

Силенко Н. М.,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри правового регулювання економіки
Харківського національного економічного університету
імені Семена Кузнеця

ЩОДО ПРОБЛЕМНИХ АСПЕКТІВ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ

CONCERNING THE PROBLEMATIC ASPECTS OF LEGAL REGULATION OF DISTANCE EMPLOYMENT

Досліджуються питання щодо особливостей правового регулювання дистанційної зайнятості, а також пов'язані із цим проблемні аспекти. Проаналізовано законодавчі акти у сфері правового регулювання дистанційної роботи працівників та розроблено комплекс рекомендацій щодо покращення умов таким працівникам.

Ключові слова: дистанційна робота, «фріланс», надомна праця, зайнятість, працевлаштування.

Исследуются вопросы, касающиеся специфики правового регулирования дистанционной занятости, а также связанные с этим проблемные аспекты. Проанализированы законодательные акты в сфере правового регулирования дистанционной работы сотрудников и разработан комплекс рекомендаций по улучшению условий таким работникам.

Ключевые слова: дистанционная работа, «фриланс», надомный труд, занятость, трудоустройство.

Issues concerning the peculiarities of legal regulation of distance employment, as well as the related problematic aspects are studied. The legislative acts in the field of legal regulation of distance work of employees are analyzed and a set of recommendations for improvement of conditions for such employees is developed.

Key words: remote job, "freelance", home work, employment.

Постановка проблеми. На сьогодні діяльність інформаційних технологій на ринку України є досить привабливим сегментом економіки, про що свідчить значний розвиток окремої прибуткової сфери ІТ-технологій. Наявність сучасних засобів зв'язку дозволяє працівникам виконувати чимало видів робіт на відстані від роботодавця або замовника, використовуючи зручний режим робочого часу. Все це підштовхує до надання переваги нестандартній зайнятості – дистанційної роботи. Враховуючи її стрімкий розвиток, зокрема в Україні, доцільно більш детально розглянути дане поняття.

Проблему розвитку нестандартної зайнятості – дистанційної роботи – досліджували вітчизняні науковці, зокрема, М.І. Іншин, Б.М. Андрушків, Я.В. Свічкарьова, О.Г. Серета, П.Ю. Світайло, М.М. Моцар, С.В. Вишневецька та ін. Не применшуючи значення наукових праць правознавців, потрібно зазначити, що існуючі проблемні аспекти щодо особливостей правового регламентування захисту трудових прав дистанційного працівника потребують більш детального аналізу.

На жаль, чинне українське законодавство у галузі праці містить чимало радянських норм, що є застарілими та, у більшості випадків, неактуальними стосовно питань правового регулювання дистанційної роботи працівників, зокрема у сфері ІТ-технологій. Все це спричиняє чимало суперечок під час вирішення спірних питань щодо використання праці таких осіб та надання їм певних соціальних гарантій.

Метою статті є формулювання пропозицій щодо покращення умов трудової діяльності таких працівників на підставі правового аналізу чинного

національного та міжнародного законодавства у цій сфері.

Перш за все, необхідно проаналізувати норми чинних нормативно-правових актів, які безпосередньо здійснюють регулювання основних питань надомної праці.

1. Кодекс Законів про Працю України (далі – КЗпП) у ч. 8 ст. 179 передбачає, що жінка (або батько дитини, баба, дід чи інші родичі, які фактично доглядають за дитиною) у період перебування у відпустці для догляду за дитиною, за їх бажанням, можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома [1]. Крім цього, ст. 141 КЗпП передбачено обов'язок роботодавця правильно організувати роботу працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту, а цьому може сприяти саме організація праці вдома.

2. Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21 березня 1991 р. № 875-ХІІ у ст. 18 передбачає можливість надомної праці для інвалідів; тим, які не мають змоги працювати на підприємствах, державна служба зайнятості сприяє у працевлаштуванні з умовою виконання роботи вдома [2].

3. Положення про умови праці надомників, затверджене постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29 вересня 1981 р. № 275/17-99 (далі – Положення № 275), яке діє в частині, що не суперечить Конституції та законам України, до ухвалення відповідних актів згідно з Постановою Верховної Ради України «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів

законодавства Союзу РСР» від 12 вересня 1991 р. № 1545-ХІІ, у п. 1 під надомниками розуміє осіб, які уклали трудовий договір із підприємством про виконання роботи вдома особисто з матеріалів і з використанням знарядь та засобів праці, виділених роботодавцем або придбаних за рахунок його коштів, а також із власних матеріалів та з використанням особистих механізмів й інструментів із дозволу керівництва [3].

4. Конвенція Міжнародної організації праці про надомну працю № 177 (далі – Конвенція № 177) та Рекомендація МОП № 184 щодо надомної праці (далі – Рекомендація № 184) надають визначення терміну «надомна праця», під яким розуміють роботу, яку особа виконує: 1) за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця; 2) за винагороду; 3) з метою виробництва товарів або послуг, згідно із вказівками роботодавця, незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали або інші ресурси, що використовуються, якщо тільки ця особа не має у своєму розпорядженні такої міри автономії та економічної незалежності, яка потрібна для того, щоб вважати її незалежним працівником відповідно до національного законодавства чи судових рішень [4].

5. Методичні рекомендації щодо визначення робочих місць, схвалені протоколом Міністерства праці України від 21 червня 1995 р. № 4, у п. 1.1 передбачає такий вид робочих місць, як робочі місця надомників [5]. Надомниками вважаються працівники, робоче місце яких збігається територіально з місцем їх мешкання.

6. Наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження форми звітності № 3-ПН «Інформація про попит на робочу силу (вакансії) та Порядку її подання» від 31 травня 2013 р. № 316 визначає роботу вдома як один із варіантів характеру робіт поряд із постійною, тимчасовою, сезонною роботою, роботою за сумісництвом, роботою, яка має роз'їзний (пересувний) характер та ін. [6].

7. Наказ Державного комітету статистики України «Про затвердження Інструкції зі статистики кількості працівників» від 28 вересня 2005 р. № 286 у п. 2.4.5 роз'яснює, що штатні працівники, які уклали трудовий договір із підприємством про виконання роботи вдома особистою працею (надомники), включаються до облікової кількості працівників [7].

Вочевидь, існуюча нормативно-правова база не може забезпечити належне регулювання відносин із працівниками, що виконують дистанційну роботу, зокрема відсутні певні механізми правового регулювання саме для такого роду діяльності.

Ефективність подолання прогалів у правовому регулюванні таких правовідносин надалі сприятиме підвищенню зайнятості населення у цій сфері. На жаль, законодавство України не оперує поняттям «дистанційна робота». Все це свідчить про нагальну потребу в законодавчому закріпленні дистанційної роботи.

Поняття «дистанційна робота» міцно увійшло у повсякденну практику. Дистанційний праців-

ник – людина, яка виконує роботу без укладання довгострокового договору з роботодавцем, наймана тільки для виконання певного переліку робіт (позаштатний працівник).

Вперше дистанційна зайнятість з'явилася у США. У 1972 р. професор Університету Південної Каліфорнії Дж. Ніллес ввів термін «телеком'ютинг» (слід зазначити, що в зарубіжних країнах вживають синоніми дистанційної зайнятості – «телеробота» і «телеком'ютинг»), обґрунтувавши його таким чином: у США ком'ютерами називають службовців, які щодня їздять до центрального офісу з передмістя («commute» у перекладі з англійської – «їхати на роботу в місто»). Для телеком'ютера дорогу до міста служби замінює телекомунікаційний канал [8].

Дистанційна робота тлумачиться як гнучка можливість працювати в місцевості, розташованій за межами підприємства. І.Я. Кисельов терміном «дистанційна праця» позначав різновид трудової діяльності, яка виконується в місці, віддаленому від центрального офісу, що унеможливило спілкування працівника з керівництвом і з товаришами по службі [9, с. 123]. Дистанційна зайнятість становить собою робочий процес, що здійснюється поза традиційним місцем роботи і передбачає спілкування з роботодавцем за допомогою телекомунікаційних та інформаційних комп'ютерних технологій. Поява останніх не вимагає обов'язкової присутності деяких категорій фахівців на своєму робочому місці.

На сьогодні надомна робота не обмежується лише виробничою сферою, дистанційною зайнятістю охоплені, передусім, висококваліфіковані представники інтелектуальної праці – системні адміністратори, перекладачі, веб-дизайнери, журналісти, оператори комп'ютерного набору, консультанти, бухгалтери, юристи, маркетологи та ін.

В умовах глобалізації такий вид діяльності дозволяє дистанційним працівникам оминати всі кордони і виконувати замовлення не лише вітчизняних, а й зарубіжних замовників, які часто платять більше.

Існуюча конкуренція вимагає від роботодавців зменшення витрат для підвищення рівня конкурентоспроможності своїх товарів та послуг, а від працівників – пристосування до умов підвищеної гнучкості зайнятості, що збільшує невизначеність та нестабільність умов, у яких розвиваються відносини суб'єктів трудових відносин. Роботодавці змушені зменшувати використання стандартної зайнятості, пов'язаної з високими витратами на податки та соціальні гарантії, і віддавати перевагу нестандартним працівникам із тимчасовими контрактами, звільнення яких не тягне за собою значних фінансових витрат. Висока частка заробітної плати в собівартості продукції країн із розвинутою економікою підштовхує до перенесення виробництв до інших регіонів або країн, де рівень витрат на оплату праці менший, отже, розвивається нестандартна зайнятість за схемами аутсорсингу, офшорингу, лізингу персоналу для збереження конкурентоспроможності підприємств на глобалізованому ринку.

На 100-й щорічній сесії Міжнародної конференції праці було створено законодавчу базу щодо дистанційних працівників. У її рамках представники урядів, працівників та роботодавців прийняли ряд міжнародних норм, які повинні поліпшити умови праці десятків мільйонів людей, що працюють вдома. До них належать і ті, хто трудиться в домогосподарствах.

На конференції була прийнята Конвенція МОП № 189 про фрілансерів [10], а також відповідні Рекомендації № 201. Прийняті акти МОП встановлюють, що дистанційні працівники в усьому світі, які забезпечують догляд за членами сімей і виконують іншу роботу по дому, повинні користуватися тими ж основними правами, що й інші категорії працівників. Йдеться, зокрема, про однакову з іншими працівниками тривалість робочого часу, про щотижневий безперервний відпочинок не менше 24 годин, про ліміт оплати праці в натуральній формі, про чітке інформування працівника про умови трудового договору, а також про дотримання основоположних принципів і прав у сфері праці, включаючи свободу об'єднання та право на колективні переговори, зокрема особистих немайнових трудових прав.

Прийняття цих міжнародно-правових актів спрямоване на викорінення примусової праці, до якої залучаються працівники-мігранти.

Ці акти підтверджують право дистанційних працівників, як і всіх працівників без винятку, на дієве визнання їх свободи об'єднання і проведення колективних переговорів.

На жаль, сьогодні в Україні питання правового регулювання трудових відносин із дистанційними працівниками залишається достатньо проблемним.

За даними дослідження, проведеного топ-фахівцями Freelancers Union та CEO Elance-oDesk, близько 55 млн американців уже є фрілансерами – це майже 35% усіх трудових ресурсів Америки. Припускається, що до 2020 р. фрілансери складуть 60% всього світового ринку праці, оборот фрілансу зросте до 46 млрд доларів. Цілком закономірно, що і наші співвітчизники теж не відмовляються від шансу мати вільний заробіток. За найскромнішими оцінками, щорічні темпи зростання числа фрілансерів із України на світовому ринку – від 10 до 25%. І річ не тільки у складній економічній ситуації в країні [11].

Кількість людей, що працюють вдома, сьогодні росте в усьому світі. В Європі їх число вже перевищило 60 млн чоловік, що складає 8,2% від усіх працівників у цьому регіоні. Підприємства розвинутих країн масово впроваджують дистанційну зайнятість. Наприклад, компанія «Telecom» в Італії надала можливість персоналу семи своїх довідкових бюро працювати вдома, забезпечивши їх комунікаційним обладнанням. У Німеччині компанія платного телебачення «Premiere» установила лінії передачі інформації у квартирах співробітників, щоб персонал міг відповідати на службові дзвінки,

не виходячи з будинку. В Ірландії співробітники агентства з резервування місць у готелях, розташованого в місті Кірці, приймають вдома дзвінки на семи європейських мовах із 16 країн світу. Авіакомпанія «Swiss Air» розмістила в Мумбаї (Індія) свою філію, у якій 370 службовців стежать за комп'ютерною обробкою запитів, а також за інформацією про кількість квитків і схеми знижок [12, с. 246].

З метою стимулювання розвитку нестандартної зайнятості варто на державному рівні передбачити використання цільових програм, інструментів податкової та інвестиційної політики, зокрема ставки нарахувань на фонд оплати праці та відрахувань із заробітної плати на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, ставки оподаткування доходів фізичних осіб та прибутку підприємств, компенсацію єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Серед інструментів інвестиційної політики важливе значення у створенні умов для розвитку інноваційної складової нестандартної зайнятості мають зменшення вартості кредитів, інвестиційні пільги та бюджетні дотації для підприємств, діяльність яких зосереджена в пріоритетних галузях економіки та спрямована на розширення використання інноваційної зайнятості. Для адаптації до змін у національній економіці доцільно використовувати програми навчання, підвищення кваліфікації, освітні ваучери для перенавчання відповідно до потреб ринку, програми підтримки роботодавців, які створюють центри підготовки та перепідготовки нестандартно зайнятих. Інструмент договірного регулювання має використовуватися на всіх рівнях регулювання нестандартної зайнятості для реалізації принципу партнерства, забезпечуючи збалансованість інтересів держави, роботодавців та нестандартно зайнятих працівників. Вважаємо, що до числа дієвих методів державного регулювання нестандартної зайнятості слід віднести адміністративно-організаційний, основними інструментами якого є моніторинг показників нестандартної зайнятості, прогноз тенденцій її розвитку та інформаційно-аналітичне забезпечення органів державної влади для прийняття управлінських рішень у сфері нестандартної зайнятості. Комплекс інструментів адміністративно-організаційного методу є системою організаційних, методичних, науково-технічних та інших заходів, що дозволяють здійснювати безперервне спостереження за динамікою нестандартної зайнятості, проводити прогнозування і аналіз тенденцій її розвитку.

Таким чином, аналізуючи трудові правовідносини у сфері Інтернет-бізнесу, можна дійти висновку про перспективність такого їх різновиду, як дистанційна робота, проте виникає необхідність законодавчого врегулювання даного питання: закріплення механізму працевлаштування такої категорії працівників, їх соціальної захищеності, встановлення гарантій для роботодавця та відповідальності за розголошення комерційної таємниці.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Кодекс законів про працю УРСР від 10 грудня 1971 р. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.
2. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21 березня 1991 р., № 875-XII. Відомості Верховної Ради України. 1991. № 21. Ст. 252.
3. Положення про умови праці надомників: Постанова Держкомпраці СРСР та Секретаріатом ВЦРПС від 29 вересня 1981 р. № 275/17-99. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81>.
4. Про надомну працю: конвенція МОП від 20 червня 1996 р., № 177. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_327.
5. Методичні рекомендації щодо визначення робочих місць: протокол Міністерства праці України від 21 червня 1995 р. № 4. URL: <http://www.kadrovik.ua/content/nadomna-prasya-koly-vykorystovuyut-i-yak-oformlyayut>.
6. Про затвердження форми звітності № 3-ПН «Інформація про попит на робочу силу (вакансії) та Порядку її подання»: Наказ Міністерства соціальної політики України від 31 травня 2013 р. № 316. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0988-13>.
7. Про затвердження Інструкції зі статистики кількості працівників: Наказ Державного комітету статистики України від 28 вересня 2005 р. № 286. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1442-05>.
8. Сайт вільної енциклопедії «Вікіпедія». URL: <http://www.wikipedia.ua/телеробота>.
9. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учебник. М.: ТК Велби, Изд-во «Проспект», 2005. 242 с.
10. Про гідну праці домашніх працівників (фрілансерів): конвенція МОП від 16 червня 2011 р., № 189. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_530.
11. Лєскова Л.Ф. Фріланс та його перспективи на українському ринку праці. Topical Issues of Science and Education. 2017. Вип. 3. URL: <http://archive.ws-conference.com/wp-content/uploads/pw0111.pdf>
12. Середа О.Г. Деякі аспекти впровадження регулювання дистанційної роботи в сучасному законодавстві. Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Суми, 5–7 червня 2014 р. / ред. кол.: В.С. Венедіктов, А.М. Куліш, М.М. Бурбика. Суми: СумДУ, 2014. С. 245–248.