

Андрійченко Н.С.
студентка групи Ю-13
юридичного факультету Сумського державного університету

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НАДОМНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Актуальність. Поява нових форм праці, які відрізняються від наявних своєю організацією, гнучкістю, застосуванням технологій та збільшенням значимості творчих компонентів праці, змусила фахівців об'єднати їх усі під назвою «нестандартна зайнятість» на противагу зайнятості стандартній. Однією з таких форм зайнятості є надомна праця, але в Україні такий вид праці майже не врегульовується нормами права, що суттєво знижує рівень захисту надомних працівників, коли до них застосовуються норми трудового права за аналогією.

Метою є дослідження правового регулювання надомної праці в Україні.

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. під поняттям зайнятості розуміється не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно [1].

Щодо нестандартної форми зайнятості, то Л.В. Котова визначає її як трудову діяльність працівників певної класифікаційної групи, що передбачена або не заборонена чинним законодавством України, однак за особливостями організації режиму робочого часу, робочого місця і умов праці не відповідає стандартним правилам та потребує спеціального механізму правового регулювання та організаційно-економічного забезпечення [2, с. 85-86].

Кохан В.П. зазначає, що на сьогодні надомна праця існує у двох основних організаційно-правових формах: перша – переважно ручна праця невисокої кваліфікації із використанням найпростішого обладнання, що здобула назву «традиційна» надомна праця, а друга форма праці являє собою роботу висококваліфікованих фахівців, які для виконання функціональних обов'язків використовують сучасні інформаційні та телекомунікаційні технології [3, с. 98].

Рекомендація щодо надомної роботи № 184, що є роз'ясненням до Женевської конвенції МОП від 20 червня 1996 р. про надомну працю визначає термін «надомна робота» як роботу, яку особа, що іменується надомником

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 з вказівками роботодавця, незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали або інші використовувані ресурси, якщо тільки ця особа не має в своєму розпорядженні такої міри автономії та економічної незалежності, яка необхідна для того, щоб вважати її незалежним працівником відповідно до національного законодавства чи судових рішень [4].

Женевська Конвенція МОП від 20 червня 1996 р. про надомну працю передбачає умови, за яких певні види робіт і використання певних речовин можуть заборонятися відносно надомної праці внаслідок безпеки і захисту здоров'я [5]. Однак, вище вказана Конвенція Україною не ратифікована.

Переваги надомної праці полягають у тому, що не маючи можливості підіймати рівень заробітної плати, роботодавець може мотивувати працівника зручним режимом праці, що цілком може компенсувати працівнику недоліки матеріального стимулювання та відповідати його потребам навіть більше, ніж отримання додаткових грошей [6, с. 332].

У нашому законодавстві надомникам приділено не багато уваги. Так, у Кодексі законів про працю вони згадуються лише один раз – у ч. 8 ст. 179, присвяченій відпусткам у зв'язку з вагітністю та пологами й по догляду за дитиною, а саме: «за бажанням жінки або осіб, зазначених у частині сьомій цієї статті, у період перебування їх у відпустці по догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома» [7].

На сьогодні в Україні Положенням про умови праці надомників закріплено переважне право працювати на дому: жінок, які мають дітей у віці до 15 років; інвалідів та пенсіонерів; осіб зі зниженою працездатністю; осіб, яким рекомендована праця в домашніх умовах; осіб, зайятих на сезонних роботах; осіб, які досягли пенсійного віку, але не отримують пенсію, які здійснюють догляд за інвалідами чи хворими членами сім'ї, які навчаються в очних навчальних закладах, які з об'єктивних причин не можуть бути зайняті безпосередньо на виробництві в даній місцевості.

Згідно з п. 1 вище вказаного Положення надомниками вважаються особи, які уклали трудовий договір з об'єднанням, комбінатом, підприємством, установою, організацією про виконання роботи на дому особистою працею з матеріалів та з використанням знаряддя і засобів праці, що виділені підприємством, або які придбаються за рахунок цього підприємства [8].

Слід погодитися з Г.Г. Джулай про те, що організація в надомних умовах трудових процесів допускається лише для осіб, які мають необхідні життєво-

побутові умови, а також практичні навички або можуть бути навчені цим навичкам для виконання певних робіт. Обстеження житлово-побутових умов громадян, які виявили бажання працювати вдома проводиться адміністрацією підприємства, за участю представників профспілки, а за необхідності – представників санітарного і пожежного нагляду [9].

Конвенція Міжнародної організації праці про гідну працю домашніх працівників № 189 прийнята 16.06.2011 р. у м. Женеві поширює на домашніх працівників дію всіх основних стандартів та гарантій у сфері праці. Однак, вказана Конвенція Україною не ратифікована [10].

Відповідно до п. 8 Положення про умови праці надомників, на надомників, які раніше не працювали, трудові книжки заводяться після здавання ними першого виконаного завдання. Зазначена норма не відповідає чинному законодавству, оскільки згідно зі ст. 48 КЗпП трудові книжки ведуться на всіх працівників, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях усіх форм власності або у фізичної особи понад п'ять днів [8; 7].

Згідно ст. 147 проекту Трудового кодексу України керівники юридичної особи та відокремлених підрозділів, працівники, які працюють вдома, та інші категорії працівників, визначені колективним договором чи правилами внутрішнього трудового розпорядку, планують свій робочий час самостійно, якщо інше не визначено у законодавстві. Законодавством може передбачатися право працівників самостійно планувати свій робочий час за умови дотримання строків виконання робіт, якщо їх встановлено [11].

М.Ю. Горкуша зазначає, що на сьогодні необхідно ввести норму, згідно з якою сторони мають право в трудовому договорі з надомником передбачити обов'язок працівника самостійно вести облік відпрацьованого ним часу, щоб не допускати понаднормової праці, виробляти норму робочого часу [12].

Відповідно до п. 18 Положення про умови праці надомників таким працівникам надається щорічна основна відпустка тривалістю 15 днів. Дане положення також суперечить законодавству, адже згідно з ч. 1 ст. 6 Закону України «Про відпустки» щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю *не менш як 24 календарних дні* за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору [8; 13].

Слід відмітити, що ст. 223 проекту Трудового кодексу України передбачає, що оплата праці за трудовим договором про роботу вдома здійснюється за фактично виконану роботу або виготовлену продукцію відповідно до трудового договору з дотриманням гарантій, визначених угодами тих галузей, до яких ці роботи належать за характером виробництва [11].

На думку науковців суттєвим є визначення підстав розірвання договору з надомником. Окрім загальних підстав слід виділити на законодавчому рівні зміну житлово-побутових умов працівника, що тягне за собою неможливість продовження працівником виконання своїх обов'язків та неодноразове порушення працівником своїх обов'язків щодо надання роботодавцеві достовірних відомостей про використання ним свого робочого часу [12].

Таким чином, правильне врегулювання відносин пов'язаних з використанням надомної праці можливе лише через аналіз чинного трудового законодавства. При цьому у західних країнах інститут надомної праці використовується ширше та продуктивніше, що не дає змогу зараховувати трудовий договір з надомними працівниками до нетипових угод про працю.

Література

1. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. Верховна Рада України // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 24. – Ст. 243.
2. Котова Л. В. Поняття та юридична природа альтернативних форм зайнятості у сучасних умовах / Л. В. Котова // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2012. – № 25. – С. 131.
3. Кохан В. П. Нестандартна зайнятість в Україні: виклики часу / В. П. Кохан // Підприємництво, господарство і право. – 2010. – № 5. – С. 98.
4. Щодо надомної праці : Рекомендація Міжнародної організації праці від 20.06.1996 р. № 184 [Електронний ресурс] / Міжнародна організація праці. – Режим доступу:
http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_100.
5. Про надомну працю : Конвенція Міжнародної організації праці від 20.06.1996 р. № 177 [Електронний ресурс] / Міжнародна організація праці. – Режим доступу:
http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_327.
6. Щербина В. І. Трудове право України: підруч. / В. І. Щербина [за ред. В. С. Венедіктова]. – К. : Істина, 2008. – 384 с.
7. Кодекс законів про працю: Закон України від 10.12.1971 р. / Верховна Рада України // Відомості Верховної Ради України. – 1971. - № 50. – Ст. 375.
8. Про умови праці надомників : Положення затв. Постановою Госкомпраці СРСР та Секретаріата ВЦРПС від 29.09.1981 р №275\17-99 [Електронний ресурс] / Госкомпраці СРСР та Секретаріат ВЦРПС. – Режим доступу:
<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81>.
9. Джулай Г. Г. Правові аспекти регулювання праці надомників [Електронний ресурс] / Г.Г. Джулай // Матеріали V Всеукраїнської науково-практична конференція «Становлення та розвиток правової держави: проблеми теорії і практики» від 25.11.2011. – 2011. – Режим доступу:

<http://conference.nuos.edu.ua/catalog/files/lectures/12404.pdf>.

10. Про гідну працю домашніх працівників : Конвенція Міжнародної організації праці від 16.06.2011 р. № 189 [Електронний ресурс] / Міжнародна організація праці. – Режим доступу:

http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_530.

11. Трудовий кодекс України : Проект Закону України [Електронний ресурс] / [ініціатива Стоян О.М., Сухий Я.М]. – Режим доступу:

http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.

12. Горкуша М. Ю. Особливості укладення трудового договору з надомниками: пропозиції законодавчого регулювання [Електронний ресурс] / М.Ю.Горкуша. – Режим доступу:

<http://www.bulletin.uabs.edu.ua/store/jur/2011/9b26f79cb20aeac2741869524b086326.pdf>.

13. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. / Верховна Рада України // Відомості Верховної Ради України. – 1997. - № 2. – Ст. 4.

Андрійченко, Н.С. Актуальні питання правового регулювання надомної праці в Україні [Текст] / Н.С. Андрійченко // 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; За ред.: В.С. Венедіктова, А.М. Куліша. - Суми : СумДУ, 2014. - С. 108-112.