україні, який ставить питання розробки Моделі та створення Методології Державної служби зайнятості України щодо регулювання дистанційної зайнятості. Зокрема, найважливішими є наведені рекомендації щодо створення інформаційного середовища, єдиної електронної бази, електронних договорів та електронних трудових книжок. Проект програми може бути врахований при розробці та реалізації державних заходів зі зниження рівня безробіття в Україні.

С позиций обеспечения равенства прав дистанционных работников на рынке труда впервые предоставлено Проект программы легализации дистанционных форм занятости в Украине, который ставит вопросы разработки Модели и создания Методологии Государственной службы занятости Украины относительно регулирования дистанционной занятости. В частности, наиболее важны рекомендации по созданию информационной среды, единой электронной базы, электронных договоров и

электронных трудовых книжек. Проект программы может быть учтен при разработке и реализации государственных мероприятий по снижению уровня безработицы в Украине.

From positions of providing equality of rights remote workers in the labor market for the first time given the Draft Programme of legalization remote forms of employment in Ukraine, which puts the question of development Models and creation methodology of the State Employment Service of Ukraine to regulate remote employment. In particular, the most important are recommendations for creating an information field of electronic contracts and electronic work record card. Draft Programme can be taken into account in the development and implementing State programs to reduce unemployment in Ukraine.

Надійшла 26 березня 2013 р.