

ДИСТАНЦІЙНА ПРАЦЯ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ТА ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ В УКРАЇНІ

Сучасна економіка характеризується стрімким розвитком науково-технічного прогресу. Техніка та технології, комунікації та комп'ютеризація – все те, що впливає на всі галузі економіки та сфери життєдіяльності людини, в тому числі на трудову діяльність. Ці тенденції вносять корективи на ринку праці, створюючи нові можливості для працівників та роботодавців. Інформаційні технології сприяють появі висококваліфікованих спеціалістів, які бажають працювати в умовах гнучкого робочого часу та віддаленого робочого місця. Наразі такі трудові відносини в Україні втілюються у надомній праці. При наявності будь-яких трудових відносин, має бути чітке та зрозуміле законодавство, яке врегулює, надасть правовий захист, здійснить контроль, а у разі необхідності – покарання.

Надомний працівник – особа, що уклала трудовий договір з організацією про виконання робіт вдома особистою працею з матеріалів та з використанням засобів праці, що надаються підприємством – таку дефініцію дає Положення про умови праці надомників, затвердженим постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29.09.81 р. № 275/17-99 (далі по тексту – Положення) – основний закон, що регулює надомну працю [1].

Розглянемо й інші нормативно-правові акти, якими регулюється надомна праця:

1. Кодекс Законів про Працю (далі по тексту – КЗпП) – не дивлячись на те, що це основний документ у регулюванні трудових праввідносин, в ньому майже не міститься інформації щодо надомної праці. Частиною 8 статті 179 КЗпП передбачено, що жінка (або інші родичі), що перебувають у відпустці для нагляду за дитиною, за бажанням можуть працювати вдома або на умовах неповного робочого часу [2].

2. Трудовий Кодекс – наразі в Україні його не затверджено, але у тексті законопроекту, статтею 42, зазначено, що під час укладення трудового договору або пізніше сторони можуть домовитись про використання роботи вдома, за наявності необхідних умов [3].

3. Женевська Конвенція МОП № 177 від 20.06.1996 року – затверджено європейські норми та умови праці надомників. Конвенцією надається більш широке тлумачення поняття надомної праці, присвячено значну увагу рівності прав надомних працівників та працівників інших категорій, але вона несе рекомендаційний характер, адже в Україні Конвенція не ратифікована [4].

4. Закон України “Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні” від 21.03.1991 р. № 875-ХІІ – спеціальний закон, в 18 статті якого передбачається можливість для людей з інвалідністю, що не мають змогу працювати безпосередньо на підприємстві, працевлаштування на умовах виконання роботи вдома [5].

На рівні Європейського Союзу в 2002 р соціальними партнерами було укладено Рамкову угоду про телероботу між Європейською комісією та європейськими об'єднаннями профспілок і роботодавців (далі по тексту – Угода) [6]. Заслужують на увагу кілька статей Угоди, які відображають специфіку не просто надомної праці, а саме телероботи, пов'язаної з використанням електронного обладнання.

Так, у ст. 6 Угоди говориться про необхідність охорони приватного життя телепрацівників. Як зазначається в цій статті, установка обладнання для спостереження за діяльністю телепрацівників дозволяється тільки відповідно до положень Директиви ЄС 90/270/ЕЕС про мінімальні вимоги охорони праці при роботі з пристроями, обладнаними відеомоніторами [7]. Ухвалення цієї норми пов'язано з підвищеною мотивацією роботодавців контролювати дистанційних працівників за допомогою електронних пристроїв. Телеробота пов'язана з ризиком втрати важливої інформації, що належить роботодавцю.

Надалі підхід структур Європейського Союзу до дистанційного праці дещо модифікувався. У 2015 році Європейський фонд за поліпшення умов праці і життя (Єврофонд) випустив дослідження, присвячене так званім новим формам зайнятості. Серед них згадується мобільна робота, заснована на ІКТ (інформаційно-комунікаційних технологіях, ICT-based mobile work) [8]. Мобільна робота, заснована на ІКТ, – це трудові відносини, що виконуються принаймні частково, але регулярно за межами “основного офісу”, що належить роботодавцю, або спеціально пристосованого домашнього приміщення, з використанням ІКТ для під'єднання до загальних комп'ютерним мереж компанії. Єврофонд відмежовує цю форму трудових відносин від “традиційної телероботи”, вказуючи, що для останньої характерна прив'язка до якогось конкретного місця виконання роботи, віддаленого від роботодавця (наприклад, до будинку працівника), в той час як мобільна робота, заснована на ІКТ, не має на увазі будь-якої фіксації робочого місця [9].

З вище проаналізованих нормативно-правових актів можна виділити наступні проблемні аспекти у правовому регулюванні надомної праці:

1. Термін “надомна праця” є занадто вузьким та має більш виробничий характер спрямований на виготовлення товарів широкого вжитку, незважаючи на те, що серед “надомників” стає все більше спеціалістів у ІТ-сфері, творчій та розумовій діяльності;

2. Недостатня конструктивна наповненість та не функціональність законів, що врегульовують робітників, зайнятих роботою вдома;

3. Закони, якими регулюється праця надомних робітників є доволі застарілими, вони не відповідають в повній мірі сьогоdnішнім реаліям, тому ними складно користуватися в практичній діяльності;

4. У законопроекті Трудового Кодексу не наділено значної уваги питанню надомної праці, що свідчить про недостатню свідомість та нерозуміння важливості даного виду праці, незважаючи на те, що з кожним роком стає все більше зайнятих в таких трудових відносинах.

Аналіз окремих законів показав, що українське законодавство містить у собі значну кількість проблемних аспектів. Вищевказані упущення значною мірою відображаються на практичній діяльності, тим самим обтяжують її, тому необхідна модернізація. Серед ймовірних заходів вирішення наявних проблем можна запропонувати наступні:

1) змінити термін “надомна праця” на “дистанційна праця” – законодавство робить акцент на батьків з малими дітьми, на людей з інвалідністю, для яких надомна праця – один можливий варіант. Але наразі зростає чисельність саме висококваліфікованих працівників, які бажають працювати віддалено. Тому, змінивши термін, можна охопити більшу кількість категорій працівників, що полегшить правове регулювання;

2) розробити список категорій працівників, які підпадають під поняття дистанційної праці, що забезпечить чітке розуміння та полегшить контроль;

3) внести до Закону України “Про зайнятість населення” відповідні статті про дистанційну працю, що затвердить рівність усіх категорій працюючих [10];

4) при ухваленні Трудового Кодексу, він автоматично стає головним законодавчим актом, яким врегульовуються усі трудові відносини, тому на етапі його формування треба детальніше розглянути питання надомної праці, врахувати всі особливості даної категорії працівників, встановити відповідні права та обов’язки для роботодавця та працівника.

На основі проведеного дослідження законодавчих актів, можна зробити висновок, що українське законодавство є досить недосконалим, незрозумілим та некомпетентним в окремих випадках. Сучасні трудові правовідносини постійно розщеплюються на все більшу кількість нових, так званих нетипових форм, з’являється багато спеціальних правових норм, що стосуються окремих

видів праці. Тим часом монотонна праця, процес якої детально контролюється роботодавцем, в сучасних умовах все більше витісняється автоматикою. Зникають цілі професії, що донедавна створювали масу робочих місць. Трудові правовідносини, що передбачають дистанційну працю, досить швидко поширюються через значну привабливість для роботодавця та робітника. Для цього виду організації праці повинні бути створені законодавчі акти, які б відповідали сучасній соціально економічній ситуації. Для успішного функціонування необхідно забезпечення сприятливих умов, перш за все з боку держави.

Список літератури

- [1] Органи влади СРСР. 3 сесія. (1981, Верес. 29). *Постанова № 275/17-99, Про умови праці надомників*. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81> (дата звернення: 26.03.2020).
- [2] Верховна Рада УРСР. 2 сесія. (1971, Груд. 10). *Закон № 322-VIII, Кодекс Законів про Працю України*. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 26.03.2020).
- [3] Верховна Рада України. 2 сесія. (2019, Листоп. 08). *Проект Закону України № 2410, Трудовий кодекс України*. [Електронний ресурс]. Доступно: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?pf3516=2410&skl=10 (дата звернення: 26.03.2020).
- [4] Міжнародна організація праці. (1996, Черв. 20). *Конвенція № 177, Про надомну працю*. [Електронний ресурс]. Доступно: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_327 (дата звернення: 26.03.2020).
- [5] Верховна Рада УРСР. 3 сесія. (1991, Берез. 21). *Закон № 875-XII, Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні*. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12> (дата звернення: 26.03.2020).
- [6] The European Parliament and of the Council (1990, May 29). *Council Directive 90/270/EEC, On the minimum safety and health requirements for work with display screen equipment*. [Online]. Available: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32019R1243> (accessed on: 26.03.2020).
- [7] Eurofound. *New forms of employment*. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2015. [Online]. Available: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf (accessed on: 26.03.2020).
- [8] Eurofound. *Telework in the European Union*. Dublin: Eurofound, 2010. [Online]. Available: <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1433&context=intl> (accessed on: 26.03.2020).
- [9] H. Schaffers, T. Brodt, W. Prinz, M. Pallot “The future workspace: Mobile and collaborative working perspectives”, *Enschede: Telematica Instituut*, p. 78, 2006.
- [10] Верховна Рада України. 1 сесія. (2012, Лип. 05). *Закон України № 5067-VI, Про зайнятість населення*. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 26.03.2020).