

Котерлін І. Б.,*старша викладачка кафедри суспільних наук
Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу***Штих А. Т.,***студентка кафедри документознавства та інформаційної діяльності
Інституту гуманітарної підготовки та державного управління
Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу***НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ВРЕГУЛЮВАННЯ НЕСТАНДАРТНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ
НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ ЧЕРЕЗ ВПЛИВИ ПАНДЕМІЧНОГО ОБМЕЖЕННЯ****REGULATORY REGULATION OF NON-STANDARD EMPLOYMENT IN UKRAINE
DUE TO THE EFFECTS OF PANDEMIC RESTRICTIONS**

Стаття присвячена вивченню впливів пандемічних обмежень на зайнятість населення і спроб нормативно-правового врегулювання цієї ситуації. Донедавна дистанційна зайнятість практично не була представлена у вітчизняному законодавстві. Однак законодавець змушений був звернути увагу на пробіли в законодавстві через зростання кількості працівників, які працюють віддалено. Їх чисельність стрімко зростає через пандемію COVID-19. Після карантину багато компаній переконалися в перевагах дистанційної роботи і фрілансу, є підстави вважати, що такий формат залишиться затребуваним. В Україні головними причинами стрімкого поширення фрілансу є бажання дуже значної частки вже зайнятих працівників знайти додаткові джерела доходів у зв'язку з коронакризою, а також ширші можливості першого працевлаштування для студентів, вищі розміри заробітків, свобода у виборі часу, місця і форми виконання роботи, загалом ширші можливості самореалізації при вільному робочому графіку. Водночас у зв'язку з тим, що нині фріланс не передбачений чинним трудовим законодавством України, фрілансери фактично знаходяться у правовому вакуумі, змушені або реєструватися як суб'єкти підприємницької діяльності, або працювати нелегально.

У статті досліджено таку категорію нестандартної зайнятості, як дистанційна робота і фріланс, проведено порівняння дистанційної роботи і фрілансової діяльності. Відмінності між цими поняттями випливають із природи взаємовідносин: дистанційна праця дорівнює трудовим відносинам, а фріланс належить до категорії цивільно-правових відносин. Проаналізовано правовідносини, що виникають у разі застосування дистанційної роботи та фрілансу в умовах пандемії. Організація праці дистанційних працівників і фрілансерів істотно відрізняється від організації праці у традиційних формах зайнятості найманих працівників. Досліджено правові аспекти регулювання фрілансу і дистанційної роботи в Україні та перспективи розвитку таких правовідносин. На основі проаналізованої інформації створено рекомендації для здійснення ефективного державного управління дистанційною працею і фрілансовою діяльністю.

Ключові слова: *дистанційна робота, фріланс, дистанційний працівник, фрілансер, трудові гарантії, трудовий договір, гарантії зайнятості, права та обов'язки працівників, права та обов'язки роботодавців.*

The article is devoted to the study of the effects of pandemic restrictions on employment and attempts to regulate this situation. Until recently, remote employment was practically not represented in domestic legislation. However, the legislator was forced to pay attention to gaps in the legislation due to the growing number of employees working remotely. Their numbers have risen sharply due to the COVID-19 pandemic. After quarantine, many companies have seen the benefits of telecommuting and freelance, and there is reason to believe that this format will remain in demand. In Ukraine, the main reasons for the rapid spread of freelance are the desire of a very large proportion of employees already to find additional sources of income in connection with the coronary crisis, as well as – wider opportunities for first employment for students, higher earnings, freedom to choose time, place and form work, in general – wider opportunities for self-realization with a free work schedule. At the same time, due to the fact that today freelance is not provided by the current labor legislation of Ukraine, freelancers are actually in a legal vacuum, forced to either register as business entities or work illegally.

Widespread non-standard employment is associated with the transition from forced labor, which was characteristic of industrial society, to free activity. The article examines such a category of non-standard employment as remote work and freelance, compares remote work and freelance activities. The differences between these concepts stem from the nature of the relationship: telework is equal to labor relations, and freelance belongs to the category of civil relations. The legal relations that arise when using remote work and freelance in a pandemic are analyzed. The organization of work of remote workers and freelancers differs significantly from the organization of work in traditional forms of employment of employees. The legal aspects of regulation of freelance and distance work in Ukraine and prospects for the development of such legal relations are studied. Based on the analyzed information, recommendations for effective public management of telework and freelance activities have been created.

Key words: *remote work, freelance, remote employee, freelancer, labor guarantees, labor agreement, employment guarantees, rights and obligations of employers.*

Постановка проблеми. Складовою частиною глобальних змін у соціально-трудоу сфері є трансформація зайнятості. Відбувається модифікація традиційних і виникнення абсолютно нових її форм. Пандемія та карантинні обмеження поглибили популярність гнучких (нестандартних) форм зайнятості

та необхідність людей працювати віддалено. Відповідно, активно розвивається віддалена надомна праця і фріланс. Однак останній перебуває в тіньовому полі законодавства, оскільки робота на дому є під законодавчим захистом приватності особи і не піддається державному контролю. З цієї причини багато

працівників вибирають таку зайнятість для ухилення від сплати податків. Своєю чергою контролюючі органи всілякими методами намагаються синхронізувати роботи на дому з обов'язковими виплатами в бюджет держави.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам дистанційної зайнятості присвячено наукові праці вчених-економістів: І. Бондар, Т. Буроменко, О. Волкова, А. Колота та ін. Юридичним аспектам такої праці приділяли увагу в основному російські фахівці: Н. Беляєва, В. Васильєв, Н. Вишневська, В. Ігнаткіна, І. Кисельов, Д. Морозов, І. Погодіна, Д. Стребков та А. Шевчук. Окремі питання нестандартної зайнятості висвітлювали у своїх працях українські фахівці: М. Мельничук, С. Мороз, В. Процевський, О. Ярошенко. Також велику кількість інформації щодо фрілансу можна знайти на спеціалізованих біржах фрілансу, блогах фрілансерів.

Постановка завдання. Метою статті є аналіз правовідносин, що виникають у разі застосування віддаленої роботи та фрілансу в умовах пандемії, дослідження правових аспектів регулювання фрілансу та віддаленої роботи України, перспективи розвитку таких правовідносин.

Виклад основного матеріалу дослідження. Донедавна правове регулювання в Україні стосувалося лише «надомної праці», що за змістом цього поняття обмежує правозастосування місцем проживання працівника. Конвенцією Міжнародної організації праці від 20.06.1996 р. № 177 термін «надомна праця» визначається як робота, яку особа виконує за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця, за винагороду, з метою виробництва товарів або послуг згідно із вказівками роботодавця [5].

Враховуючи розвиток дистанційної роботи в Україні, доцільно більш детально розглянути це поняття, виокремити її серед інших видів зайнятості. Часто в наукових, прикладних і популярних публікаціях термін «фріланс» вживають як такий, що об'єднує і дистанційну зайнятість, і надомну працю.

Очевидно, що суть дистанційної роботи – у дистанціюванні від офісу та колективу колег, тоді як надомна – це робота в межах чітко окресленої локації, тобто вдома. І. Кисельов під терміном «дистанційна праця» розумів різновид трудової діяльності, який виконується в місті, віддаленому від центрального офісу, що виключає можливість спілкування працівника з керівництвом та співпрацівниками [3, с. 123]. А. Колот «дистанційною» називає роботу, яка внаслідок використання інформаційних та комунікаційних технологій віддаляється від приміщень роботодавця [4].

Щодо правового оформлення відносин «дистанційний працівник – роботодавець», фахівці вважають, що на практиці це відбувається шляхом укладання трудового договору, цивільно-правового договору та «усної чи віртуальної угоди».

Особливістю фрілансу є його тимчасовий характер щодо заробітків, коли віддалена робота передбачає наявність законодавчих гарантій, що базуються

на умовах трудового договору, зокрема, передбачають наявність соціального страхування і відпустки. Але й під «фрілансом», і під «дистанційною роботою» також розуміємо роботу, яка виконується за межами офісу – приміром, з власного дому, з кав'ярні чи з будь-якого місця, яке вибирає виконавець.

Трудові відносини передбачають, як правило, певний робочий час в обмін на оплату, тому втрачають сенс такі поняття, як робочий час, норма робочого часу, час відпочинку та ін. Важливими є лише трудове завдання, термін його виконання та результат роботи, а також розмір оплати.

Вітчизняне законодавство не оперує термінами «фріланс» та «фрілансер». Але Міністерство праці та соціальної політики України визначає «фріланс» як віддалену роботу за допомогою мережі Інтернет, «фрілансера» як вільного працівника (самозайняту особу), позаштатного працівника, який виконує разове замовлення або тимчасову роботу без зарахування до штату підприємства [13].

Варто зазначити, що серед авторів наукових праць немає єдиної думки щодо трактування поняття «фріланс». Для прикладу, Д.О. Стребков та А.В. Шевчук визначають фрілансерів як незалежних професіоналів, які не перебувають у штаті організацій, а самостійно надають послуги різним замовникам, завдяки використанню інформаційно-комунікаційних технологій [11, с. 46; 12, с. 56].

Таким чином, «фріланс» можна означити як діяльність на підставі цивільно-правового договору, коли між фрілансером і його роботодавцем виникають не трудові, а цивільно-правові відносини на основі укладеного між ними договору. Як правило, це договір підряду або надання послуг.

Праця фрілансерів має переваги для замовників. Замовник має змогу платити тільки за якісно виконану фрілансером роботу, тобто за результат, а не за відпрацьований час. Співпрацю з фрілансером можна припинити набагато простіше, ніж звільнити штатного працівника. Як недолік можна зазначити неможливість повною мірою контролювати процес виконання роботи, що може призвести до порушення строків, а іноді ставить під загрозу й виконання проекту.

Фріланс дає змогу швидко отримати бажаний результат за помірну ціну, проте має певні ризики. Зокрема, відсутність договору і, відповідно, неможливість захистити свої інтереси в суді, проблеми з оплатою або отримання неякісної послуги (непрописані умови унеможливають в наступному належний захист прав замовника), короткостроковість відносин між сторонами, труднощі щодо належного захисту конфіденційної інформації та комерційної таємниці, які можуть стати відомі виконавцю під час виконання роботи, не отримують належного захисту, оподаткування відносин.

Питання дистанційної роботи до 2020 року в Україні не мало чіткого законодавчого правового регулювання. Контролюючі органи завжди ставили під сумнів існування дистанційної роботи, а роботодавці неохоче документально її оформляли, в першу

чергу з огляду на неможливість належним чином захистити свої інтереси.

Запроваджений Кабінетом Міністрів України із 12 березня 2020 року карантин змусив всіх роботодавців і працівників шукати шляхи побудови трудових відносин у нових реаліях, які запроваджували обмеження на перебування людей в офісних приміщеннях роботодавця. Проте 4 лютого 2021 року Верховна Рада України прийняла законопроект № 4051 щодо запровадження двох самостійних видів (форм) роботи – дистанційної та надомної [8].

Вперше в законодавстві з'явилася згадка про дистанційний режим праці наукових працівників та спеціалістів наукових установ та вищих навчальних закладів у Законі України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 26 листопада 2015 року. Відповідно до Закону № 530-IX на період встановлення карантину або обмежувальних заходів, пов'язаних із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19), роботодавець може доручити працівникові, в тому числі державному службовцю, службовцю органу місцевого самоврядування, виконувати протягом певного періоду роботу, визначену трудовим договором, вдома, а також надавати працівнику, у тому числі державному службовцю, службовцю органу місцевого самоврядування, за його згодою відпустку [6].

Законом № 540 від 30 березня 2020 року внесено доповнення до ч. 10 ст. 60 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) та визначено поняття дистанційної роботи як форми організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця [7].

Щодо цього доповнення одразу виникає кілька зауважень. По-перше, незрозумілою є логіка законодавця, який висвітлює норми щодо дистанційної роботи, що визначена як форма організації праці, а не як режим робочого часу і розміщення у статті під назвою «Гнучкий режим робочого часу».

По-друге, якщо основною ознакою таких трудових відносин є виконання трудової функції поза місцезнаходженням роботодавця, то для чого деталізувати гіпотетичні місця, де працівник може її здійснювати, – «за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором»?

Однак найбільшою проблемою, на наш погляд, є повна плутанина з розумінням дистанційної праці як тимчасової (вимушеної) форми режиму роботи, зокрема на період карантину, та дистанційної праці як особливої форми організації роботи, що здійснюється постійно на підставі трудового договору про дистанційну роботу.

Так, в одних нормах йдеться про дистанційну роботу як про особливий вид трудового договору, про що свідчать, зокрема, доповнення до ч. 1 ст. 24 КЗпП щодо обов'язкового додержання письмової форми в процесі укладення трудового договору про дистанційну (надомну) роботу. Водночас у ч. 2 ст. 60 КЗпП поняття «дистанційна робота» вживається на

позначення особливого режиму роботи як умови трудового договору, що може бути встановлений на час загрози поширення епідемії, пандемії та/або на час загрози військового, техногенного, природного в наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення в письмовій формі трудового договору про дистанційну (надомну) роботу [2].

У зв'язку з допущеною нормативною суперечністю некоректно, на наш погляд, сформульована і норма щодо оплати праці дистанційного працівника. З одного боку, в ч. 9 ст. 60 КЗпП зазначено, що виконання дистанційної роботи не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників, а з іншого – в наступній частині цієї ж статті передбачено: «Якщо працівник і роботодавець письмово не домовились про інше, дистанційна робота передбачає оплату праці в повному обсязі та в строки, визначені чинним трудовим договором». Відповідно, роботодавець і дистанційний працівник можуть письмово домовитися про щось інше в питаннях оплати праці, а то й взагалі погодити відсутність будь-якої оплати, що суперечить законодавству України про працю.

Ще більше питань виникає в разі звернення до змісту нової норми, закріпленої в ч. 11 ст. 60 КЗпП, в якій передбачено: «При дистанційній роботі працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено у трудовому договорі. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 цього Кодексу» [2].

Кодексом законів про працю України визначено, що роботодавець зобов'язаний забезпечити працівникам безпечні та нешкідливі умови праці. Основною умовою дистанційної роботи є наявність технічних можливостей її виконувати. У тих випадках, коли роботодавець не може встановити належні умови для виконання роботи дистанційно або немає технічної можливості її виконувати, тоді така робота не може бути запропонована працівнику. У разі запровадження дистанційної роботи необхідно зумовити на чий знярядях і засобах праці особа виконуватиме роботу. Це можуть бути як засоби власне працівника, так і роботодавця, або куплені за рахунок коштів роботодавця.

Окрім того, невідомо, наскільки працівники можуть протидіяти порушенням роботодавцями своїх трудових прав, зокрема, очікувати відповіді на е-мейл або дзвінок у позаробочий час, збільшувати тривалість робочого часу, або й навіть практикувати встановлення спеціальних програм або додатків для контролю часу працівників, які працюють дистанційно.

Висновки. Безумовно, дистанційна робота має позитивні аспекти: для роботодавця – це економія коштів на створення нових робочих місць, для працівника – зменшення витрат на дорогу, більше часу для спілкування із сім'єю, самореалізація, гнучкий робочий час, постійний доступ до робочо-

го обладнання тощо. Водночас така робота є причиною послаблення соціального захисту працівників, часто призводить до можливого пригноблення стосовно заробітної плати, кар'єрного зростання, нестабільності їх положення. Певні негативні ознаки виникають і для роботодавців: погіршується професійна підготовка працівників, що може призвести до зниження якості продукції та послуг, додаткові ускладнення в управлінні тощо. На нашу думку, варто було б також додатково врегулювати: особливості дистанційної роботи з-за кордону; конкретизувати та підвищити відповідальність за збереження конфіденційності даних роботодавця; застосування загальних норм щодо забезпечення охорони праці на підприємствах, де практично всі працівники працюють дистанційно на постійній основі (зокрема, було б доречно вилучити необхідність створення служби охорони праці); застосування, принаймні, примірної форми договору з такими працівниками (а не типової, як нині в законопроекті).

Очікується, що вдосконалення правового регулювання дистанційної роботи приведе до позитивного соціально-економічного ефекту через створення

законодавчих стимулів для переведення великої кількості працівників із роботи за договорами цивільно-правового характеру на повноцінні трудові договори з роботодавцями.

Здійснене дослідження дає змогу сформулювати рекомендації для здійснення ефективного державного управління фрілансовою діяльністю. Важливо розробити комплексну систему інструментів державного впливу. Удосконалення нормативно-правової бази є необхідним, тому ми пропонуємо насамперед внести поняття «фрілансер», «фрілансова діяльність» у Кодекс законів про працю України, Податковий кодекс та інші необхідні нормативно-правові акти як вид підприємницької діяльності. Враховуючи особливості фрілансової діяльності, економічне стимулювання необхідно застосовувати на мінімальному рівні. Варто застосовувати пільгове оподаткування та розробити систему оподаткування фрілансерів з урахуванням особливостей цього виду діяльності. Також доцільно розробити механізм підтвердження отриманої освіти за напрямом діяльності на Інтернет-біржі фрілансу та забезпечення соціальних гарантій для фрілансерів.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Гончаренко К. Запитайте юриста: як закон захищає фрілансерів? *Кар'єра*. 2020. 3 лютого. URL: <https://thepoint.rabota.ua/yak-zakon-zahyschaye-frilanseriv-ta-nadomnykh-pratsivnykiv/> (дата звернення: 18.11.2020).
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 09.11.2020).
3. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право : учебник для ВУЗов. Москва : Велби : Проспект, 2005. 360 с.
4. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудова сфері. *Україна: аспекти праці*. 2010. № 2. С. 10–15.
5. Конвенція МОП № 177 про надомну працю 1996 р. Конвенції та рекомендації : ухв. Міжнародною організацією праці. 1965–1999. Женева : Міжнародне бюро праці, 999. Т. II. С. 1477–1480.
6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19) : Закон України від 10.12.2020 р. № 530-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#Text> (дата звернення: 27.12.2020).
7. 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) : Закон України від 24.06.2020 р. № 540-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text> (дата звернення: 27.12.2020).
8. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи : від 04.09.2020 р. № 4051. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=69838 (дата звернення: 07.02.2021).
9. Про наукову і науково-технічну діяльність : Закон України від 16.10.2020 р. № 848-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19#Text> (дата звернення: 25.12.2020).
10. Ринок українського фрілансу під час карантину піднявся до рекордних показників – дослідження. *Економічна правда*. 2020. 26 червня. URL: <https://www.epravda.com.ua/news/2020/06/25/662255/> (дата звернення: 10.12.2020).
11. Стребков Д.О., Шевчук А.В. Фрілансери на російському ринку труда. *Соціологіческие исследования*. 2010. № 2. С. 45–55.
12. Шевчук А.В. Самозанятость в информационной экономике: основные понятия и типы. *Экономическая социология*. 2008. Т. 9. № 1. С. 51–64.
13. Щодо проблем застосування актів законодавства про працю : Лист Міністерства праці та соціальної політики України № 105/13/116-08 від 15.05.2008 р. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN43309.html (дата звернення: 04.12.2020).
14. Kitching, J. & Smallbone, D. (2008). Defining and Estimating the Size of the UK Freelance Workforce. A Report for the Professional Contractors Group, Small Business Research Centre: Kingston Hill, p. 1–50. URL: https://www.researchgate.net/publication/255960908_Defining_and_estimating_the_size_of_the_UK_freelance_workforce (дата звернення: 24.01.2021).