

А. С. Ділігул
аспірант

Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

ДО ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ НАДОМНА ПРАЦЯ

Постановка проблеми. Сьогодні в Україні та всьому світі відбуваються глобальні зміни у соціально-трудої сфері, які в першу чергу пов'язані із активним розвитком сфери інформаційних технологій. Все це призвело до появи нових (нестандартних) форм зайнятості, зокрема мова йде про надомну працю. Нині, все більша кількість людей бажають працювати віддалено, не «прив'язуючись» до конкретного робочого місця. Такий вид зайнятості, на думку, як самих працівників, так і більшості фахівців у галузі трудового права, має низку переваг соціального та економічного характеру. Разом із тим, незважаючи на всі позитивні моменти надомної праці, в нашій державі зазначений інститут трудового права досі є недостатньо розвиненим. Зазначене в першу чергу пов'язано із недостатнім правовим регулюванням надомної праці трудовим законодавством України. Втім, перш ніж розглядати можливості удосконалення правового регулювання інституту надомної праці в Україні, необхідним є визначення змісту ключових понять, зокрема терміну «надомна праця».

Стан дослідження. Окремі проблемні питання інституту надомної праці у своїх наукових роботах розглядали: В.С. Венедиктов, Є.В. Краснов, О.Г. Дутова, М.І. Кальницький, Ю.М. Репкіна, Ю.О. Сердюк, О.М. Білик, І.С. Верховод, А.С. Мордовец, О.В. Волкова, В.В. Фещук, Л.П. Червінська, Л.С. Явич, І.С. Ярошенко, О.В. Сав'як, К.В. Мельник, Ю.Ю. Івчук, та багато інших. Однак, незважаючи на чималу кількість наукових розробок, у сучасній Україні на відміну від сусідніх держав немає легального визначення поняття «надомна праця», що дає підстави до плутанини як серед роботодавців так і серед потенційних працівників.

Саме тому **метою статті є:** визначити сутність поняття та ознаки надомної праці.

Вклад основного матеріалу. Багатоманітне і різнобічне тлумачення сутності категорії «праця» в багатьох літературних джерелах свідчить про широкий інтерес до змісту праці в сучасних умовах та про неоднакові підходи науковців щодо визначення змісту цього поняття в різні періоди розвитку суспільства. В Енциклопедичному словнику «праця» визначена «як цілеспрямована діяльність людини, направлена на видозмінення і пристосування предметів природи для задоволення своїх потреб. Праця – основна умова існування суспільства». Наведене визначення в цілому

об'єктивно відображає мету праці – для задоволення потреб, та як основна умова існування суспільства [1, с. 529].

У «Юридичній енциклопедії» за редакцією Ю.С. Шемшученка зазначено: «Праця – це цілеспрямована діяльність людини, що потребує фізичної або розумової енергії та орієнтована на створення матеріальних і духовних цінностей». Саме під час праці людина видозмінює й пристосовує предмети природи для задоволення як особистих, так і суспільних потреб. Процес праці охоплює три взаємозумовлені елементи: власне працю, предмети праці, засоби праці [2, с. 57]. «Економічна енциклопедія» за редакцією С.В. Мочерного визначає працю як діяльність людини, спрямовану на створення життєвих благ, надання послуг, організацію функціонування господарства й суспільства та управління ними; як особливу форму взаємодії між людиною й природою, обміну діяльністю та їх результатами між людьми [3, с. 39-40].

З розвитком наукової думки, світоглядних поглядів на сучасне суспільство, формування соціальних відносин на базі нової економічної основи господарювання – приватної власності на капітал, доповнюються, розширюються і поглиблюються теоретичні підходи до визначення сутності праці як соціально-економічної категорії. Праця наділяється певними характерними ознаками, цілями, метою, можливостями, потребами, ресурсними складовими. При цьому залишається незмінною важливіша ознака праці – мета праці як необхідна основа життєдіяльності людини. Так, в навчально-методичному посібнику «Економіка праці та суспільно-трудої відносин» за загальною ред. професора С. П. Качана, на основі опрацювання багатьох літературних джерел наведено низку різномістовних тлумачень щодо визначення сутності праці, починаючи з трактування сутності праці мислителями античності, зауважуючи при цьому, що «погляди на роль цього поняття змінювались ще здавна, впродовж тисячоліть, разом з еволюцією світогляду» [4, с. 11]. Тож, працю можна розглядати і як соціально-економічну, і як правову категорію.

В економічній сутності праці акумульована перша життєва потреба людини до її самовідтворення і розвитку, як цілеспрямована діяльність людини на створення матеріальних і інтелектуальних цінностей (блат) для задоволення власних природних потреб, що не змінюється і не змінить-

ся зі зміною суспільно-економічних формацій. Як економічна категорія «праця» відображає відносини людей праці в процесі їх життєдіяльності, їх активність до процесу реалізації власної природної сили, власної природної й накопичувальної енергії, своїх індивідуальних особливостей, здібностей, що має забезпечити природні потреби життєдіяльності людини, виявлення особистих індивідуальностей, їх самовідтворення незалежно від суспільно-економічної формації. В умовах первіснообщинного ладу при відсутності чи примітивності знарядь праці, праця була основним засобом існування людини, її життєдіяльності, основною сферою формування й розвитку людини. В той період основним ресурсом людини була природна фізична сила, що спрямовувалась на живання в природному середовищі.

В процесі розвитку науки, техніки та суспільних відносин, формуються нові потенціальні ресурси людини, зростають її ресурсні можливості, збагачується її ресурсний потенціал, який у кожній індивідуальності свій: за структурою, рівнем сформованості, рівнем можливостей реалізації, «здатністю усвідомлювати суттєвість та буттєву значимість своїх можливостей [5, с. 98]. Зростає потреба й усвідомленість людини до нарощування свого ресурсного потенціалу, а разом з тим і до його реалізації.

В сутності праці як соціально-економічного поняття містяться наступні компоненти: потреба людини до реалізації накопичуваної в організмі енергії, робочої сили, що може бути виражено через дію людини, її діяльність в тих сферах прикладання праці, в яких проявляється найвища активність дії, корисна результативність діяльності людини, що визначатиметься рівнем сформованості і розвитку ресурсного потенціалу людини: фізичного, інтелектуального, духовного [6]. Це – з одного боку, з іншого – зрілість суспільства, його можливість, потребою і здатністю державних владних структур сприйняти, спрямувати, використати енергію кожної конкретної людини, її ресурсний потенціал на розвиток виробництва, на творчий пошук в галузі науки, техніки, на розвиток суспільства і держави в цілому. В ринковій економіці лише при взаємовідповідності з одного боку пропозиції праці людини, її ресурсного потенціалу суспільству й державі, та з другого – зрілість, розуміння і вміння державних владних структур, суспільства використати цей ресурсний потенціал людини можливий розвиток і людини і суспільства і держави [7, с. 56].

Думка вчених при визначенні поняття праці, окрім вище наведеного поділу, розділяється у бачення зазначеного поняття через призму діяльності та зайнятості людини на ринку праці. З цього приводу вчені що надають визначення поняття праці із застосуванням терміну «діяль-

ність» [8, с. 3-4], спираються на те, що процес споживання результатів якої стимулює виникнення нових потреб. Для їх задоволення людина продовжує працювати, створюючи нові знання і виробляючи нові продукти. Таким чином, відбувається постійний процес розвитку людини в праці. Родоначальник філософії праці Г. Гегель вважав працю найважливішим і єдиним джерелом розвитку людини [9; 10].

Особливістю праці як діяльності є те, що зміст її не визначається повністю потребою, яка її викликала. Якщо потреба як мотив спонукає людину до діяльності, стимулює її, то самі форми і зміст діяльності визначаються суспільними умовами, поділом праці. Наприклад, мотивом, який змушує верстатника працювати, можуть бути фізіологічні потреби (в їжі, одязі, житлі), проте сам процес управління верстатом, тобто зміст діяльності, визначається не цією потребою, а метою – виготовленням конкретної деталі. Отже, спонукання, мотиви діяльності не збігаються з безпосередньою метою праці. Потреби як джерело активності спонукають людину до праці, а усвідомлювана нею мета є регулятором активності в процесі праці. Діяльність людини може виступати й умовою, і передумовою праці. Праця, як уже зауважувалося, є, насамперед, процесом, а тому, в процесі праці працівник зосереджується, пильнує, мислить, уявляє («якби краще щось зробити»), тобто у процесі праці проявляються всі його суб'єктивні функції, які є «внутрішніми аспектами предметної діяльності людини» і тією чи іншою мірою включаються також у процес праці, немовби також його обслуговують, але, взяті самі по собі, вони не є працею.

Необхідно вказати також на особистісний момент: діяльність працівника знаходиться в єдності з речовими елементами – предметами і засобами праці. Адже діяльність людини в матеріальному виробництві перестає бути працею, якщо вона не пов'язана з його речовими моментами і виступає як якась «чиста» діяльність, не спрямована на зміну предмета праці за допомогою засобів праці. Також діяльність людини перестає бути працею, якщо вона здійснюється без будь-якої мети. Праця як така існує у двох формах: діяльності та предметності. Можна сказати, що всяка праця – це діяльність, але не всяка діяльність є працею. Необхідні деякі умови для того, щоб діяльність стала працею: діяльність повинна бути перетворюючою, предметною, інноваційною, спрямованою на отримання результату і бути корисною для суспільства і для окремого індивіда [11, с. 90].

Так, вчені які розглядають працю крізь призму «діяльності» підкреслюють, що: праця – це свідомо, цілеспрямована, енергозатратна, результативна діяльність людей. Де за ціль праці ставиться динамічна модель майбутнього результа-

ту діяльності, яка визначає систему дій та рухів, необхідних для її досягнення [12, с. 12]; праця – це свідомо, доцільна діяльність людини, спрямована на виробництво матеріальних і духовних благ, надання різноманітних послуг [13, с. 21-23]. При цьому необхідно підкреслити, що як правова категорія праця не досліджується, а тому сприймається у тому значенні, яке, як правило, використовується в економічних науках. А економічна наука визначає працю через її співвідношення з такою категорією, як робоча сила, під якою, як правило, розуміють сукупність фізичних і розумових здібностей до праці, якими наділена людина і які вона використовує у виробництві матеріальних і духовних благ [14, с. 25].

З урахуванням зазначеного І.Я. Кисельов зауважує, що праця як здатність до праці невіддільна від носія цієї здатності, від його особистості, «плоті і крові», або, іншими словами, від фізіології та психології людини, що визначаються біологічними і соціально-психологічними факторами, від людських (міжособистісних) стосунків у процесі трудової діяльності, а частково і поза виробництвом. Тому з економічної точки зору праця не є діяльністю, а уособлює певну сукупну робочу силу (як статистичний показник зайнятості на ринку праці) [15, с. 59]. Отже, розглядаючи працю і як соціально-економічну, і як правову категорію, ми погоджуємось з тією думкою, що незалежно від того, яким смислом наповнена праця, вона на наш погляд завжди представляє собою певну діяльність яка відповідає вимогам принципів усвідомленості, цілеспрямованості, результативності, суспільної корисності і енерговитратності дій [16, с. 7].

Характеризуючи надомну працю як різновид трудової діяльності необхідно наголосити на тому, що вона також являє собою суспільну соціально корисну діяльність, спрямовану на досягнення поставленої мети. Така діяльність характеризується:

1) свідомим ставленням до виконуваних дій та цілеспрямованістю. Так, робота вдома більше ніж робота в службовому приміщенні потребує свідомого ставлення та цілеспрямованості, оскільки потребує зосередження працівника на роботі, а не на домашніх справах та спілкуванні із родичами чи близькими. При цьому працівник має таким чином планувати свій робочий графік, аби не піддаватися спокусі зробити отримане завдання пізніше, після перегляду цікавої передачі чи після прибирання домівки. Тобто можна впевнено стверджувати, що надомна праця характеризується підвищеним усвідомленням виконання певних дій як роботи та підвищеною самоорганізацією, спрямованою на досягнення поставленої цілі;

2) енергетичними затратами внаслідок виконання певних дій. Незалежно від того, яка саме робота виконується вдома, на її виконання по-

трібні додаткові зусилля, що ззовні виражаються в певній поведінці, відмінній від звичайної поведінки вдома. Тобто відбувається фізіологічний процес праці – виконання дій, що є можливими внаслідок функціонування людського організму;

3) результативністю, яка досягається в умовах суспільного поділу праці. Результати надомної праці можуть бути як видимими (виконання товарів вдома – наприклад, в'язання чи шиття одягу), так і ні (надання консультаційних послуг). Однак, така праця все одно має своєю метою досягнення кінцевого суспільно корисного результату [17, с. 438].

Визначаючи категорію надомної праці в ракурсі однієї з форм зайнятості вчені наводять, що надомна праця є таким явищем, що є, з одного боку, наслідком, а з іншого, передумовою трудової зайнятості населення.

Сучасний розвиток країн з ринковою економікою передбачає досить широке розповсюдження форм так званої неформальної зайнятості, що у свідомості українців також перебивається з поняттям надомного працівника. Неформальна зайнятість – це сукупність економічних відносин, які характеризують участь громадян у дозволеній законом економічній діяльності, результати якої не враховуються офіційною статистикою [18, с. 112]. Неформальна зайнятість охоплює сукупність робочих місць, які існують на підприємствах формального сектору, на підприємства неформального сектору або в домашніх господарствах.

Від неформальної зайнятості слід відрізнити нелегальну, пов'язану з незаконною діяльністю. Вона підлягає насамперед не економічному, а адміністративно-правовому впливу, хоча певним чином пов'язана з неформальною зайнятістю. Нелегальною визнається не реєстрована зайнятість у формальному секторі економіки, а неформальною – зайнятість у неформальному секторі. Якщо види діяльності в межах першої зайнятості підлягають обов'язковій реєстрації, але навмисно приховуються, то для видів неформальної зайнятості така реєстрація не передбачається. Зважаючи на неоднорідність сегмента неформальної зайнятості, необхідно визначити характеристики його складових і виробити доцільні заходи впливу, спрямовані на формалізацію відносин у цьому сегменті.

Однак, на відміну від неформальної зайнятості надомна праця носить легальний характер, що включає поширення на неї трудового законодавства.

Тож ми вважаємо, що необхідно підкреслити характерні відмінності цих понять:, по-перше неформальна зайнятість характеризується незареєстрованістю, нестабільністю, не гарантованістю трудових відносин; по-друге, відсутністю належного управління, яке б забезпечувало узгодженість різних видів неформальної діяльності в системі поділу праці, ризикованістю, нерегулярністю;

по-третє, недекларованістю та нестабільністю доходів, відсутністю соціального захисту [19, с. 49].

Як вказує І. Я. Кісельов, «структурні здвиги на ринку праці в останній третині століття призвели до суттєвих змін у співвідношенні різних видів зайнятості. Відбулося зміщення від постійної зайнятості до тимчасової, від повної зайнятості – до неповної; від роботи в штаті – до роботи поза штатом; від роботи в основному офісі фірми – до роботи в філії; від роботи на великому підприємстві – до роботи на малому. В зайнятому населенні підвищилася чисельність та доля працівників, трудові відносини яких мають специфічний, неординарний, нетиповий (атиповий) характер. Сьогодні атипові форми зайнятості охоплюють на Заході масові верстви трудящих, значну частину робочої сили (від 20 до 30% в різних країнах). Атипова форма зайнятості має тенденцію до подальшого росту та, за деякими прогнозами, буде переважає в ХХІ столітті» [20, с. 49].

Безумовно, для працівника сьогодні найбільш мотивуючим фактором залишається матеріальна зацікавленість. Разом із тим, не маючи можливості підіймати рівень заробітної плати, роботодавець може мотивувати співробітника зручним режимом праці, що цілком може компенсувати працівнику деякі недоліки матеріального стимулювання та відповідати його потребам навіть більше, ніж отримання додаткових грошей. Не замінюючи, а доповнюючи пряму економічну мотивацію, мотивація вільним часом представляє собою мотивацію у вигляді надання відгулів, скорочення робочого часу, можливість надомної праці, плаваючий або гнучкий робочий графік, що дозволяє працівнику додатково працювати на іншому місці. Можливість більше часу проводити у звичному соціальному середовищі, мати свободу в переміщеннях, місцезнаходженні, в обранні ритму роботи, яку забезпечує надомна праця та гнучкий режим роботи, зачасти має більше значення, аніж висока заробітна плата або престижна посада [21, с. 230-231].

Висновок. Таким чином, завершуючи представлене наукове дослідження можемо надати авторське визначення поняття «надомна праця», під яким слід розуміти різновид гнучкої зайнятості яка передбачає кваліфіковану або не кваліфіковану трудову діяльність особи, яка не має жорсткої прив'язки до матеріальних об'єктів, що розташовані за місцем розташування роботодавця, у тому числі в режимі on-line із застосуванням сучасних засобів та видів телекомунікацій, що дозволяє підтримувати безпосередній контакт у різних приміщеннях або містах. Ознаками, що характерні саме для надомної праці як різновиду зайнятості населення, на нашу думку, є: має легальний характер, що передбачає наявність договірної основи між роботодавцем та працівником;

трудова діяльність може здійснюватися як кваліфікованим так і не кваліфікованими працівниками; здійснення трудової діяльності поза місцем знаходження роботодавця; спосіб здійснення трудової діяльності як за допомогою сучасних засобів та видів телекомунікацій так і без їх участі.

Література

1. Энциклопедический словарь. Москва: «Советская энциклопедия». 1964., том II.
2. Шемшученко Ю.С. Юридична енциклопедія. Київ: Головна редакція УРЕ, 1998-2004. Т. 5. 2003. 736 с.
3. Мочерний С.В. Економічна енциклопедія : в 3 т. Київ-Тернопіль: Академія, 2000-2002. Т. 3. 2002. 952 с.
4. Качан Є.П. Економіка праці та суспільно-трудова відносини НМІП. За заг. ред. проф. а. ТДЕУ. Тернопіль. 2006.
5. Міхньова С.Г. Інтелектуалізація економіки: інноваційне виробництво та людський капітал. Інновації. 2003. № 1.
6. Коденська М.Ю. Людський капітал як чинник економічного зростання. Матеріали Міжнародної наукової конференції викладачів, аспірантів і студентів «Людський капітал в умовах трансформації українського суспільства» 26-27 березня 2014 р. м. Київ, АПСВ.
7. Коденська М.Ю. Соціально-економічна сутність праці в умовах глобалізаційних трансформацій. Економіка. Проблеми економічного становлення. Вісник 3-4. 2014. С. 50-58.
8. Прокопенко В.І. Трудове право України : підручник. Харків. Фірма «Консум», 1998. 480 с.
9. Карапетян Р. В. Соціологія труда : учебник и практикум для академического бакалавриата. Москва: Издательство Юрайт, 2018. 325 с. URL: https://stud.com.ua/57960/sotsiologiya/lyudina_suspilstvo_pratsya#srcannot_1
10. Гегель Г. Феноменологія духу. Санкт-Петербург: Наука, 1992.
11. Михайлова Т. М. Труд: опыт социально-философского изучения. Москва: Academia, 1999. 184 с.
12. Терещенко В.К., Ткачук В.А., Лисенко В.І., Соціологія праці. Підручник. Київ. НАУ. 2007. 203 с. https://nubip.edu.ua/sites/default/files/u122/Pidr_SocPr.pdf.
13. Богиня Д. Основи економіки праці: Навч. посібник. Дем'ян Богиня, Олена Грیشнова., 2-е вид., стереотип. Київ: Знання-Прес, 2001. 312 с.
14. Буланов В.С., Волгин Н.А. Рынок труда : учебник. Москва: Экзамен, 2003. 480 с.
15. Лушников А.М. ; Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда : учебник. Москва: Эксмо, 2008. 608 с.
16. Кибанов А. Я. Экономика и социология труда : учебник. 3-е изд., доп. и перераб. Москва: ИНФРА-М, 2005. 638 с.
17. Науменко О. А. Надомна праця як вид трудової діяльності. Актуальні проблеми права теорія і практика. 2010. 18. С. 434-439. URL: app.2010.18.63.
18. Герасимюк В.В. прихована зайнятість в Україні та шляхи її подолання. Оплата праці: проблеми теорії та практики. Зб. наук, пр. Луцьк, 2000. С. 439.
19. Пелюх В.М. Ринок праці та зайнятість. Київ: МАУП, 1997.
20. Киселев И. Я. Новый облик трудового права в странах Запада: прорыв в постиндустриальное общество. Управление персоналом. 2002. № 4.

21. Науменко О. А. Надомна праця як одна з форм забезпечення зайнятості. Актуальні проблеми права теорія і практика. 2010. 17. С. 326-336.

Анотація

Ділігул А. С. До проблеми визначення поняття надомна праця. – Стаття.

У статті, на основі аналізу наукових поглядів вчених надано авторське визначення поняття надомна праця, під яким запропоновано розуміти різновид гнучкої зайнятості яка передбачає кваліфіковану або не кваліфіковану трудову діяльність особи, яка не має жорсткої прив'язки до матеріальних об'єктів, що розташовані за місцем розташування роботодавця, у тому числі в режимі on-line із застосуванням сучасних засобів та видів телекомунікацій, що дозволяє підтримувати безпосередній контакт у різних приміщеннях або містах. Виокремлено найбільш характерні ознаки надомної праці.

Ключові слова: праця, віддалена праця, надомна праця, трудова діяльність, зайнятість, роботодавець, працівник.

Аннотация

Дилигул А. С. К проблеме определения понятия надомный труд. – Статья.

В статье, на основе анализа научных взглядов ученых, предоставлено авторское определение понятия надомный труд, под которым предлагается понимать

разновидность гибкой занятости, которая предусматривает квалифицированную либо не квалифицированную трудовую деятельность лица, которое не имеет жесткой привязки к материальным объектам, расположенных по месту расположения работодателя, в том числе в режиме on-line с применением современных средств и видов телекоммуникаций, что позволяет поддерживать непосредственный контакт в разных помещениях или местах. Выделены наиболее важные характерные признаки надомной работы.

Ключевые слова: труд, удаленная работа, надомная работа, трудовая деятельность, занятость, работодатель, работник.

Summary

Dilihul A. S. The problem of definition of homework. – Article.

In the article, on the basis of the analysis of scientific views of scientists, the author's definition of homework is proposed, which suggests to understand the kind of flexible employment which involves a skilled or unskilled work activity of a person who does not have a strict attachment to the material objects located at the place the location of the employer, including on-line mode with the use of modern means and types of telecommunications, which allows to maintain direct contact in different premises or cities. The most characteristic signs of home work are singled out.

Key words: labor, remote work, home work, labor activity, employment, employer, employee.