

комплексного і ситуаційного аналізу та ін.

*Які навички мають здобути?* 1) Вчитись доброчесності, самостійності, відповідальному ставленню до опануванням навчальним матеріалом. 2) Вчитись сприймати і документувати інформацію на іноземних мовах й розробляти матеріали для виступати перед аудиторією. 3) Вчитись працювати з нормативними актами ЄС, що регулюють міжнародні відносини у сфері праці, відслідковувати зміни у трудовому законодавстві ЄС та держав-членів ЄС, визначати актуальні тенденції регламентації трудових правовідносин в ЄС. 4) Вчитись знаходити та опрацьовувати необхідну інформацію, розкривати власні обдарування і нахили, виявляти творчі здібності, аналітичне й креативне мислення. 5) Вчитись працювати з практикою застосування норм європейського трудового права, користуватись науковою і довідковою літературою з тем навчальної дисципліни.

*Які наслідки учіння?* Це підтвердження знань й того, що розуміють й вміють робити по завершенню освітнього процесу здобувачі (- ки). Об'єктивність і точність виставлення оцінок при оцінці освітньої діяльності забезпечується відповідними критеріями. Оцінка і значення оцінки «відмінно»: 1) виявлення особливих творчих здібностей, уміння самостійно здобувати знання, без допомоги викладача знаходити та опрацьовувати необхідну правничу інформацію; 2) використання здобутих знань й уміння для прийняття рішень у нестандартних ситуаціях; 3) переконливо аргументувати відповіді; 4) самостійно розкривати власні обдарування і нахили. Отже, мати високий (творчий) рівень професійної компетентності.

#### *Література*

1. Рекомендація Європейського Парламенту і Ради 2008/С 111/01 «Про встановлення Європейської кваліфікаційної структури для можливості отримати освіту протягом усього життя».

УДК 349.24(043.2)

**Занько Е. С.**, студент,  
Белорусский государственный экономический университет,  
г. Минск, Беларусь

### **ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА КАК НЕСТАНДАРТНАЯ ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ФОРМА ЗАНЯТОСТИ**

Вплоть до 70-ых годов XX века стандартная занятость доминировала во всех экономиках мира, была единственной надлежащим образом регламентированной в национальном законодательстве стран. Однако,

бурное развитие постиндустриальных общественных отношений, сферы услуг, процессы глобализации, повсеместное проникновение информационно-коммуникационных технологий (далее – ИКТ) и сети Интернет стали основными причинами появления нестандартных форм занятости.

Как следствие этому, законодатели многих стран начали вносить изменения в законодательство о труде, что благоприятно отразилось в социально-экономической сфере государств: снижение издержек производства, сохранение и создание новых рабочих мест (для нанимателей); новые варианты самореализации на рынке труда (для работников); легальное обеспечение населения «нестандартной» работой, снижение безработицы (для государства).

Нестандартной трудовой занятости свойственно изменение характерных признаков стандартной занятости, в связи с чем выделяют: занятость, связанную с нестандартностью рабочего времени (гибкий режим рабочего времени, неполное рабочее время); занятость с нестандартным рабочим местом и организацией трудового процесса (труд работников-надомников, дистанционный труд); занятость с нетипичными организационными формами (временные и сезонные работники); занятость на базе трудового правоотношения, с агентствами занятости (аутсорсинг).

В настоящее время, одной из самых инновационных форм нестандартной занятости является дистанционная работа. Ещё 1972 году американский учёный Джек Ниллес высказал идею о том, что необязательно всем категориям офисных работников выполнять свою трудовую функцию в рамках офиса, так как современные средства связи позволяют поддерживать контакт между сотрудниками на расстоянии, более того дальнейшее развитие телекоммуникаций позволит и вовсе отказаться от постоянного перемещения к месту работы [1, с. 220]. Идею Ниллеса практически сразу реализовали власти США, пытавшиеся решить проблему транспортного коллапса в городах. Стремительное развитие ИКТ и повсеместное проникновение Интернета в 70-80-ых годах XX века способствовали быстрому распространению дистанционного труда в США. Сегодня, данная нестандартная форма занятости также широко распространена в странах Западной Европы, Японии, Южной Кореи и др.

Положительное влияние дистанционной работы на производительность труда подтверждают многочисленные исследования: Bloom, N., Liang, J. и др. – увеличение на 13% производительности труда у работников, выполняющих дистанционную работу [2, с. 170]; Gajendran, R.S., Harrison, D.A. и др. – быстрое и качественное выполнение задач соответствующими работниками [3, с. 362].

Положительное влияние дистанционной работы на производительность труда можно объяснить следующим: работники

могут посвятить больше времени самой работе (они не тратят время на поездку в офис и обратно); могут работать в любом удобном для них месте; могут работать более продолжительное время, чем офисные работники; они не склонны к отвлекающим факторам работы в офисе; меньше участвуют в политике организации; более успешно сочетают работу и личную жизнь.

Однако, стоит сказать, что дистанционная работа может негативно влиять на личность самого работника. Известные учёные США Allen, T.D., Golden, T.D., высказали мнение, что соответствующие работники могут столкнуться со снижением уровня знаний, дистанционная работа может приводить к семейным конфликтам, снижению общения с коллегами для обмена рабочей информацией.

На наш взгляд, многие проблемы можно избежать при надлежащей организации труда, создания коммуникационных сообществ в сети Интернет для соответствующих работников, проведение видеоконференций, культурно-развлекательных встреч вне офиса организации-нанимателя для всех работников и их семей.

По данным Global Workplace Analytics в 2018 году процент работников, выполняющих дистанционную работу, составляет 15,3% от общего числа рабочей силы США. Эти цифры подтверждают данные Бюро статистики труда США (U.S. Bureau of Labor Statistics): на 2018 год более 26 миллионов американцев, что около 16% от общей рабочей силы, работают дистанционно. Как показывает статистика Евростата процент работников (от 15 до 64 лет) в Европейском союзе, которые заняты на дистанционной работе, составил 5,1% в 2018 году (в 2017 и 2016 годах – 5,0% и 4,7% соответственно). В свою очередь, данный процент в 2018 году в Нидерландах – 14,0%, в Финляндии – 13,3%, в Люксембурге – 11,0%, в Австрии – 10,0%.

На основании вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что с каждым годом будет расти число организаций-нанимателей по всему миру, которые заинтересованы в дистанционном труде, которые все больше доверяют гибким и мобильным работникам, использующим постоянно развивающиеся информационно-коммуникационные технологии, в связи с этим появится больше вариантов для реализации трудовой функции дистанционно, появится больше дистанционных рабочих мест и, как следствие, вырастет число работников, выполняющих дистанционную работу.

#### *Литература*

1. Занько Е. С. Телеработа как «прообраз» дистанционной работы. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів*: тези допов. учасн. Міжн. наук.-практ. конф. (м. Київ, 22 листопада 2019 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, к.ю.н. М. Б. Мельник. Київ: ФОП Маслаков, 2019. С. 220–222.

2. Bloom N., Liang J., Ying Z. J. Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*. 2015. Vol. 130 (1). P. 165–218.

3. Gajendran R. S., Harrison D. A., Delaney-Klinger K. Are telecommuters remotely good citizens? Unpacking telecommuting's effects on performance via I-deals and job resources. *Personnel Psychology*. Vol. 68 (2). P. 353–393.

УДК 349.2(043.2)

**Ниязов Джабир**, диссертант,  
Институт Права и Прав человека НАН Азербайджана,  
Баку, Азербайджан

## **ПРАВОВОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ**

Трудовая миграция является важнейшей составляющей глобального развития и представляет собой серьезную проблему с точки зрения международной и национальной безопасности. По данным Международной организации по миграции, число людей, живущих за пределами своей страны, почти удвоилось за последние 30 лет. В настоящее время число международных мигрантов составляет 258 миллионов, причем около 3,4% населения мира составляют международные мигранты [5]. Ряд ученых характеризуют трудовую миграцию как своеобразное подвижное население, его перемещение внутри страны с последующим отраслевым, территориальным, профессиональным и социальным перераспределением [4].

В других работах трудовая миграция определяется как совокупность механических, профессиональных перемещений и возникающих в этой связи изменений пространственного положения индивидов относительно территориально закрепленных структур населения [2, с. 77]. В некоторых исследованиях миграция, в том числе и трудовая, определяется как массовый в количественном и сложный в структурном отношении социально-демографический процесс. Многие ученые трудовую миграцию характеризуют как фактически любое перемещение в пространстве. Авторы этих работ, характеризуя перемещение как трудовую миграцию, освобождаются от конкретно-исторических, социально-экономических трактовок миграции. Трудовая миграция населения является объективным процессом перемещения кадров, который неразрывно связан с развитием производительных сил и производственных отношений. Она играет особую роль в социально-экономической жизни общества и выступает таким процессом, который с одной стороны, весьма чувствителен к изменениям в жизни общества, а с другой – выступает важным фактором, оказывающим значительное