

Середа О.Г.

*кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету ім. Ярослава Мудрого*

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ В СУЧАСНОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ

Покращення показників якості життя населення України та наближення їх до європейських стандартів потребує інтенсивного розвитку економіки нашої держави на основі посилення її конкурентоспроможності. Динамічний соціально-економічний прогрес має базуватися передусім на розвитку та ефективному використанні найціннішого ресурсу сьогодення – трудового потенціалу суспільства та посиленні його інноваційної активності.

В результаті розвитку науково-технічного прогресу та розширення ринку праці, в тому числі і в рамках міжнародного співробітництва, набуло актуальності таке явище як дистанційна робота. Поняття «дистанційна робота» міцно увійшло у повсякденну практику. Дистанційний працівник - людина, яка виконує роботу без укладання довгострокового договору з роботодавцем, найманий тільки для виконання певного переліку робіт (позаштатний працівник). Сучасний дистанційний працівник - це фактично будь-який фахівець, що працює поза постійним штатом компанії і без укладання довгострокового трудового договору.

На шлях дистанційної праці стають не тільки представники суто гуманітарних і творчих професій - журналісти, перекладачі, музиканти, дизайнери, стилісти, фотографи і багато інших, - але й представники інших спеціальностей: програмісти та фахівці з SEO та 3D-графіки, системні адміністратори.

На жаль, законодавство України не оперує поняттям «дистанційна робота». У той же час тематика залучення дистанційного працівника для виконання певного роду робіт надзвичайно актуальна. У подібних відносинах мають інтерес як люди різних професій, які, як правило, не зацікавлені в жорстких формах співробітництва з організаціями, так і різного роду компанії, які відчують необхідність у залученні фахівців, але не бажають зв'язувати себе довгостроковими формами співробітництва. У подібних відносинах заінтересовані обидві сторони і інтерес кожної обумовлений своїми уявленнями про корисність.

Кількість людей, що працюють вдома, росте сьогодні в усьому світі. В Європі їх число вже перевищило 60 млн. чоловік, що складає 8,2% від усіх працівників у цьому регіоні. А за даними експертів, у 2011 році в Європі - 150 млн. чоловік працювали віддалено. 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 по резервуванню місць в готелях, розташованого в місті Кірці, приймають вдома дзвінки на семи європейських мовах із 16 країн світу. Авіакомпанія «SwissAir» розмістила в Бомбеї (Індія) свою філію, у якій 370 службовців стежать за комп'ютерною обробкою запитів, а також за інформацією про кількість квитків і схеми знижок.

Подібні способи трудової діяльності дозволили забезпечити в певній мірі зайнятість, яка є найважливішою складовою економічно активного населення (робочої сили), до складу якої входять особи, які займалися різного роду діяльністю, і безробітні (у визначенні МОП). Економічна активність населення за масштабами перевершує середньо облікову кількість штатних працівників і за еквівалентом повної зайнятості. Дистанційна робота виявилася вигідною обом сторонам (як роботодавцю, так і працівникові). Роботодавець при цьому уникає витрат з облаштування робочих місць, аж до змісту приміщень та придбання необхідного обладнання. Працівник мав можливість гнучко планувати свій час, використавши його максимально продуктивно, і також уникаючи транспортних та інших витрат, що зазвичай мають місце.

Кар'єра дистанційного працівника в країнах Європи та Америки зазвичай починається з того, що він набуває певного досвіду і зв'язків в певній сфері діяльності працюючи в компанії. Часто талановиті професіонали залишають їхнє місце роботи, тому що є великий попит на їхні послуги, досвід роботи і вони можуть заробляти більше будучи дистанційним працівником. Однак в країнах СНД такими працівниками переважно стають молоді спеціалісти, які не можуть знайти високооплачувану роботу.

В умовах глобалізації такий вид діяльності дозволяє дистанційним працівникам оминати всі кордони і працювати як у своїй країні, так і виконувати замовлення зарубіжних замовників, що часто платять більше.

На 100-ій щорічній сесії Міжнародної конференції праці відбулося створення законодавчої бази 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, а також відповідні Рекомендації № 201. Прийняті акти МОП встановлюють, що дистанційні працівники в усьому світі, що 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.

Нормотворчість із метою сприяння гідній праці домашніх працівників втілює в собі чотири основних принципи програми праці МОП — це сприяння зайнятості; умови праці та соціальний захист; основоположні принципи і права у сфері праці; трипартизм та соціальний діалог.

Нездатність регулювати зайнятість дистанційних працівників обмежує їх самостійність, гідність і захищеність. Регулювання умов праці дистанційних працівників та забезпечення їх соціального захисту — це визнання не тільки економічного значення роботи по догляду за будинком, а й гідності, яка властива тим, хто піклується про інших.

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.

Контрольні органи МОП підкреслюють вразливість дистанційних працівників, закликаючи до поширення на них заходів охорони праці.

Нажаль сьогодні в Україні питання правового регулювання трудових відносин з дистанційними працівниками залишається достатньо проблемним. Єдиним актом, що регулює подібні відносини можна вважати «Положення про умови праці надомників», затверджене Постановою Держкомпраці СРСР від 29 вересня 1981 № 275/ 17 -99. Згідно з п. 1 Положення надомниками вважаються особи, які уклали трудовий договір з підприємством про виконання роботи вдома особисто з матеріалів і з використанням знарядь і засобів праці, придбаних за рахунок коштів роботодавця. Останній може

дозволяти надомникам виготовлення виробів і з власних матеріалів і з використанням особистих механізмів та інструментів. Крім того, відповідно до ч. 7 ст. 179 КЗпП, робота на дому можлива у разі, коли співробітники перебувають у відпустці по догляду за дитиною.

Враховуючи достатньо різноманітні сфери докладання дистанційної роботи на даний момент вищезгаданий нормативна база не може забезпечити належне регулювання таких відносин, очевидна недостатність та застарілість наявних механізмів правового регулювання саме для такого роду діяльності.

Таким чином, в Україні безумовно назріла нагальна потреба в законодавчому закріпленні дистанційної роботи. Ефективність подолання прогалини в правовому регулюванні згаданих відносин у подальшому буде сприяти підвищенню зайнятості населення та зниженню рівня безробітних.

Середа, О.Г. Деякі аспекти впровадження регулювання дистанційної роботи в сучасному законодавстві [Текст] / О.Г. Середа // 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. 245-248.