

Електронний журнал «Ефективна економіка» включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 975 від 11.07.2019). Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292.
Ефективна економіка. 2022. № 9.

DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2022.9.40>

УДК: 338.48:338.486.1

*О. С. Крїмкова,
аспірант кафедри економіки та фінансів,
Мукачівський державний університет
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8180-4841>*

РОЗВИТОК ВІДДАЛЕНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

*O. Krimkova,
Postgraduate student of the Department of Economics and Finance,
Mukachevo State University*

DEVELOPMENT OF REMOTE FORMS OF EMPLOYMENT IN UKRAINE

Системні кризові тенденції в економіки України, викликані розгортанням пандемії коронавірусу SARS-CoV-2, а також російсько-української війни призвели до необхідності роботи працівників поза робочими приміщеннями чи територією власника, і, як наслідок, стрімкого розвитку віддалених форм зайнятості. Відтак дослідження зорієнтоване на процес кількісних та якісних змін, які охоплюють становлення віддаленої зайнятості в економічному плані. У межах дослідження звернено увагу на категорію віддаленої роботи, яку розглянуто як зайнятість з виробництва продукції (послуг, робіт) або функцій, передбачених посадовими інструкціями, за якої робота виконується за місцем проживання працівника

або в визначених працівником приміщеннях (з закріпленою зоною та технічними засобами). Аналіз розвитку такої зайнятості дозволив констатувати, що розгортання пандемії коронавірусу дестабілізувало економіку й ринок праці, які до того постраждали від кризи 2014-2015 рр. (що була спричинена агресією Росії проти України). В таких умовах поширення віддаленої зайнятості стало вимушеним й обов'язковим кроком у більшості сфер економіки, необхідним для збереження робочих місць, посад і середнього заробітку населення. За даними Міжнародної організації праці при ООН, з 2019 р. частка працюючих на умовах віддаленої зайнятості стало зростає. Перспективи подальших розвідок у даному напрямі полягають у використанні даних, щодо розвитку віддаленої зайнятості для оцінки її потенційного впливу на економіку України у цілому, у період пандемії, в період військових дій, стихійних або техногенних катастроф.

Systemic crisis trends in the economy of Ukraine, caused by the coronavirus pandemic, as well as the Russian-Ukrainian war, have led to the necessity of work of employees outside the workplace or the territory of the owner, and as a result of the rapid development of remote forms of employment. Therefore, the research is focused on the process of quantitative and qualitative changes, which cover the formation of remote employment in economic terms. Within the framework of the research, attention is paid to the category of remote work, which is considered as employment in the production of products (services, works) or functions provided by official instructions, on which work is performed at the place of residence of the employee or in premises defined by the employee with fixed zone, technical means. Analysis of the development of such employment allowed to state that the deployment of the pandemic of the coronavirus destabilized the economy and labor market, which had previously suffered from the crisis of 2014-2015 (which caused the aggression of Russia against Ukraine). In such a situation, the spread of remote employment has become a forced and mandatory step in most sectors of the economy, necessary for the preservation of employment, position, and average

salary of the population. According to the International Labor Organization (ILO), since 2019, the proportion of workers on terms of remote employment has increased. According to the State Statistics Committee, there is a reverse trend, since it does not take into account modern labor market trends and the scale of undeclared remote employment in Ukraine (namely data on workers who work without an official labor contract or do not work on a job with a job, data on workers who have other contracts instead of labor contracts). It noted that the development outlined is due to the increase in the use of broadband Internet and government actions aimed at eliminating the problems of the development of remote employment were observed until 2019. The prospects for further developments in this direction include the use of data on the development of remote employment to assess its potential impact on the economy of Ukraine as a whole, during the pandemic, during military actions, and during natural or man-made disasters.

Ключові слова: *дистанційна зайнятість; надомна робота; розвиток; пандемія коронавірусу, трудовий договір.*

Ключові слова: *дистанційна зайнятість; надомна робота; розвиток; пандемія коронавірусу, трудовий договір.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Системні кризові тенденції в економіці України, викликані розгортанням пандемії, зумовленої коронавірусом SARS-CoV-2, а також російсько-української війни призвели до необхідності роботи працівників поза робочими приміщеннями чи територією власника, і як наслідок стрімкого розвитку віддалених форм зайнятості. Цьому додатково сприяло прийняття та набуття чинності Законів «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 10.10.2021 530-IX та Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих

актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 04.02.2021 № 1213-IX, якими на законодавчому рівні передбачена можливість оформлення дистанційної роботи та унормовано питання, щодо такої зайнятості, ведено її форми та їх системні ознаки, залежно від яких можна простежити спрямовану, закономірну зміну обов'язків та особливостей робочого простору громадян та специфіки їх взаємодії з роботодавцем.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед науковців, що прагнуть до розв'язання сучасних проблем, пов'язаних з дослідженням особливостей та тенденцій розвитку віддаленої зайнятості в економіці України нами виділені: Беззуб І. [2], Баранова О. [1], Ємельяненко Л.М. [3], Минюк О.Ю., Минюк Д.І. [4], Юровська В.В., Острогляд Д.А., Чернявська Д.С., Целиковська О.А. [7] тощо. Разом з тим, у більшості науковці звертають увагу на аналіз нормативно-правового регулювання такої зайнятості в Україні (в частині соціального забезпечення працівників, забезпечення їх трудових прав, обліку праці тощо), обґрунтування передумов та основних переваг переходу на дистанційну зайнятість працівників компаній. Водночас хоча більшість науковців все ж таки звертають увагу на той факт, що віддалена зайнятість усе інтенсивніше «набирає популярність» в Україні, дослідження у цій сфері не містять практичної значущості. Окреслена проблематика зумовила вибір теми та мети дослідження.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є дослідження процесу кількісних та якісних змін, які охоплюють становлення віддаленої зайнятості в економічному плані.

Виклад основного матеріалу дослідження. Первинно ідея віддаленої зайнятості виникла у 1972 р. (зокрема, американець Джек Нілсес розробив концепцію телероботи). Вже на початку 20-го ст. така зайнятість стає звичним явищем в США і Євросоюзі (де в цей час віддалено працювало щонайменше 30 мільйонів людей). При цьому віддалена зайнятість в США

визначається, як телеком'ютинг, в Європі як телеробота. При чому, як форми такої роботи виділяють надомну зайнятість, мобільну зайнятість, зайнятість у спеціально обладнаних телецентрах, зайнятість за схемами аутсорсингу з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. В Україні, до 2019 р. була поширена, переважно, позаштатна дистанційна зайнятість серед окремих категорій спеціалістів (фрилансерів, перекладачів, контент-менеджерів, копірайтерів, рерайтерів тощо), студентів та молоді на старті кар'єри або штатна дистанційна робота, що запроваджувалася ситуативно для торгових представників, інспекторів, інженерів з експлуатації. За дослідженнями Ємельяненко Л.М., Минюк О.Ю., Минюк Д.І., це було зумовлено наступними проблемами її розвитку [3; 4, с. 164; 7]: 1) відсутністю законодавчого впровадження та регулювання віддалених форм зайнятості; 2) відсутність розвинених технологій упровадження віддаленої зайнятості; 3) не відпрацьованість законодавства в питаннях оформлення на віддалену роботу, застосовуваних режимів праці, оплати праці, сплати податків; 4) не достатня інформованість населення щодо роботодавців, які пропонують віддалену зайнятість; 5) не значна кількість роботодавців, які пропонують працівниками віддалені форми зайнятості.

Однак, розгортання пандемії коронавірусу дестабілізувало економіку й ринок праці, які у 2019 р. тільки почали відновлюватися після кризи 2014-2015 рр. (що була спричинена агресією Росії проти України). Зокрема, з 2019 по 2020 рр. формальна зайнятість в економіці скоротилася з 16578,3 до 15610,0 млн осіб (або на 5,8%), у зв'язку із запровадженням карантинних обмежень, що стосувалися роботи закладів громадського харчування (окрім адресного доставлення та замовлень на винос), роботи ТРЦ, роботи інших розважальних закладів, кінотеатрів, театрів, роботи непродовольчих ринків та магазинів, роботи спортзалів, басейнів, фітнес-центрів; роботи освітніх закладів тощо. Динаміка формальної зайнятості населення (а саме зайнятості на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця) в економіці України за 2012-2021 рр. наведена на рис. 1.

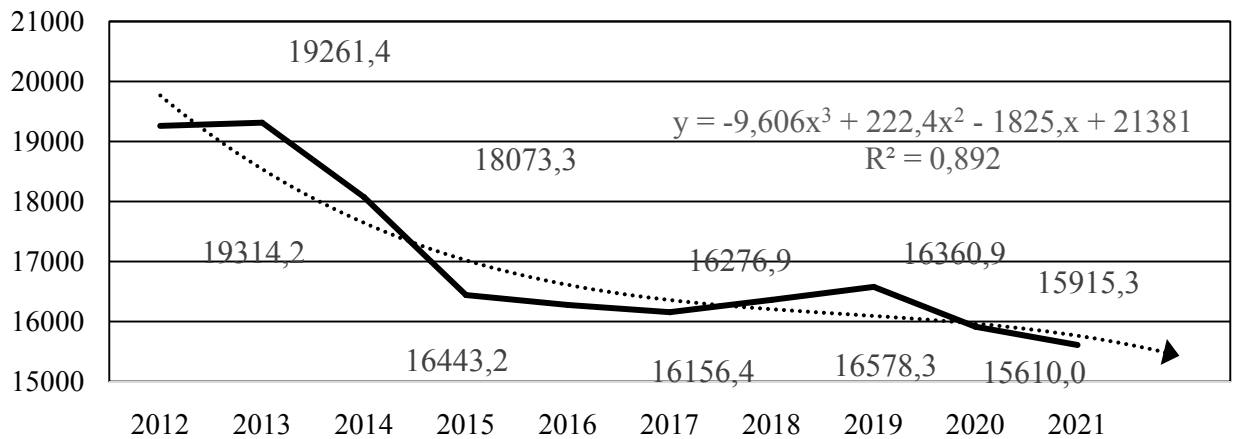


Рис. 1. Динаміка формальної зайнятості населення в економіці України за 2012-2021 рр., млн осіб.

Джерело: [6]

В таких умовах поширення віддаленої зайнятості стало вимушеним й обов'язковим кроком для більшості сфер економіки. Так, саме з 2019 р. частка працівників, що працюють на умовах віддаленої зайнятості почала стало зростати. Хоча, за даними Держстату, спостерігається зворотна динаміка, наразі вона не враховує:

- 1) сучасні тренди ринку праці (на якому 53% вакансій передбачають можливість віддаленої зайнятості);
- 2) масштаби незадекларованої віддаленої праці в Україні (зокрема дані про працівників, що працюють без офіційного трудового договору або не оформлюють роботу за сумісництвом, дані про працівників, що мають інші договори замість трудових).

За даними статистики, на кінець 2019 р. частка населення, що працювала віддалено складала 20,9% у % до загальної кількості зайнятого населення віком 15-70 років (або 3 млн 460,4 тис. осіб.) [5; 6]. Водночас на кінець 2020 р. цей показник склав вже 20,3% (або 3 млн 237,8 тис. осіб.), а на кінець 2021 р. -19,5% (або 3 млн 61,6 осіб.) [5; 6]. Разом з тим, за даними Міжнародної організації праці при ООН, становище, щодо динаміки віддаленої зайнятості в Україні є докорінно іншим (рис.2).

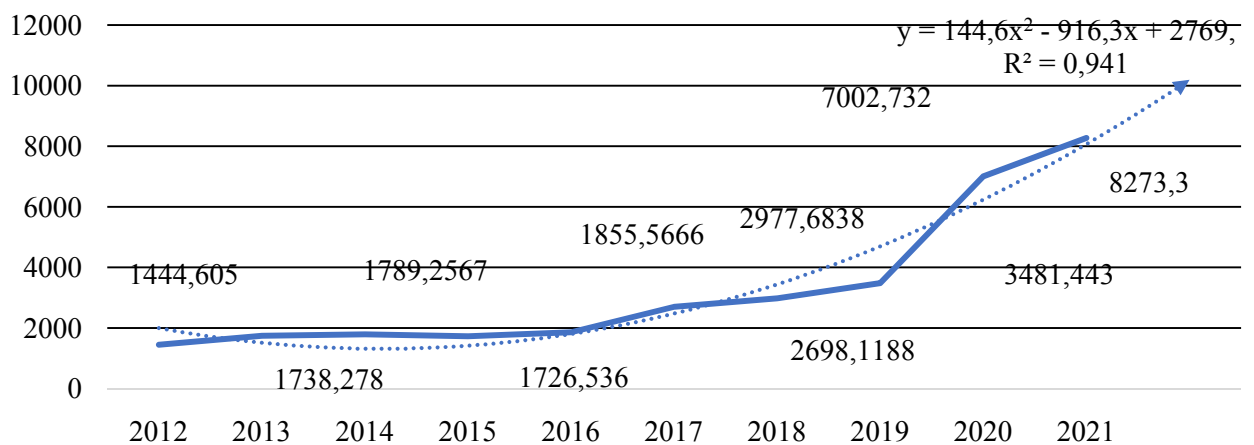


Рис. 2. Динаміка віддаленої зайнятості населення в економіці України за 2012-2021 рр., млн осіб.

Джерело: дані Міжнародної організації праці при ООН

Щодо специфіки розвитку, станом на кінець 2021 р. в Україні може нараховуватися приблизно 8 млн 273, 3 тис. осіб віком 15-70 років, що повністю або частково працюють на умовах віддаленої зайнятості, з яких [5]:

- за статтю: 60,1% - чоловіки, 39,9% - жінки;
- за віком: 8% - населення від 15 до 24 р.; 11,8% - населення 25-29 років; 14,5% - населення 30-34 роки; 13,3% - населення 35-39 років; 24% - населення 40-49 років; 21,1% - населення 50-59 років; 6,8% - населення 60-70 років;
- за місцем проживання: 55,5% - населення сільської місцевості; 44,4% міське населення;
- за видами діяльності: 44,7% - сільське, лісове або рибне господарство; 15,9% - оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів; 17% - будівництво; 5,6% - промисловість; 4,1% - транспорти, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність; 2,5% - тимчасове розміщення та організація харчування; 10,7 % інше (освіта, мистецтво, спорт, розваги та відпочинок, професійна, наукова та технічна діяльність).

Крім того, можна виділити структуру віддаленої зайнятості за рівнем освіти (рис. 3), у якій найбільша частка припадає на населення з професійно-технічною та вищою освітою (33,8%) та з повною загальною освітою (33%).

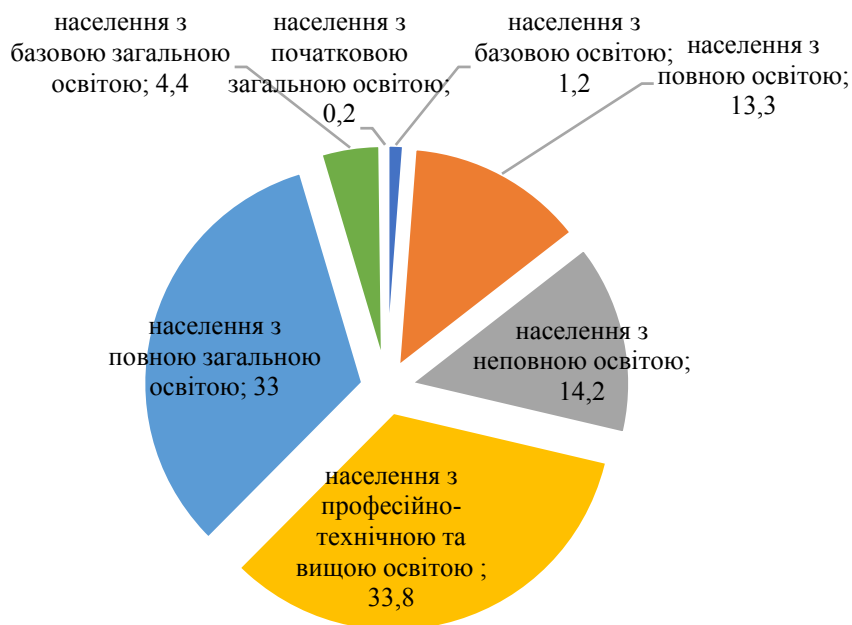


Рис. 3. Структура віддаленої зайнятості за рівнем освіти населення, 2021 р.

Джерело: дані Міжнародної організації праці при ООН

Додатково про поширення видаленої зайнятості свідчить досвід найму працівників багатьма вітчизняними роботодавцями. Зокрема, на початку 2020 р., вітчизняна компанія EVO, в яку входять такі емаркет-плейси, як Prom, Crafta, Shafa та інші, оголосила про зміну формату роботи і його трансформацію у віддалену компанією [2]. У тому ж 2020 р. повністю на віддалений формат роботи перейшли українські компанії WePlay, Monobank, IT-компанія Depositphotos. Частково віддалений формат роботи мають такі вітчизняні компанії, як Luxoft Україна (це офіси всесвітньо відомого постачальника інноваційних технологічних рішень в Києві, Дніпрі, Одесі, 50% співробітників яких наразі працюють віддалено), «Київстар» та «Альфа-Банк Україна». Наведені дані, а також статистика Міжнародної організації праці при ООН, свідчать, що віддалена зайнятість в умовах російсько-української війни має всі шанси перерости у звичне явище, особливо в сільській місцевості. Висновки про розвиток віддалених форм зайнятості підтверджуються результатами опитування користувачів платформи онлайн-оголошень OLX (щодо форми роботи під час карантину) проведеного у

серпні 2020 р., за результатами якого 58 % працівників вважали, що можуть працювати віддалено і надалі [2].

Фактично, окреслений розвиток зумовлений збільшенням використання широкосмугового Інтернету та діями держави, спрямованими на усунення проблем розвитку віддаленої зайнятості, що спостерігалися до 2019 р. Простір для розвитку віддаленої зайнятості створили Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» та Закон № 1213-IX, у межах яких не просто легалізовано віддалену зайнятість, а запроваджено законодавче регулювання двох її самостійних форм, серед яких надомна та дистанційна (що охарактеризовані в табл. 1).

Таблиця 1. Характеристика надомної та дистанційної роботи, як форм віддаленої зайнятості

Форма віддаленої зайнятості	Зміст зайнятості	Ознака зайнятості	Сфера застосування
надомна	Зайнятість, за якої: 1) працівник має фіксоване робоче місце, яке не може бути змінено (без погодження з власником або уповноваженим ним органом у спосіб); 2) на працівника поширюється загальний режим роботи підприємства	Зайнятість, за якої робота виконується за місцем проживання працівника або в визначених ним приміщеннях, забезпечених закріпленою зоною,	Наймані працівники, трудовий контракт яких визначає дім або інше місце поза підприємством-роботодавцем, як місце постійної роботи, неформальні телепрацівники
дистанційна	Зайнятість, за якої: 1) працівник розподіляє робочий час на власний розсуд (фактично, на працівника не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором); 2) працівник орієнтується на інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з власником або уповноваженим ним органом; 3) працівник не має фіксованого робочого місця.	технічними засобами для виробництва продукції (послуг, робіт) або функцій, передбачених посадовими інструкціями.	Неформальні телепрацівники (фрилансери, блогери, програмісти, репетитори тощо), телезайняті підприємці

Джерело: [2]

За змістом законодавчого визначення надомної та дистанційної роботи, очевидно, що віддалена зайнятість має тлумачитися як зайнятість з виробництва продукції (послуг, робіт) або функцій (передбачених посадовими інструкціями) за якої робота виконується:

- 1) за місцем проживання працівника;
- 2) в визначених працівником приміщеннях з закріпленою зоною та технічними засобами.

При цьому, фактично, врегульованими наразі можна вважати:

- позаштатну та штатну дистанційну зайнятість;
- позаштатну дистанційну зайнятість розосереджену частково вдома та частково в місцях, які є власністю роботодавця;
- мобільну дистанційну роботу й надомну роботу.

Щодо віддаленої зайнятості, Закон № 1213-IX, Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП) та Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» № 540-IX від 28.04.2021 наразі врегулювали питання [1]:

1) оформлення на віддалену роботу (для цього передбачена обов'язковість укладення трудового договору про віддалену роботу в письмовій формі згідно п. 6-1 ч. 1 ст. 24 КЗпП або оформлення такої роботи за спеціальним наказом роботодавця на час карантину);

2) застосовуваних режимів праці (передбачається, що такі працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, оскільки на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, однак лише за умови, що інше не передбачено трудовим договором згідно зі ст. 60 КЗпП);

3) обліку та оплати праці (за списками робочих завдань, доручених працівнику з урахуванням норм часу згідно зі ст. 60 КЗпП);

4) сплати податків (для громадян України обов'язкова сплата податку на доходи фізичних осіб у розмірі 18% та військового збору 1,5% згідно зі ст.

168.1.1 Податкового Кодексу України для роботодавця - сплата єдиного соціального внеску за віддаленого працівника у розмірі 22% згідно зі ст. 8.5 Закону України "Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування").

Подальший розвиток віддаленої зайнятості в Україні може бути зумовлений прийняттям Закону "Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи" (нині це законопроект №4051), що має врахувати положення конвенції МОП №177 «Про надомну працю» 1996 р. (яка не була ратифікована Україною). Значущість цього законопроекту зумовлена його спрямованістю на запровадження для віддаленої зайнятості: правил охорони праці; матеріальної відповідальності; гарантій деяким категоріям працівників на віддалену зайнятість; можливостей отримання компенсації за використання власного або орендованого обладнання тощо.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі. У межах дослідження звернено увагу на категорію віддаленої роботи, яку розглянуто як зайнятість з виробництва продукції (послуг, робіт) або функцій, передбачених посадовими інструкціями, за якої робота виконується за місцем проживання працівника або в визначених працівником приміщеннях (з закріпленою зоною, технічними засобами). Аналіз розвитку такої зайнятості дозволив дійти наступних висновків:

1. Розгортання пандемії коронавірусу з грудня 2019 року дестабілізувало економіку й ринок праці, які тільки почали відновлюватися після кризи 2014-2015 рр. (що була спричинена Агресія Росії проти України). Зокрема, з 2019 по 2020 рр. зайнятість в економіці скоротилася з 16578,3 до 15610,0 млн осіб (або на 5,8%), у зв'язку із запровадженням карантинних обмежень. В таких умовах поширення віддаленої зайнятості стало вимушеним й обов'язковим кроком у більшості сфер економіки, необхідним для збереження місця роботи, посади та середнього заробітку населення.

2. За даними Міжнародної організації праці при ООН, з 2019 р. частка працюючих, на умовах віддаленої зайнятості стало зростає. За даними Держстату, спостерігається зворотна динаміка, оскільки вона не враховує сучасні тренди ринку праці та масштаби незадекларованої віддаленої праці в Україні (а саме дані про працівників, що працюють без офіційного трудового договору або не оформлюють роботу за сумісництвом, дані про працівників, що мають інші договори замість трудових). Фактично, окреслений розвиток зумовлений збільшенням використання широкосмугового Інтернету та діями держави, спрямованими на усунення проблем розвитку віддаленої зайнятості, що спостерігалися до 2019 р.

3. Щодо специфіки розвитку, станом на кінець 2021 р., в Україні може нараховуватися приблизно 8 млн 273, 3 тис. осіб віком 15-70 років, що повністю або частково працюють на умовах віддаленої зайнятості (з яких за статтю переважають чоловіки, а за віком населення у віці 30-39 років). За видами діяльності найбільша частка працівників залучених на умовах віддаленої зайнятості у сільському, лісовому або рибному господарстві (44,7%).

Перспективи подальших розвідок у даному напрямі полягають у використанні даних, щодо розвитку віддаленої зайнятості для оцінки її потенційного впливу на економіку України у цілому, у період пандемії, в період військових дій, стихійних або техногенних катастроф.

Література

1. Баранова О. Віддалена робота: 5 умов від центру зайнятості, Liga Zakon, 2022, URL.: https://biz.ligazakon.net/news/200927_vddalena-robota-5-umov-vd-tsentru-zaynyatost
2. Беззуб І. Дистанційна форма зайнятості: українські та зарубіжні реалії. *Громадська думка про правотворення*, 2020, Вип. № 16 (201), С. 4–11.
3. Ємельяненко Л.М. Формування та регулювання новітніх форм зайнятості в Україні., *Український соціум*, 2015, Вип. №1 (52), С.82-91.

4. Минюк О.Ю., Минюк Д.І. Дистанційна зайнятість в Україні: поняття та проблеми правового регулювання, *Порівняльно-аналітичне право*, 2018. № 1. С. 162–165.
5. Офіційний сайт Краматорської міської ради, Масштаби незадекларованої праці в Україні, 2021 <https://krm.gov.ua/masshtaby-nezadeklarovanoyi-pratsi-v-ukrayiny/>
6. Офіційний сайт державної служби статистики. Зайняте населення за видами економічної діяльності у 2012-2021 роках, URL.: <https://www.ukrstat.gov.ua/>
7. Юровська В.В., Острогляд Д.А., Чернявська Д.С., Целиковська О.А. Дистанційна зайнятість: сучасний стан та перспективи розвитку, *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021, Вип. № 4, С. 346–349. URL: http://www.lsej.org.ua/4_2021/87.pdf

References

1. Baranova, O. (2022), “Remote work: 5 conditions from the employment center”, *Liga Zakon*, available at.: https://biz.ligazakon.net/news/200927_vddalena-robota-5-umov-vd-tsentru-zaynyatost (Accessed 05 Sept 2022).
2. Bezzub, I. (2020), “Remote form of employment: Ukrainian and foreign realities”, *Hromads'ka dumka pro pravotvorenniya*, Vol. 16 (201), pp. 4–11.
3. Emelianenko, L.M. (2015), “Formation and regulation of the newest forms of employment in Ukraine”, *Ukrayins'kyi sotsium*, Vol. (52), pp.82-91.
4. Mynyuk, O.Yu. and Mynyuk, D.I. (2018), “Remote employment in Ukraine: concepts and problems of legal regulation”, *Porivnyal'no-analitychne pravo*, Vol. 1, pp. 162–165.
5. Ofitsiynyy sayt Kramators'koyi mis'koyi rady (2021), “Scales of undeclared work in Ukraine”, available at.: <https://krm.gov.ua/masshtaby-nezadeklarovanoyi-pratsi-v-ukrayiny/> (Accessed 05 Sept 2022).
6. Ofitsiynyy sayt derzhavnoyi sluzhby statystyky (2022). “Employed population by types of economic activity in 2012-2021”, available at.: <https://www.ukrstat.gov.ua/> (Accessed 05 Sept 2022).
7. Yurovska, V.V. Ostroglyad, D.A. Chernyavska, D.S. and Tselikovska, O.A. (2021), “Remote employment: current state and development prospects”, *Yurydychnyy naukovyy elektronnyy zhurnal*, Vol. 4, pp. 346–349, available at.: http://www.lsej.org.ua/4_2021/87.pdf (Accessed 05 Sept 2022).

Стаття надійшла до редакції 14.09.2022 р.