

ПИТАННЯ ЦИВІЛЬНОГО, ГОСПОДАРСЬКОГО ТА ТРУДОВОГО ПРАВА

УДК 331.1;349.2

DOI <https://doi.org/10.32850/LB2414-4207.2020.12.05>

СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ ВІДДАЛЕНОЇ НЕСТАНДАРТНОЇ ФОРМИ РОБОТИ ПЕРСОНАЛУ

Великий Віктор Миколайович,
кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри професійних
та спеціальних дисциплін
(Херсонський факультет
Одеського державного університету
внутрішніх справ, м. Херсон, Україна)

У статті розглянуто соціально-правові проблеми розширення використання віддалених нестандартних форм організації роботи персоналу.

Карантин, пов'язаний із пандемією коронавірусу COVID-19 в Україні і світі, негативно вплинув на економіку та трудову зайнятість населення, що загострило проблему використання віддалених нестандартних форм організації роботи персоналу. Вказано, що ця проблема не нова – її намагалися і намагаються вирішити як в Україні, так і за кордоном.

Зазначено, що у світовій економіці спостерігається тенденція суттєвого зменшення числа персоналу, зайнятого у традиційних стандартизованих умовах праці, і поширення нових гнучких форм зайнятості. Вказано на низку соціальних, економічних і правових позитивних моментів віддаленої нестандартної роботи персоналу. Окреслено коло потенційних негативних моментів, які слід враховувати при впровадженні віддаленої нестандартної роботи персоналу.

Запропоновано розрізняти стандартну форму зайнятості на конкретному робочому місці з чітко нормативно встановленими умовами й часом роботи і віддалену нестандартну, яка не має певних стандартів і повної регламентації робочих місця і часу. Віддалена нестандартна за часом і місцем робота включає в себе різні форми: дистанційну, надомну роботу, гнучкий режим робочого часу, самозайнятість. Не дивлячись на певну близькість цих форм трудової діяльності, їх необхідно розрізняти.

Зроблено висновок, що у зв'язку з поширенням віддаленої форми роботи персоналу потребують правової регламентації та більш чіткого визначення такі питання як відпустка, вимушений простій, надання лікарняних в умовах дистанційної роботи, обладнання робочого місця, компенсаційні виплати за використання власних матеріалів, інструментів, техніки, енерго- та інших ресурсів, викликів (відряджень) безпосередньо на підприємство або в установу, умови забезпечення постійного надійного зв'язку з роботодавцем тощо.

Ключові слова: віддалена нестандартна за часом і місцем робота, дистанційна робота, надомна робота, гнучкий режим робочого часу, самозайнятість.

SOCIAL AND LEGAL PROBLEMS OF REMOTE NON-STANDARD FORM OF STAFF WORK

Velykyi Viktor Mykolaiovych,
Candidate of Pedagogical Sciences,
Associate Professor at the Department
of Professional and Specialized Disciplines
(Kherson Faculty of the Odesa State
University of Internal Affairs, Kherson,
Ukraine)

The article deals with the social and legal problems of the wider use of the remote non-standard form of organization of staff work.

The quarantine related to the COVID-19 pandemic in Ukraine and in the world has influenced negatively the economy and employment exacerbating the problem of using the remote non-standard forms of staff organization. This problem is stated not to be new – it has been solved in Ukraine and abroad.

It is noted that in the world economy, there is a tendency to significantly reduce the number of the staff employed in traditional standard working conditions and to spread new flexible forms of employment. A number of social, economic, and legal positive aspects of the remote non-standard staff work is pointed out. The range of potential negative aspects to be taken into consideration while implementing the remote non-standard staff work is outlined.

The standard form of employment in a particular workplace with clearly defined conditions and working hours and the remote non-standard form of employment not having certain standards and complete regulation of the workplace and time are proposed to be distinguished. The remote employment with non-standard time and place can be realized at home, at convenient hours, by oneself. Despite some proximity of these forms of employment, they should be distinguished.

Regarding the spread of the remote form of employment, in his conclusion, the author emphasizes the necessity to give more legal regulations to the questions about vacation, forced vacation, medical bulletins, workplace equipment, compensation for using own materials, tools, technics, energy and other resources, business trips to the enterprise, constant reliable communication with the employer etc.

Key words: remote non-standard in place and time work, remote work, homework, flexible working hours, self-employment.

Постановка проблеми. Соціально-економічні негаразди, зумовлені карантинном, пов'язаним із пандемією коронавірусу COVID-19, актуалізують необхідність пошуку нових форм зайнятості та організації роботи персоналу. На актуальності цієї проблеми наголошує Міжнародна Організація Праці та Європейський фонд з покращення умов життя і праці, які висувають вимогу більш широкого впровадження віддалених нестандартних форм організації праці. Однак проблема правового забезпечення поширення віддалених нестандартних форм організації праці в Україні не досить вирішена.

Аналіз публікацій на тему дослідження. У досить великій кількості наукових досліджень прямо або опосередковано аналізуються окремі соціально-економічні та правові аспекти нестандартних форм організації праці. Основна маса публікацій стосується позитивних і негативних соціально-економічних наслідків використання таких відділених форм організації праці персоналу як дистанційна робота, надомна робота, гнучкий режим робочого часу, самозайнятість. Правові питання таких форм

організації праці залишаються не чітко визначеними, вони локалізовані лише умовами окремих надзвичайних ситуацій.

Метою статті є аналіз сутності поняття та окремих видів віддаленої нестандартної за місцем і часом форми організації праці персоналу, їх переваг і недоліків, можливих напрямів розробки нормативного забезпечення їх поширення.

Виклад основних положень. Карантин, пов'язаний із пандемією коронавірусу COVID-19 в Україні і світі, негативно вплинув на економіку та трудову зайнятість населення. Це може спровокувати масове банкрутство підприємств, суттєве збіднення населення, зростання навантаження на його соціальне утримання та серйозні соціальні потрясіння. На жаль, поки що держава не може запропонувати комплексну програму для вирішення проблеми зупинки всіх сфер виробництва та ефективного використання трудового потенціалу населення.

Показовою є оцінка умов зайнятості різними суб'єктами трудової діяльності. Так, за результатами Всеукраїнського ролінгового дослідження «Українці в умовах карантину: Хвиля 4», проведеного групою Rb з 28 березня по 24 квітня 2020 року при вивченні дій роботодавця під час карантину, станом на 24 квітня 2020 року було отримано такі відповіді: відправив робітників на віддалену роботу зі збереженням зарплати – 17%; відправив робітників у примусову відпустку без збереження зарплати – 13%; скоротив години роботи та робочі зміни – 7%; відправив робітників у примусову відпустку зі збереженням зарплати – 6%; звільнив частину робітників – 4%; скоротив зарплатню – 4%; закрит (ліквідував) підприємство – 2%; заморозив додаткові виплати (премії, соціальні програми, допомоги і тому подібні) – 1%; надав допомогу (грошову чи іншу) у лікуванні хворим робітникам або членам їх родини – 1%; нічого із перерахованого – 39%.

Приблизно такі ж відповіді дають працівники. Так, на запитання «Як ви працюєте під час карантину?» лише 16% опитаних відповіли, що працюють віддалено, 13% пішли у відпустку за власним бажанням, 4% скоротили / звільнили, 25% працюють як і раніше і ходять на роботу. У такій ситуації серед опитаних 34% відчують тривогу, 18% – розчарування, 16% – страх, розгубленість – 13% [1].

Пом'якшити негативні вияви цієї проблеми могло б більш широке впровадження віддаленої форми роботи. Це підвищує актуальність вивчення віддаленої форми роботи персоналу, її впливу на макро- і мікроекономічні показники підприємств і організацій; передбачення та усунення можливих негативних моментів, зумовлених її використанням; розробки правового забезпечення її широкого впровадження.

Слід зазначити, що ця проблема не нова. Ще у 1981 році Держкомітетом СРСР з праці і соціальних питань, Секретаріатом ВЦСПС Постановою № 275/17-99 «Про затвердження Положення про умови праці надомників» було визначено сутність поняття осіб, яких можна віднести до категорії працюючих віддалено, а саме «надомник», яким надається переважне право на укладання трудового договору про роботу на дому. Праця надомників здебільшого була спрямована на виробництво товарів народного споживання, надання окремих послуг громадянам і підприємствам. Переважне право на укладання трудового договору про роботу на дому надавалося жінкам, які мають дітей до 15 років, інвалідам, пенсіонерам, сезонним працівникам, студентам, майстрам художніх промислів та особам, які з об'єктивних причин не могли працювати [2].

Сучасні зміст та умови праці значно розширюють можливості виконання виробничих завдань поза межами підприємства або установи. Верховна Рада України намагалася врахувати це в Законі № 530-IX, прийнятому 17 березня 2020 року, «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню

і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» [3]. 30 березня 2020 року Законом України № 540-IX було внесено відповідні зміни у деякі статті Кодексу законів про працю (далі – Кодексу).

Зокрема, в новій редакції статті 60 «Гнучкий режим робочого часу» Кодексу зазначається, що за погодженням між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом для працівника може встановлюватися гнучкий режим робочого часу на визначений строк або безстроково як при прийнятті на роботу, так і згодом. На час загрози поширення епідемії, пандемії та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру умова про дистанційну (надомну) роботу та гнучкий режим робочого часу може встановлюватися у наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним органу і без обов'язкового укладення у письмовій формі трудового договору про дистанційну (надомну) роботу [4]. Дія цих документів обмежена лише періодом карантину(ів) або обмежувальних заходів, пов'язаних із поширенням коронавірусної хвороби.

У світовій економіці спостерігається тенденція суттєвого зменшення кількості персоналу, зайнятого у традиційних стандартизованих умовах праці, шляхом поширення нових гнучких форм зайнятості. Ми вважаємо, що віддалений режим роботи персоналу збережеться і навіть буде розширюватися і після завершення карантину. У такого режиму є певні конкретні позитивні моменти, які були виявлені під час досліджень, проведених у США ще на початку 1970-х років. Серед таких моментів необхідно виокремити можливість вирішення транспортних проблем як міста, так і працівника, забезпечення роботою населення відділених сільських районів. Крім цих, можна вказати і на інші позитивні моменти віддаленої роботи:

- можливість гнучко регулювати свій робочий час і відпочинок, приділити більше уваги своїй родині за рахунок економії часу на пересування до місця роботи;
- полегшення працевлаштування маломобільних категорій громадян (інвалідів, жінок із маленькими дітьми);
- можливість на свій смак облаштувати своє робоче місце і створити умови для відпочинку;
- можливість самостійно обирати виробничі завдання та помічників-співвиконавців (особливо це стосується фрилансерів), паралельно мати додаткові підзаробітки;
- полегшення створення умов для збереження найбільш кваліфікованих фахівців, на «виращування» яких ідуть значні зусилля та час;
- відповідальність лише за власні дії і результати діяльності;
- зменшення непродуктивних втрат часу на позавиробниче спілкування;
- зниження стресових аспектів безпосереднього спілкування з керівництвом і конфліктів з іншими працівниками;
- можливість залучати висококваліфікованих працівників, які проживають в іншому місті або навіть країні;
- економія підприємства чи організації на утриманні приміщень, виробничих дільниць, створенні і утримуванні робочих місць тощо;
- полегшення для власника (керівництва) визначення реальної оплати праці персоналу за конкретні результати, а не проведений час на робочому місці.

У зв'язку з наведеним вище багато країн розробили програми розширення віддаленої зайнятості населення. У США, Канаді, Фінляндії, Швеції частка таких працівників сягає 30 і більше відсотків, Німеччина поставила собі амбітну мету протягом найближчого десятиліття довести цю частку до 50 відсотків.

Міжнародна Організація Праці та Європейський фонд із покращення умов життя і праці 15 лютого 2017 року у доповіді «Робота в будь-якому місці у будь-який час

і її вплив на сферу праці» зазначають, що сучасні комунікаційні технології сприяють кращому поєднанню роботи і особистого життя через віддалену роботу [5]. Не слід замовчувати і низку соціальних та соціально-психологічних проблем, пов'язаних із віддаленою роботою:

- зниження або втрата соціальних контактів між працівниками: надмірна соціальна ізоляція, яка не сприяє обміну думками, досвідом, ідеями, взаємодопомозі (особливо це стосується професіоналів-початківців);
- складнощі оподаткування доходу, винагороди за працю;
- ускладнення в підвищенні кваліфікації та кар'єрного зростання;
- зниження корпоративного духу в організації, втрата відчуття співпричетності до спільної справи, солідарності у вирішенні проблем організації;
- змішування (схрещення) особистого і виробничого життя;
- збільшення можливостей обману при визначенні обсягів виконаної роботи та її оплаті;
- труднощі згуртування персоналу для захисту свої прав;
- підвищені ризики можливих витоків комерційної таємниці та конфіденційної інформації;
- труднощі самоорганізації своєї діяльності – складнощі як самомотивації на виконання виробничих завдань, так і трудоголізм як хвороблива залежність від роботи;
- труднощі визначення оплати за виконану роботу та потенційні можливості для шахрайських дій як з боку працівника, так і з боку роботодавця;
- складнощі соціального захисту (у разі хвороби, травмування, втрати працездатності тощо);
- зниження можливостей для забезпечення і контролю за безпечними умовами праці, охорони матеріальних цінностей, які мають відношення до технологічного процесу та його результатів;
- додаткові витрати працівників на облаштування свого робочого місця, забезпечення виробництва необхідними матеріалами та обладнанням.

Слід сказати, що далеко не кожен працівник за своїм психологічним складом здатен продуктивно працювати поза дисциплінуючою обстановки, яка є на підприємстві або в організації. Тому необхідно на законодавчому рівні чітко визначитися з поняттями «віддалена», «надомна», «дистанційна» робота та розмежувати їх сутність, співвідношення з поняттям «гнучкий режим робочого часу», поняття «самозайнята особа», «фрилансер» як особа, яка працює віддалено, інших.

На нашу думку, за характером організації робочих місць і робочого часу слід розрізняти:

1) стандартну – це зайнятість на конкретному робочому місці із чітко законодавчо-встановленим часом роботи і відпочинку, початком і кінцем робочого дня, з визначеним місцем виконання роботи;

2) нестандартну – зайнятість, яка не має певних стандартів і повної регламентації робочих місця і часу, наприклад тимчасова, сезонна зайнятість, самозайнятість громадян і членів їхніх сімей.

Узагальненим терміном щодо проблеми, яка розглядається, може слугувати поняття «*віддалена нестандартна за часом і місцем робота*», яка включає в себе різні форми: дистанційну, надомну роботу, гнучкий режим робочого часу, самозайнятість. У Кодексі законів про працю в статті 60 практично ототожнюються дистанційна і надомна робота [6]. На нашу думку, все ж ці поняття необхідно чітко розвести.

Дистанційна робота – це така форма організації праці, віддаленої за місцем, 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. Дистанційна робота передбачає, що працівник має право розподіляти робочий час на свій розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено у трудовому договорі.

Надомна робота – це також форма організації праці, віддаленої за місцем, але яка вирізняється виконанням виробничих завдань з використанням матеріалів, інструментів та механізмів, які надаються роботодавцем або купуються самим працівником. Надомник може залучати до роботи і членів своєї сім'ї.

Гнучкий режим робочого часу – це форма організації праці, якою допускається встановлення режиму роботи, відмінного від визначеного правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи на певний обліковий період (два тижні, місяць тощо) норми тривалості робочого часу.

Відхід від регулярного, чітко встановленого обсягу робочого часу в теорії трудових ресурсів визначається терміном флексибілізація. Флексибілізація робочого часу дає можливість ефективніше використовувати виробничі потужності підприємств, варіювати кількістю залучених працівників, давати більшу свободу робітникам у використанні ними вільного часу. Підприємства і робітники мають можливість виявити більшу винахідливість, коли необхідно знайти шляхи і засоби скорочення робочих годин і пристосувати графіки роботи до реальностей, які відображають ринкові умови. За таких умов роботи може бути встановлений визначений фіксований робочий час, коли працівник зобов'язаний бути на робочому місці, але не визначений фіксований час, коли працівник самостійно вирішує, коли і протягом якого часу він буде виконувати роботу.

Робочий час працівників, які працюють дистанційно, надомно чи за гнучким графіком роботи, повинен відповідати нормам, визначеним статтями 50-59 Кодексу законів про працю. Окремою категорією фахівців є самозайняті громадяни. Останнім часом частину з них прийнято називати фрилансерами (freelance. англ. *вільний спис*) – вільними працівниками. Вона включає самозайнятих осіб, які займаються самостійним пошуком роботи та замовлень, наданням послуг як фізичним, так і юридичним особам. Перелік таких осіб досить широкий: репетитори, коучери, перекладачі, няні, сиділки біля немічних і хворих, програмувальники, працівники за викликом, кур'єри, водії, які надають послуги на власному транспорті, будівельники, прибиральники житла та професійні клінери, дизайнери, посередники тощо.

Їхня діяльність хоча і має ознаки самостійного виконання роботи, але здебільшого передбачає безпосередній контакт із замовником та здійснюється на цивільно-правових засадах. Тому, на нашу думку, самостійно заняті особи – це окрема категорія громадян, які працюють не за наймом, а забезпечують себе роботою самостійно на власний ризик, використовуючи власні і позикові кошти, на добровільній основі реєструються у відповідних органах і сплачують податки, страхові внески на загальнодержавне соціальне страхування, збір до Пенсійного фонду тощо. Важливим аспектом є затвердження кваліфікаційних вимог до самозайнятих осіб, які б убезпечили роботодавця і замовників від шахраїв і не професійного виконання робіт та надання послуг.

Як зазначає О.В. Жадан, на диверсифікацію відносин суб'єктів трудової діяльності в Україні негативно впливає жорсткість трудового законодавства. Національне трудове законодавство значно обмежує для найманих працівників відхилення від стандарту, але реальні тенденції розвитку ринку праці значно відрізняються від нормативних вимог. Чим наполегливіше намагається держава загнати соціально-трудова

відносини в жорсткі рамки стандартної зайнятості, тим нижче (за інших рівних умов) буде конкурентоспроможність робочої сили.

Жорстке регулювання зайнятості створює насамперед ризик для груп працівників зі зниженою конкурентоспроможністю опинитися серед нестандартно зайнятих [7, с. 6]. Тому правові норми як формальні правила, обмежуючи гнучкість зайнятості і робочого часу і надійно захищаючи постійних працівників від звільнень, в реальності лише сприяють зменшенню масштабів стандартної зайнятості, змушуючи обирати для себе неформальну модель зайнятості.

У зв'язку з поширенням віддаленої форми роботи потребують правової регламентації та більш чіткого визначення питань, які захищають як права персоналу, так і роботодавців: відпустка, вимушений простій, надання лікарняних в умовах дистанційної роботи; обладнання робочого місця; компенсаційні виплати за використання власних матеріалів, інструментів, техніки, енерго- та інших ресурсів, викликів (відряджень) безпосередньо на підприємство або в установу, умови забезпечення постійного надійного зв'язку з роботодавцем, тарифікація праці, захист комерційної таємниці тощо.

Висновки. Сучасний кризовий стан в економіці та пошук шляхів ефективного використання трудових ресурсів вимагають нових гнучких форм організації праці персоналу.

Питання віддаленої роботи персоналу, як однієї з форм організації праці, повинно стати невід'ємною складовою частиною законодавств із праці та соціального захисту населення. Всебічний соціологічний, економічний та правовий аналіз віддаленої роботи дозволить розробити обґрунтовані рішення щодо регулювання такої праці, захисту як прав працівників, так і роботодавців.

Список використаних джерел:

1. Всеукраїнське ролінгове дослідження «Рубікон: Хвиля 4. Українці в умовах карантину». http://rb.com.ua/uk/blog-uk/rubicon_wave_4/.
2. Постановление Госкомтруда СССР, ВЦСПС «Об утверждении Положения об условиях труда надомников» от 29.09.1981 № 275/17-99. http://search.ligazakon.ua/1_doc2.nsf/link1/FIN5075.html.
3. Закон України «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)» від 17 березня 2020 року № 530-IX URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show> (дата звернення: 23.05.2020).
4. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019)» від 30 березня 2020 року № 540-IX. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show> (дата звернення: 23.05.2020).
5. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. URL: <https://www.ilo.org/global/publications/Eurofound/EU> (дата звернення: 23.05.2020).
6. Кодекс законів України про працю. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show> (дата звернення: 23.05.2020).
7. Жадан О.В. Причини та наслідки поширення нестандартної зайнятості на національному ринку праці / О.В. Жадан // *Теорія та практика державного управління* : зб. наук. пр. Вип. 3(46). Х. : Вид-во ХарPI НАДУ «Магістр», 2014. С. 1–8.