

СУЧАСНИЙ СТАН ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НЕТРАДИЦІЙНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ

Коляда Т.А.

Національний фармацевтичний університет, Україна

takolyada@ukr.net

Зайнятість населення належить до низки актуальних і гострих соціальних проблем, що традиційно перебувають у полі зору фахівців у галузі юриспруденції, економічної теорії, менеджменту, соціології та політології.

Відносини зайнятості в Україні регулюються Законом України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р, деякими іншими нормативно-правовими актами.

Відповідно до ст.1 Закону України «Про зайнятість населення» поняття «зайнятість» визначено як не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) 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.

Класифікації видів зайнятості залишається дискусійною проблемою у юридичній науці. Представники різних наукових шкіл у трудовому праві наполягають на власних підходах до визначення їх видів.

Загальноновизнано, що однією із сучасних тенденцій розвитку трудових відносин є поширення нетрадиційних (специфічних, нетипових, гнучких) форм зайнятості, ствердження яких обумовлено прагненням оптимізувати кількість робочих місць.

На нашу думку, нетрадиційна зайнятість має такі суттєві переваги: забезпечує оптимальне співвідношення трудових обов'язків з особистими і сімейними відносинами, сприяє залученню до праці жінок, які мають дітей, а також осіб похилого віку та осіб з обмеженими фізичними можливостями; забезпечує залучення на ринок праці молоді та її подальшу трудову адаптацію; пом'якшує вихід на пенсію осіб похилого віку за рахунок поступового переходу від повної зайнятості до гнучких форм; надає можливість ефективного та оперативного реагування на зміни (коливання) кон'юнктури ринку праці (пропозицій та попиту); сприяє регулюванню робочим часом з урахуванням економічної ситуації на підприємстві тощо.

На практиці в Україні широко використовують різноманітні форми нетрадиційної зайнятості, а саме: часткова зайнятість; гнучкий графік роботи; скорочений робочий тиждень; тимчасова зайнятість; гнучке робоче місце; запозичена праця тощо.

Донині правове регулювання праці надомних (дистанційних) працівників відображено у відповідних нормах Конвенції Міжнародної організації праці 1996 р. № 177 «Про надомну працю», у яких надано визначення терміну «надомна праця» означає роботу, яку особа, що називається 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 ресурси, що використовуються, якщо тільки ця особа не має у своєму розпорядженні такої міри; автономії та економічної незалежності, яка потрібна для того, щоб вважати її незалежним працівником відповідно до національного законодавства чи судових рішень.

У вищезазначеній Конвенції ототожнюється поняття надомна та дистанційна робота. Однак, на практиці існують суттєві відмінності. Так, у лютому 2021 року КЗпП України нарешті було доповнено окремими нормами, які розмежовують надомну роботу і дистанційну роботу.

Для уникнення поширення гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, в Україні активно вживаються обмежувальні заходи. Передусім, вони впроваджуються відповідно до Указу Президента України №87/2020 від 13.03.2020 р. про введення в дію Рішення Ради національної безпеки і оборони України від 13.03.2020 р., постанови Кабінету Міністрів України № 211 від 11.03.2020 р. та Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» згідно з якими надано можливість роботодавцям змінювати істотні умови праці своїх підлеглих шляхом надання можливості працювати дистанційно.

Переведення працівників на надомну, дистанційну роботу - теж така зміна. Це накладає на таку модель організації трудових відносин певну особливість застосування.

Так, надомна робота – це така форма організації праці, коли оплачувана робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших заздалегідь обраних ним приміщеннях, які характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, потрібної для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими або робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу.

Натомість, дистанційна робота – це така форма організації трудових відносин між працівником та роботодавцем та/або виконання роботи, коли робота виконується працівником поза приміщеннями роботодавця в будь-якому місці за його вибором та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру умова про дистанційну роботу може встановлюватися у наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу у письмовій формі.

Отже, останнім часом набули поширення дистанційна та надомна форми зайнятості. Трудове законодавство майже приведене у відповідність. Між роботодавцем та працівником може бути укладений трудовий договір про дистанційну роботу і трудовий договір про надомну роботу. Зокрема, прийнятим оновленим законодавством врегульовано питання графіку роботи, робочого місця, забезпечення працівника необхідним обладнанням тощо. Однак, донині центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин не розроблено типові форми трудових договорів про дистанційну роботу та про надомну роботу.