

Ділігул А. С.,  
асpirант Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

## ДО ПРОБЛЕМИ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ НАДОМНИХ ПРАЦІВНИКІВ

### TO THE PROBLEM OF THE NORMALIZATION OF THE WORK OF HOME WORKERS

У статті на основі аналізу наукових поглядів учених і норм чинного законодавства України розглянуто проблему нормування праці надомних працівників. Зазначено, що через відсутність законодавчого визначення можливості регулювання робочого часу для працівників, які здійснюють трудову діяльність у домашніх умовах, висувається пропозиція щодо закріплення за дистанційним працівником обов'язків щодо передування в зоні доступу (біля засобів зв'язку) протягом робочого дня, повідомлення про прибуття на власне робоче місце та його залишення шляхом повідомлень в обраних засобах зв'язку.

**Ключові слова:** нормування праці, надомні працівники, робочий час, робоче місце, контроль, облік робочого часу.

В статье на основе анализа научных взглядов ученых и норм действующего законодательства Украины рассмотрена проблема нормирования труда надомных работников. Отмечено, что из-за отсутствия законодательного определения возможности регулирования рабочего времени для работников, осуществляющих трудовую деятельность в домашних условиях, выдвигается предложение о закреплении за удаленным сотрудником обязанности быть в зоне доступа (у средств связи) в течение рабочего дня, сообщать о прибытии на собственное рабочее место путем предоставления сообщений в выбранных средствах связи.

**Ключевые слова:** нормирование труда, надомные работники, рабочее время, рабочее место, контроль, учет рабочего времени.

In the article, on the basis of the analysis of scientific views of scientists and the norms of the current legislation of Ukraine, the problem of standardization of work of home workers is considered. Due to the lack of a legislative definition of the possibility of regulating working time for workers who carry out work at home, a proposal is made for the assignment of the duties of a distance worker for staying in the access area (by means of communications) during the working day, the notice of arrival at his own work the place and its abandonment by leaving messages in the chosen means of communication.

**Key words:** normalization of labor; home workers, working time, workplace, control, accounting of working time.

**Постановка проблеми.** На сучасному етапі формування ринку праці та з урахуванням тенденцій науково-технічного прогресу підприємства самостійно визначають необхідний комплекс питань, які стосуються нормування праці разом з організацією та оплатою останньої. Нормування праці є складовою частиною управління виробництвом, яке передбачає відображення законодавчого регулювання таких ключових моментів трудової діяльності та трудових відносин, як тривалість робочого часу, сам виробничий процес, оплата праці та інше. Особливу увагу у вирішенні цього питання викликає встановлення норм робочого часу та особливостей виконання певної роботи. Саме тому, зважаючи на особливості здійснення праці надомними працівниками, питання щодо організації та нормування їхньої трудової діяльності набуває особливої актуальності та потребує більшої уваги з боку законодавця та вітчизняних науковців.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Окрім проблемні питання інституту надомної праці у своїх наукових роботах розглядали такі вчені: 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. Мордовець, 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, в юридичній літературі відсутнє єдине комплексне дослідження, присвячене проблемам нормування праці надомних працівників.

**Метою статті** є визначити проблемні питання нормування праці надомних працівників.

**Виклад основного матеріалу.** Багато років у вітчизняній практиці нормування праці головним принципом було встановлення витрат часу на виконання певного обсягу роботи (функції). Рівень інтенсивності праці при цьому формувався автоматично як результат взаємодії наявних технічних, організаційних, економічних, соціальних і психофізіологічних факторів виробництва. Організатор трудового процесу не керував інтенсивністю праці, наслідком чого були коливання рівнів напруженості норм, появя «вигідних» і «невигідних» робіт, серйозні недоліки в оплаті праці тощо. Для встановлення економічно та соціально обґрунтованіх норм трудових витрат важливо оцінити рівень інтенсивності праці. Наукою і практикою вироблено основні показники такого оцінювання: тимчасові характеристики використання робочого часу, що визначаються ступенем зайнятості працівника активною роботою; темп праці; складність праці. Для роботодавця важливо, щоб норми праці й закладена в них інтенсивність забезпечували зростання продуктивності праці, прибутку за мінімальних витрат на робочу силу [1, с. 105].

Однак основні цілі нормування праці не повинні вичерпуватися виключно економічними інтересами. Зокрема, чималу роль у вирішенні соціальних завдань відіграє забезпечення більш сприятливих можливостей для зростання задоволення працівника змістом та умовами праці, найбільш повного вико-

ристання його інтелектуального потенціалу. Це приводить до проведення експериментів із розроблення і впровадження нових режимів праці, що застосовуються у країнах Заходу вже декілька десятиліть. Зокрема, опрацьовуються різні варіанти поділу робочого часу впродовж дня і тижня. Деякі з них супроводжуються серйозними змінами порядку роботи, який традиційно існував (змінний або гнучкий графік роботи); інші зміни передбачають більш-менш значне коригування тих чи інших елементів режиму денної або тижневого робочого часу (стислий робочий тиждень, багатоступінчатий порядок початку й закінчення робочого дня, ущільнений робочий день, тобто роботи з максимально короткою обідньою перервою). Найбільшого поширення отримав змінний графік роботи (переважно в європейських країнах) і стислий робочий тиждень (головним чином у США) [2, с. 83].

Що ж стосується України, то в цьому контексті варто зазначити, що у чинному законодавстві питанню нормування праці надомних працівників увага фактично не приділяється. Цю проблему законодавець намагається вирішити у проекті Трудового кодексу України, зокрема, ст. 147 якого передбачає, що керівники юридичної особи та відокремлених підрозділів, працівники, які працюють у домашніх умовах, та інші категорії працівників, визначені колективним договором чи правилами внутрішнього трудового розпорядку, планують свій робочий час самостійно, якщо інше не визначено у трудовому договорі. Законодавством може передбачатися право працівників самостійно планувати свій робочий час за умови дотримання строків виконання робіт, щодо яких його встановлено (наукові та науково-педагогічні працівники та інші). Однак можливу наявність певних часових обмежень щодо виконання конкретних розпоряджень роботодавця працівник одноосobovo обирає, коли саме будуть виконуватися трудові обов'язки, що призводить до відсутності елементу контролю роботодавця за діяльністю дистанційного працівника. З цього приводу позиції науковців розділились.

Наприклад, П.Ю. Світайло пропонує вжити таких заходів для вирішення вказаної проблеми: розмежувати дистанційну працю на виробничу та інтелектуальну; для виробничої праці – встановити фіксовані нормативи щодо виробітку продукції за певний проміжок часу, для інтелектуальної праці – закріпити можливість постійного електронного доступу роботодавця до працівника впродовж оговореного проміжку часу та періодичне звітування працівника стосовно виконаної ним роботи [3, с. 195]. Така диференціація, очевидно, зумовлена практичною неможливістю нормувати інтелектуальну працю, що знаходить нашу безумовну підтримку. Так само позитивно сприймається нами ідея можливості електронного доступу роботодавця до працівника протягом робочого дня роботодавця. В.А. Красномовець доповнюює цю думку ідеєю про необхідність п'ятихвилинного відео/телефонного зв'язку щодня на початку робочого дня для більш чіткого усвідомлення дистанцій-

ними працівниками завдань, що стоять перед ними [4, с. 89].

Інші ж науковці поділяють думку щодо того, що загалом система обліку робочого часу й оплати праці надомників вимагає законодавчого закріплення. І.С. Аксьонов зазначає при цьому, що важливо, щоб воно мало не обов'язковий, а рекомендаційний характер, що дасть змогу забезпечити можливість їх пристосування до умов роботи, які постійно змінюються. Автор підкреслює, що доцільним було б введення норми, згідно з якою сторони мають право в трудовому договорі з надомником передбачити обов'язок працівника самостійно вести облік відпрацьованого ним часу, не допускати понаднормової праці, виробляти норму робочого часу [5, с. 10]. Це, у свою чергу, за сучасних умов можна організовувати для надомників шляхом особливих відміток на окремому внутрішньому веб-порталі організації або шляхом встановлення умовного відеоспостереження за діяльністю людини, яке буде здійснюватись виключно на момент виконання роботи. Найбільш оптимальний варіант для працівників-надомників у сфері Інтернет-технологій – працювати у віртуальному середовищі, що створювалось би роботодавцем на віддалених серверах. Отож працівнику необхідно мати лише якісний Інтернет-зв'язок, про технічне забезпечення та граничні можливості для здійснення окремо визначеній діяльності дбає роботодавець і водночас спостерігає за тим, як саме виконуються певні роботи [5, с. 24].

З наведеного можна зрозуміти, що, попри неможливість роботодавця здійснювати фізичний контроль за дотриманням працівником режиму робочого часу, сучасні технології надають способи принаймні для часткової реалізації вже названого організаційного елементу трудових правовідносин.

Зважаючи на вказане вище, необхідно зазначити, що подальше вдосконалення нормування праці за сучасних умов повинно передбачати таке:

1) максимальне охоплення нормами праці різних видів робіт з обслуговування виробництва та управління ним;

2) широке впровадження технічно обґрунтованих норм, тобто розроблення норм виробітку, часу, обслуговування з урахуванням можливостей сучасної техніки й технологій виробництва, передових методів праці тощо;

3) підвищення не тільки технічної, але й економічної та фізіологічної обґрунтованості норм. Якщо технічне обґрунтування полягає у виявленні виробничих можливостей робочих місць, то економічне – у виборі найдоцільнішого варіанта виконання роботи, а фізіологічне – у виборі раціональних форм поділу й кооперації праці, визначені правильного чергування робочого навантаження та відпочинку тощо;

4) поліпшення якості нормування на основі науково-технічних рекомендацій;

5) широке застосування методів прямого нормування, що дає змогу визначати трудомісткість робіт і нормованих завдань, установлювати оптимальне

навантаження працівників, ширше використовувати прогресивні форми матеріального стимулювання;

6) формування єдиної системи нормування праці, в основі якої мають бути норми й нормативи, що охоплюють увесь комплекс технологічних процесів;

7) створення автоматизованих робочих місць для нормувальників;

8) комп'ютеризація проектування технологічної та організаційної документації, а також норм затрат часу;

9) підвищення кваліфікаційного рівня нормувальників [6].

Останнє свідчить про те, що вдосконалення нормування праці безпосередньо пов'язане із застосуванням автоматизованих систем, оскільки розрахунки норм трудових затрат є дуже трудомісткими. Невипадково, що до застосування електронних обчислювальних машин (далі – ЕОМ) на підприємствах широко застосовувалися різні технічні пристрої, розроблялися організаційні заходи з метою раціоналізації праці нормувальників, підвищенню ефективності їхньої роботи. Після початку застосування ЕОМ роботи з автоматизації праці нормувальників активізувались. Понад два десятиліття розроблялися системи автоматизованого нормування праці як локального характеру, так і у вигляді складників (підсистем) автоматизованого проектування й нормування технологічних процесів. Широке застосування персональних комп'ютерів (далі – ПК) відкрило нові можливості автоматизації робіт із нормування праці. Однією з форм використання ПК стало створення автоматизованого робочого місця нормувальника, тобто людино-машинної системи, що містить ПК і комплекс проблемно-орієнтованих методів, алгоритмів, програм виконання розрахунків норм праці. Нормативні матеріали, які відповідають умовам автоматизації розрахунків, мають бути подані у вигляді аналітичних залежностей і прикладних програм, на базі яких можна комплектувати автоматизоване робоче місце нормувальника. А отже, нормативно-дослідним установам різних рівнів потрібно змінити методичну базу розроблення та технологію формування нормативних матеріалів [7, с. 183].

Розглядаючи питання аналізованої категорії працівників також необхідно виділити пропозиції, що у своїх дослідженнях навів А.Г. Овчаренко, а саме:

1) робітникам і службовцям-надомникам повинна надаватися щорічна (основна) відпустка тривалістю, встановленою за трудовим законодавством, і додаткові відпустки, встановлені законодавством як заохочення за виконання окремих державних чи громадських обов'язків, а також відпустки без збереження заробітної плати відповідно до законодавства;

2) керівники підприємств за погодженням із представниками виборного органу первинної профспілкової організації можуть застосовувати для надомників відрядну або акордну оплату праці. При цьому оплата праці надомників повинна проводитись за відрядними розцінками за фактично виконані роботи або виготовлену продукцію, яка відповідає встановленим вимогам до її якості;

3) для надомників, організаційно-технічні умови праці яких наближені до прийнятих під час розрахунку норм виробітку для працівників, які виконують аналогічні роботи у виробничих умовах, уstanовлюються ті самі норми, що й для зазначених працівників. У разі, коли надомники виконують роботу в інших організаційно-технічних умовах (інше устаткування, інструмент тощо), адміністрація за погодженням із комітетом профспілки та з урахуванням економічної доцільності може встановлювати для них норми виробітку з огляду на конкретні умови їх виконання в домашніх умовах;

4) з метою заохочення надомників за тривалу безперервну роботу їм може виплачуватися винагорода за підсумками роботи підприємства за рік у порядку й на умовах, установлених на підприємстві. Адміністрація за погодженням із представниками виборного органу первинної профспілкової організації може вводити преміювання надомників відповідно до чинного на підприємстві положення про преміювання за основні результати господарської діяльності [8, с. 18, 20].

Сьогодні досить серйозною загрозою реалізації прав осіб, що працюють дистанційно, треба визнати спроби роботодавців уникати трудоправового регламентування відповідних відносин. Одним із аргументів такого кроку, серед іншого, є неможливість дотримання працівником правил внутрішнього трудового розпорядку, що є одним із обов'язків останнього відповідно до положень ч. 1 ст. 21 КЗпП України. На наш погляд, бажано уникнути зникнення із дистанційних відносин деяких із названих елементів шляхом закріплення в законодавстві специфічних обов'язків дистанційного працівника. Такими обов'язками можуть бути: перебування в зоні доступу (біля засобів зв'язку) протягом робочого дня, повідомлення про прибуття на власне робоче місце та його залишення шляхом залишення повідомлень в обраних засобах зв'язку. Це допоможе запобігти ситуаціям, коли роботодавець не має змоги віддати наказ, розпорядження дистанційному працівнику або отримати звітність в останнього про поточний стан справ із виконання ним покладених на себе обов'язків за трудовим договором та окремих і/або завдань роботодавця.

Однак, беручи до уваги обов'язки, що були визнані за собою надомником, необхідно зважати також на особливості нормування праці роботодавця (керівника), до яких, наприклад, належить зобов'язання роботодавця вести облік усіх надомників, яким він надає роботу, та вести реєстраційні листи робочих завдань, доручених надомнику, із зазначенням часу, відвіденого для виконання завдань; тарифних ставок оплати праці; витрат, пов'язаних із виконанням для підприємства роботи вдома [9].

Такий облік дає змогу визначити кількість годин, відпрацьованих кожним найманим працівником. Мінпраці у листі від 1 червня 2005 р. № 36-211 [10] зазначило, що, зокрема, складати Табель роботодавцю необхідно для такого: 1) обліку кількості відпрацьованого робочого часу всіх категорій працівни-

ків, зокрема для розрахунку зарплати працівникам, оплата праці яких залежить від відпрацьованого часу; 2) контролю за дотриманням працівниками встановленого режиму робочого часу; 3) для отримання даних про відпрацьований час, необхідний для розрахунку виплат працівникам (наприклад, для розрахунку оплати днів хвороби, відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, відпусток, днів відряджень); 4) для складання статистичної звітності з праці.

Отже, ми можемо погодитись із тим, що зазначений нами табель і необхідність його ведення є універсальним джерелом інформації про використання робочого часу. У цьому документі містяться відомості і про фактично відпрацьовані години, і про невідпрацьований час. Табель дає можливість зрозуміти, як провів час, відведений для виконання трудових обов'язків, кожен співробітник і як робочий час використовується підрозділом або підприємством, установою загалом. Дані Табеля можна застосовувати для підтвердження трудового стажу конкретного працівника, аналізу ефективності структури підприємства, установи, оптимізації штатного розкладу [11].

**Висновки.** За результатами проведеного дослідження можемо зробити такі висновки:

По-перше, сучасний етап перетворення економіки України на ринкову вимагає від роботодавців знань щодо вирішення проблем управління персоналом, до складу якого, незважаючи на виконання роботи «поза офісом», належить встановлення науково обґрунтованої потреби підприємств, установ, організацій у необхідній живій праці (кількісних/якісних пропорціях), для конкретного підрозділу

(одного або декількох), встановлення міри праці для різних організаційно-технічних умов з урахуванням особливостей працівника, зокрема працівника-надомника.

По-друге, найважливішою кваліфікуючою характеристикою нормування надомної праці є виконання роботи в нетиповому робочому місці, що передуває поза територіальними межами наймача, в процесі виконання якої працівник одноособово обирає, коли саме будуть виконуватися трудові обов'язки.

По-третє, через відсутність елементу контролю роботодавця за діяльністю працівника-надомника виникають проблеми щодо питання захисту права та інтересів сторін зазначених трудових правовідносин.

По-четверте, через відсутність законодавчого визначення можливості регулювання робочого часу для працівників, які здійснюють трудову діяльність у домашніх умовах, висуваються пропозиції щодо закріплення за дистанційним працівником обов'язків щодо перебування в зоні доступу (біля засобів зв'язку) протягом робочого дня, повідомлення про прибуття на власне робоче місце та його залишення шляхом залишення повідомлень в обрахніх засобах зв'язку;

По-п'яте, нормування праці вбачається як основа системи планування роботи, що має тісний зв'язок з організацією праці, основним завданням якої є встановлення та підтримка на необхідному рівні якості об'єктів нормування, серед яких ключове місце посідає робочий час, та яка вимагає вдосконалення нормативно-правової бази, що регулює соціально-трудові відносини в частині використання гнучких форм зайнятості.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Фильев В.И. Нормирование работы на современном предприятии. Москва: ЗАТ «Бухгалтерский бюллетень», 2004. С. 105–106.
2. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). Москва: ЗАО «Бизнес – школа «Интел – Синтез» совместно с ООО «Журнал «Управление персоналом», 2003. 160 с.
3. Світайло П.Ю. Щодо правового регулювання робочого часу при виконанні дистанційної праці. Митна справа. 2013. № 5 (89). Ч. 2. Кн. 2. С. 192–196.
4. Красномовець В.А. Характеристика трудовых відносин в умовах дистанційної зайнятості. Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб. наук. пр. 2011. № 2. С. 86–91.
5. Аксенов И.С. Особенности правового регулирования труда надомников: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 – «Трудовое право; право социального обеспечения»; Московская государственная юридическая академия имени О.Е. Кутафина. Москва, 2011. 24 с.
6. Пилипенко А.А., Пилипенко С.М., Отенко. І.П. Економіка праці: навч. посібник. Харків: Вид-во ХДЕУ, 2001. 228 с. URL: <https://library.if.ua/book/8/863.html>.
7. Скриль В.В., Галайда Т.А. Удосконалення системи нормування праці на промислових підприємствах. Науковий вісник Херсонського державного університету. 2014. Вип. 7. Ч. 3. С. 181–184.
8. Овчаренко А.Г. Правові основи вторинної зайнятості. Юридичний журнал. 2009. № 11. С. 17–23.
9. Щодо праці надомників: лист Міністерства соціальної політики від 25 листопада 2015 р. № 692/13/133-15. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/FN044096?an=1>.
10. Щодо застосування табеля використання робочого часу: лист Міністерства соціальної політики від 1 червня 2005 р. № 36-211. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v-211203-05/sp:max15>.
11. Гуль Т. Заповнюємо Табель обліку робочого часу. URL: <https://buhalter.com.ua/articles/kadrova-sprava/zapovnyuemo-tabel-obliku-robochogo-chasu>.