

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ ЯК ОДНІЄЇ ІЗ ФОРМ НЕСТАНДАРТНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

Плехов Д.О.,

*аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого*

Плехов Д.О. Міжнародно-правове регулювання дистанційної роботи як однієї із форм нестандартної зайнятості

Стаття присвячена дослідженню дистанційної роботи як однієї із форм нестандартної зайнятості. Зокрема, урахувавши поширення дистанційної роботи як способу фізичного дистанціювання для попередження інфікування на коронавірус на робочих місцях, було розглянуто дистанційну роботу з огляду на міжнародні та європейські стандарти. Зроблено висновок, що розробка національного законодавства про дистанційну роботу має враховувати положення Конвенцій МОП «Про надомну працю» від 1996 р. № 177, «Про гідну працю домашніх працівників» від 2011 р. № 189, Рекомендації МОП «Щодо надомної праці» від 1996 р. № 184. При цьому важливо не лише ратифікувати відповідні міжнародно-правові документи, а й адекватно відобразити в трудовому законодавстві найважливіші їх положення, урахувавши відповідні рекомендації. Йдеться передусім про забезпечення рівності трудових прав дистанційних працівників порівняно з традиційними працівниками, а також захисту їх від дискримінації. Для них має бути забезпечено можливість об'єднуватися з метою захисту своїх інтересів у профспілках та інші організації, а також гарантоване право на участь у колективних переговорах. Запропоновано розробити адекватний механізм контролю за дотриманням трудового законодавства під час використання дистанційної праці.

Внесено пропозицію на законодавчому рівні імплементувати положення Європейської рамкової угоди про телероботу з урахуванням особливостей національної системи законодавства. Зокрема, імплементувати основні положення Угоди, яка б забезпечувала: (1) гідні умови праці дистанційним працівникам за рахунок роботодавця (окрема кімната для роботи, телефон, оплата додаткових витрат); (2) соціальні та правові гарантії роботи (відпустки, чітка визначеність робочих годин, підвищення кваліфікації, тощо); (3) дотримання вимог безпеки роботи (юридичну відповідальність роботодавця за будь-який нещасний випадок або збиток); (4) законодавчу регламентацію правил, обов'язків та умов укладання договору із працівниками дистанційної форми зайнятості.

Ключові слова: дистанційна робота, міжнародно-правові документи, працівник, роботодавець, нестандартна зайнятість.

Plekhov D.O. International legal regulation of remote work as one of the forms of non-standard employment

The article is devoted to the study of telework as one of the forms of non-standard employment. In particular, given the prevalence of remote work as a method of physical distancing to prevent coronavirus infection in the workplace, remote work was considered in the light of international and European standards. It is concluded that the development of national legislation on telework should take into account the provisions of the ILO Conventions “On Home Work” from 1996 № 177, “On Decent Work of Domestic Workers” from 2011 № 189, ILO Recommendations “On Home Work” from 1996 4. 184. At the same time, it is important not only to ratify the relevant international legal instruments, but also to adequately reflect in labor law their most important provisions, taking into account the relevant recommendations. It is primarily a matter of ensuring equal labor rights for remote workers compared to traditional workers, as well as protecting them from discrimination. They must be given the opportunity to unite in order to protect their interests in trade unions and other organizations, and the right to participate in collective bargaining must be guaranteed. It is proposed to develop an adequate mechanism for monitoring compliance with labor legislation during the use of telework.

A proposal has been made at the legislative level to implement the provisions of the European Framework Agreement on Teleworking, taking into account the peculiarities of the national legal system. In particular, implement the main provisions of the Agreement, which would provide: (1) decent working conditions for remote workers at the expense of the employer (separate room for work, telephone, payment of additional costs); (2) social and legal

guarantees of work (leave, clear definition of working hours, advanced training, etc.); (3) compliance with occupational safety requirements (legal liability of the employer for any accident or damage); (4) legislative regulation of the rules, obligations and conditions of concluding a contract with employees of the remote form of employment.

Key words: remote work, international legal documents, employee, employer, non-standard employment.

Постановка проблеми. У сучасних умовах феномен нетипових видів зайнятості набув широке поширення і став звичним явищем на ринку праці. Такому стану речей сприяв цілий ряд факторів, усю різноманітність яких можна звести до корінних змін, що відбуваються в основних сферах життєдіяльності сучасного суспільства. Потреба в ефективному управлінні економічного розвитку країни під час використання нових форм трудових відносин посилюється тим фактом, що учасникам економічних відносин необхідно відповідати новим вимогам ринку постійною мінливістю, орієнтацією на задоволення потреб споживачів, пошуком шляхів оптимізації діяльності та ін. Крім того, у зв'язку зі спалахом COVID-19, суттєво збільшилися ресурси для запровадження дистанційної роботи як організаційного заходу фізичного дистанціювання, що має на меті запобігання зараженню коронавірусом на робочих місцях. Отже, дистанційна зайнятість потрібне явище як в умовах економічної кризи, так і в умовах скорочення попиту на робочу силу.

Слід зазначити, що до пандемії відносно незначна частина населення у світі працювала дистанційно на постійній основі. Так, за оцінками МОП 8% світової робочої сили або приблизно 260 мільйонів працівниць постійно працювали вдома до пандемії COVID-19. Для країн ЄС у 2019 р. частка дистанційних працівниць у віці 15-64 років становила лише трохи більше 5% і залишалася такою протягом останнього десятиліття; щоправда, дещо зросла частка тих, хто іноді працювали удома: з 6% у 2009 р. до 9% у 2019 р. (Євростат). За даними Євростату, серед країн-членів ЄС найбільшу частку віддалених працівниць мали Нідерланди та Фінляндія (14% зайнятих людей, які зазвичай працювали з дому у 2019 році), за ними йдуть Люксембург та Австрія (де 12% та 10% відповідно). Станом на 2018 р. близько 24% всіх працюючих американок працювали віддалено принаймні частину часу (за даними Федерального бюро статистики праці), але регулярно працювати віддалено у США мали змогу лише 7% працівниць (згідно з проведеним у 2019 р. Національним обстеженням про компенсацію (NCS) Федерального бюро статистики праці).

Загалом же, за даними дослідження Global State of Remote Work (Owl Labs, 2018), лише трохи більше половини (56%) компаній у всьому світі станом на 2018 р. передбачали для співробітниць можливість виконувати роботу дистанційно хоча б у якійсь формі. Важливим розрізненням тут є те, що до пандемії вдома працювали переважно самозайняті особи. За оцінками МОП, лише 19% тих, хто постійно працювали вдома до пандемії COVID-19, були найманими працівницями; у ЄС серед найманих працівниць таких було лише 3%, натомість частка працюючих удома самозайнятих послідовно зростала, сягнувши 19% у 2019 році. Натомість пандемія очікувано змінила ситуацію. Так, у розпал пандемії – у березні-квітні – в тій чи іншій мірі вдома працювали дві третини (62%) всіх працюючих у США (згідно з панельними даними Gallup). У країнах ЄС ці показники були дещо меншими, проте різниця із ситуацією до пандемії є значною. Так, в аналогічний період у Німеччині та Угорщині в тій чи іншій мірі роботу вдома виконувала чверть усього зайнятого населення, а в Чехії та Польщі таких працівниць була майже третина [1].

Враховуючи поширення дистанційної роботи як способу фізичного дистанціювання для попередження інфікування на коронавірус на робочих місцях, доцільно розглянути дистанційну роботу з огляду на міжнародні та європейські стандарти.

Стан опрацювання. Проблематика правового регулювання дистанційної роботи працівників була в тій чи іншій мірі предметом вивчення таких учених як Н. Б. Болотіна, В. С. Венедіктов, Л. П. Гаращенко, В. В. Жернаков, С. А. Іванов, М. І. Іншин, І. Я. Кисельов, В. П. Кохан, А. М. Курінний, В. В. Лазор, Л. І. Лазор, А. М. Лушніков, В. М. Лушнікова, Р. З. Лівшиць, М. М. Моцар, В. І. Прокопенко, В. Д. Перевалов, П. Д. Пилипенко, М. А. Шабанова, О. М. Ярошенко та ін. Проте, неприменшуючи значення наукових доробків зазначених науковців щодо дослідження вказаного питання, тематика правового регулювання дистанційної роботи працівників і наразі є досить актуальною.

Мета статті дослідити міжнародно-правові документи стосовно дистанційної роботи як однієї із форм нестандартної зайнятості, на підставі чого зробити певні висновки.

Виклад основного матеріалу. У міжнародно-правовому регулюванні праці питанням зайнятості і працевлаштування осіб завжди приділялася значна увага. Конвенції МОП №2 про безробіття (1919 р.) та №122 про політику в галузі зайнятості (1964 р.) були ратифіковані Україною і стали частиною національного законодавства.

На міжнародному рівні сьогодні існує Конвенція МОП про надомну працю № 177 [2], яка, незважаючи на її назву, по суті, стосується будь-якої роботи поза приміщенням роботодавця, та однойменна Рекомендація

№ 184 [3], ухвалені в 1996 р. Одразу зазначимо, що Україна Конвенцію № 177 не ратифікувала. Виходячи з положень Конвенції, термін «надомна праця» означає роботу, яку особа 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 указівками роботодавця. До речі багато західних країн керуючись Конвенцією № 177, законодавчо забезпечили умови для зарахування надомної праці до звичайної трудової діяльності працівника, чим було створено умови для збереження трудових відносин із різними категоріями працівників, які прагнули піти в іншу сферу зайнятості.

Питання дистанційної роботи знайшли своє закріплення також у Конвенції МОП № 189 [4] про гідну працю надомних працівників та однойменній Рекомендації № 201 [5], прийняті у 2011 р., які декларують, що дистанційні працівники повинні користуватися тими ж трудовими правами, що й звичайні працівники, зокрема стосовно таких базових категорій, як тривалість робочого часу та відпочинку, свободу на об'єднання, укладення колективних договорів, гарантії мінімальної оплати праці, охорону їхньої праці тощо.

Влітку 2020 р. МОП видала Практичне керівництво «Дистанційна робота в часи та після пандемії COVID-19», в якому містяться рекомендації для працівників і роботодавців, розглядаються основні питання та проблеми віддаленої роботи та пропонуються можливі способи їх вирішення. У документі зазначається, що до пандемії лише невелика частина працівників у світі періодично працювала у віддаленому режимі. В ЄС же поширеність регулярної або епізодичної дистанційної роботи була від 30% і більше в Данії, Нідерландах та Швеції, до 10% і менше в Чехії, Греції, Італії та Польщі. Близько 1/5 усіх працюючих у США регулярно або періодично працювали поза приміщеннями роботодавця. Унаслідок же протиковідних заходів майже четверо з десяти працюючих в Європі перейшли на віддалений режим роботи, причому цей показник вищий у тих країнах, де віддалена робота була краще розвинена ще до пандемії. Так, у Фінляндії більше половини працівників перейшли на віддалений формат. У країнах Бенілюксу та Данії таких виявилася половина. Трохи менше половини – в Ірландії, Австрії, Італії та Швеції. Виявилось, що за умов правильного використання технологій та засобів зв'язку і зміни організації трудового процесу дистанційно можна виконати значно більше видів роботи, ніж вважалось раніше. МОП у своїх дослідженнях звертає увагу на вразливі місця роботи віддалених працівників, зокрема такі як: обмеження чи відсутність безпосереднього спілкування з колегами можуть вести до зменшення можливостей здобувати нові навички, виникнення специфічних проблем зі здоров'ям, менший рівень соціального захисту, тенденцію до отримання меншої зарплати віддаленими працівниками порівняно з офісними, причому це стосується, у тому числі, й висококваліфікованих спеціалістів.

На думку Є. Підлісного, Рекомендації МОП можуть бути корисними і після пандемії для тих компаній, які внаслідок позитивної оцінки віддаленого формату роботи вирішать розвивати її у подальшому. МОП визначає кілька форм віддаленої праці, вважаючи їх по суті тотожними: віддалена робота (тимчасова робота на дому, яка виконується з використанням інформаційно-комунікаційних технологій); дистанційна робота (виконання працівником трудових функцій поза місцем знаходження роботодавця, що допускає роз'їзний характер роботи); дистанційна присутність (замість відвідування офісів взаємодія відбувається через телекомунікаційні засоби зв'язку) [6].

На рівні ЄС Європейською комісією та Європейським об'єднанням профспілок і роботодавців (ETUC, UNICE, UEAPME, CEEP) 16 липня 2002 р. була укладена Європейська рамкова угода про дистанційні форми зайнятості. Статтею 2 визначено, що телеробота є однією із форм організації та/або виконання роботи із використанням інформаційних технологій у контексті трудового договору/відносин, де робота, яка також може бути виконана в приміщеннях роботодавця, здійснюється за межами цих приміщень на постійній основі [7]. Угода нагадує, що працівники із дистанційними формами зайнятості користуються загальним захистом, що надається працівникам. Отже, метою укладення цього документу було визначення загальної основи для використання телероботи таким чином, щоб задовольнити потреби роботодавців і працівників. Угода визначає основні сфери, що вимагають адаптації або особливої уваги, коли люди працюють поза приміщеннями роботодавця, для захисту даних працівника, недоторканності приватного життя, здоров'я та безпеки, організації роботи, навчання тощо [8].

Унікальною особливістю цієї Угоди є те, що вона не була втілена в життя на основі Європейської директиви, як це відбувалося із трьома попередніми міжгалузевими угодами про батьківську відпустку, неповний робочий день й термінові роботи. Дана Угода повинна впроваджуватись «автономно». Відповідно до Європейського словника трудових відносин «автономна угода – це угода, підписана європейськими соціальними партнерами. Незважаючи на те, що вона не є директивою, подібна угода створює договірні зобов'язання залежних організацій сторін з реалізації угоди на кожному відповідному рівні національної системи регулювання трудових відносин» [9]. Про можливість подібної імплементації Угоди між соціальними партнерами

говориться в п. 2 статті 155 Договору про функціонування Європейського Союзу: «втілення в життя угод, укладених на рівні Союзу, здійснюється або відповідно до процедур і практики, які властиві соціальним партнерам і державам-членам, або за допомогою рішень Ради, прийнятих за пропозицією Комісії».

Найпоширенішим способом імплементації Європейської рамкової угоди про телероботу стало укладення внутрішньодержавних угод на національному та міжгалузевому рівнях. Наприклад, у Бельгії була укладена національна Колективна угода № 85 від 9 листопада 2005 р. про телероботу, а її положення стали обов'язковими за допомогою підписання Королівського указу від 13 червня 2006 р. [10]. Такий спосіб імплементації можливий також і для України адже він є перш за все імперативним, тобто обов'язковим для виконання для всіх роботодавців і працівників, не створює суперечностей у законодавстві, тому що має найвищу юридичну силу та чітко регулює трудові правовідносини не утворюючи подвійного трактування закону.

У порівнянні з Європейською рамковою угодою про телепрацю 2002 р., Колективна угода № 85 більш докладно визначає зміст індивідуального трудового договору, укладеного в письмовій формі між працівниками з дистанційними формами зайнятості та їх роботодавцями, наслідки відсутності такого письмового договору угоди, а також питання витрат, пов'язаних із випадками поломки устаткування. Так, у ст. 6 Колективної угоди № 85 передбачається, що індивідуальний трудовий договір, укладений у письмовій формі до початку роботи, повинний містити наступну інформацію: (а) час роботи та дні, в які вона виконується при необхідності дні / або час, коли працівник знаходиться на підприємстві; (б) час, у період якого з працівником можна зв'язатись, визначеним способом; (в) випадки компенсації роботодавцем працівнику витрат, пов'язаних із самим устаткуванням та його поломками; (г) умови, при яких працівник має право виконувати роботу в офісі роботодавця; (д) строк повідомлення, перед звільненням та/або термін роботи та умови її продовження.

У випадку відсутності письмової угоди з даних питань працівник має право на роботу в офісі роботодавця. У статті 13 Колективної угоди № 85 передбачається, що у випадку поломки устаткування, працівник повинен негайно інформувати про це роботодавця. У такому випадку може бути визначений порядок дій, а саме заміна устаткування або тимчасове призначення на роботу в офіс роботодавця. Ця Угода розповсюджується Королівським наказом на всіх працівників та є по суті, «імперативним правом», тобто забезпечується нормами державного примусу [11, с. 5]. На нашу думку, це є правильним та необхідним, особливо для країн із низьким рівнем економічного та соціального розвитку, що буде сприяти, у першу чергу чіткому виконанню та дотриманню законодавства про дистанційні форми зайнятості.

Висновки. Підводячи підсумок вищевикладеному, вважаємо розробка національного законодавства про дистанційну працю має враховувати положення Конвенції Міжнародної організації праці «Про надомну працю» від 1996 р. № 177, «Про гідну працю домашніх працівників» від 2011 р. № 189, Рекомендації МОП «Щодо надомної праці» від 1996 р. № 184. При цьому важливо не лише ратифікувати відповідні міжнародно-правові документи, а й адекватно відобразити в трудовому законодавстві найважливіші їх положення, урахувавши відповідні рекомендації. Йдеться передусім про забезпечення рівності трудових прав дистанційних працівників порівняно з традиційними працівниками, а також захисту їх від дискримінації. Важливо реально впровадити письмову форму трудового договору з такими працівниками (ст. 7 Конвенції МОП № 189). Для них має бути забезпечено можливість об'єднуватися з метою захисту своїх інтересів у профспілках та інших організаціях, а також гарантоване право на участь у колективних переговорах. Також варто розробити адекватний механізм контролю за дотриманням трудового законодавства під час використання дистанційної праці.

Також ураховуючи те, що Україна обрала Європейський курс розвитку та прагне стати повноцінним членом ЄС потрібно на законодавчому рівні імплементувати положення Європейської рамкової угоди про телероботу, беручи до уваги особливості національної системи законодавства. Зокрема, імплементувати основні положення рамкової угоди, яка б забезпечувала: – гідні умови праці «дистанційним» працівникам за рахунок роботодавця, а саме вдома у працівників повинна бути окрема кімната для телероботи, окремий телефон, підприємці повинні оплатити додаткові витрати; соціальні та правові гарантії роботи (охорона дитинства й сімейна відпустка, кількість робочих годин повинна бути чітко визначена, а телепрацівники повинні бути включені в плани підвищення кваліфікації, тощо); дотримання вимог безпеки роботи (підприємець повинен прийняти юридичну відповідальність за будь-який нещасний випадок або збиток); законодавчу регламентацію правил, обов'язків та умов укладання договору із працівниками дистанційної форми зайнятості.

Список використаних джерел:

1. Беззуб І. Дистанційна форма зайнятості: українські та зарубіжні реалії. Громадська думка про правотворення. 2020. № 16 (201). С. 4–11. URL: <http://nbuviap.gov.ua/images/dumka/2020/16.pdf>.

2. Конвенція МОП № 177 про надомну працю від 20.06.1996 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327#Text
3. Рекомендація МОП № 184 щодо надомної праці від 20.06.1996 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_100#Text
4. Конвенція МОП № 189 про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів) від 16.06.2011 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_530#Text
5. Рекомендація МОП № 201 про гідну працю домашніх працівників від 16.06.2011 р. URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551502:NO
6. Підлісний Є. Проблема: Робочий – в час. *Український юрист*. 2021. № 4. URL: <http://jurist.ua/?article/2187>
7. Framework Agreement on telework, between the ETUC, UNICE/UEAPME and CEEP 2002. URL: <http://www.etuc.org/framework-agreement-telework>
8. Council Directive 90/270/EEC of 29 May 1990 on the minimum safety and health requirements for work with display screen equipment. URL: <http://eurlex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:31990L0270>.
9. European Industrial Relations Dictionary, European Communities; Pap/Cdr edition (Dec 30 2005). *European Communities*. Brussel, 2005. 55 p.
10. Collective Agreement on Telework № 85. 09.11.2005. URL: <http://www.cnt-nar.be/CCT/cct-85.pdf>
11. Коваленко В. Правовое регулирование дистанционного труда в законодательстве Бельгии. *Сравнительное трудовое право*. 2011. № 5. С. 5.