

УДК:349.23/24

## СУЧАСНИЙ СТАН ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НАДОМНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

студентка, Булгак С. С.

e-mail: sofia.bulhak@gmail.com

студентка, Заєць Є. Ю.

e-mail: zhzaets42@gmail.com

Національний юридичний університет ім. Ярослава Мудрого, Україна,  
Харків

*Стаття присвячена аналізу правового регулювання надомної праці в Україні. Увага зосереджена на визначенні суті поняття «надомної праці» на сучасному рівні, а також проведено аналіз законодавчої бази нашої держави. Нами було здійснено ретельний огляд законодавства України з метою з'ясування стану закріплення даного питання, а також проведено аналіз міжнародних стандартів, які мають великий досвід у сфері правового врегулювання такої форми зайнятості як надомна. У ході проведеного дослідження ми визначили, що сьогодні стан правового регулювання надомної праці має реальні проблеми, які заважають чітко та повно висвітлити дане питання в нашій правовій базі. Подолання цих перешкод є першочерговим завданням, яке має бути виконане найближчим часом. Перші кроки на шляху вирішення даної проблеми вже здійснюються, наприклад майбутній законопроект, який нарешті надасть надомній праці чітке правове регулювання.*

*Ключові слова: надомна праця, нетипова форма зайнятості, віддалена зайнятість, трудове законодавство.*

*Булгак С. С., Заец Е. Ю. Современное состояние правового регулирования домашнего труда в Украине / Национальный юридический университет им. Ярослава Мудрого, Украина, Харьков*

*Статья посвящена анализу правового регулирования домашнего труда в Украине. Внимание сосредоточено на определении сущности понятия «домашнего труда» на современном уровне, а также проведен анализ законодательной основы нашего государства. Нами было осуществлено тщательный обзор законодательства Украины с целью выяснения состояния данного вопроса, а также проведен анализ международных стандартов, которые имеют большой опыт в сфере правового регулирования такой формы занятости как домашняя. Во время проведения исследования мы определили, что сегодня состояние правового регулирования домашнего труда имеет проблемы, которые мешают достаточно раскрыть данный вопрос в нашем законодательстве. Преодоление этих препятствий является первоочередной задачей, которая должна быть выполнена в ближайшее время. Первые шаги на пути решения данной проблемы уже осуществляются, например будущий законопроект, который наконец предоставит домашней работе нужное правовое регулирование.*

*Ключевые слова: домашний труд, нетипичная форма занятости, удаленная занятость, трудовое законодательство.*

*S. Bulgak, Ev. Zayets The current state of legal regulation of homework in Ukraine / Yaroslav Mudryi National Law University, Ukraine, Kharkiv*

*The article is devoted to the analysis of legal regulation of homework in Ukraine. Attention is focused on defining the essence of the concept of "homework" at the current level, as well as an analysis the legal*

*framework of our state. We conducted a thorough review of the legislation of Ukraine in order to clarify the state of consolidation of the issue of homework, and accordingly analyzed the international standards that have extensive experience in the legal regulation of such forms of employment as homework. In the course of the research, we determined that today the state of legal regulation of homework has real problems that prevent clear and complete coverage of this issue in our legal framework. Overcoming these obstacles is a priority that must be completed in the near future. The first steps towards solving this problem are already underway, such as a future bill that will finally provide clear legal regulation for home-based work.*

*Key words: homework, atypical form of employment, remote employment, labor legislation.*

**Вступ.** У сучасному світі швидкими темпами відбуваються глобальні зміни у всіх сферах життя, зокрема у соціально-трудовій. З розвитком інформаційних технологій почали з'являтися нові форми зайнятості, однією з яких є надомна праця. При цьому економічні відносини певним чином суперечать правовому регулюванню, адже в нашому законодавстві практично не відображено такої нової форми зайнятості населення як надомна.

Сьогодні в умовах ринкової економіки надомна праця має все більшу значущість, як в Україні, так і у світі в цілому. На даному етапі розуміння самої категорії «надомна праця» викликає певну неоднозначність, через що сама невизначеність призводить до помилковості розуміння. Також у нормативно-правових актах України відсутні норми, які б регулювали використання такої форми зайнятості, що, у свою чергу, викликає певні труднощі як в трудовій діяльності, так і при вирішенні певних спорів в судовій практиці. Тому,

враховуючи все вище сказане, обрана тема є надзвичайно актуальною.

**Стан опрацювання проблематики.** Значний внесок у дослідженні питання щодо визначення надомної праці та її правового регулювання зробили: О. В. Моцна, Л. В. Котова, В. В. Герасимюк, В. П. Кохан, Т. Г. Маркіна, І. Я. Кісельов, М. І. Кальницький, Ю. М. Репкіна, Ю. О. Сердюк, В. О. Носенко, М. С. Поліщук, О. С. Прилипко, та інші.

**Метою статті** є визначення сутності надомної праці як однієї з форм зайнятості населення та дослідження особливостей правового регулювання відносин, що виникають при використанні надомної праці.

**Виклад основного матеріалу.** У ст.43 Конституції України закріплено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1]. Розкриваючи зміст даної категорії, слід зауважити, що право на працю розглядається у двох різних підходах. У першому випадку, за радянським правом зміст цього права розкривається через обов'язкову зайнятість усіх працездатних громадян, таке працевлаштування здійснюється безпосередньо через державу, яка має відповідний обов'язок, а в другому – за міжнародним правом та у праві держав з ринковою економією, сутність цього права є більш ліберальною та характеризується тим, що особа сама на власний розсуд має обрати собі певний вид праці, умови, а роль держави в цьому підході прирівнюється лише до того, що вона має заохочувати та допомагати при реалізації людиною свого права. Надомна праця є яскравим прикладом саме другого – ліберального підходу.

Сучасний розвиток країн з ринковою економікою передбачає досить широке розповсюдження форм так званої нестандартної зайнятості, що у свідомості українців також перекликається з поняттям надомного працівника. Взагалі, відповідно до п.7 ст.1 ЗУ «Про зайнятість населення» зайнятість – 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 [2].

У своїй праці О.В. Моцна зазначає, що надомну працю слід відносити до нетипових (нестандартних) форм зайнятості населення [3]. Л.В. Котова визначає нестандартну форму зайнятості як трудову діяльність працівників певної класифікаційної групи, що передбачена або не заборонена чинним законодавством України, але за особливістю організації режиму робочого часу, робочого місця й умов праці не відповідає стандартним правилам та потребує спеціального механізму правового регулювання та організаційно-економічного забезпечення [4, с.85-86].

Тому віднесення надомної праці до нетипової форми зайнятості не є помилкою. Проте важливим все ж є розуміння того, що нетипова форма це не неформальний вид праці, до якого також часто відносять надомну працю. Оскільки неформальна зайнятість – це сукупність економічних відносин, які характеризують участь громадян у дозволений законом економічній діяльності, результати якої не враховуються офіційною статистикою [5, с.112]. Від неформальної зайнятості також варто відрізнити нелегальну, пов'язану з незаконною діяльністю. Вона хоч і певним чином

пов'язана з неформальною зайнятістю, проте відрізняється. Нелегальною визнається не реєстрована зайнятість у формальному секторі економіки, а неформальною – зайнятість у неформальному секторі. Неформальна зайнятість характеризується незареєстрованістю, нестабільністю, негарантованістю трудових відносин. Проте, на відміну від неформальної зайнятості надомна праця носить легальний характер, що включає поширення на неї трудового законодавства.

Як вже зазначалось, у чинному Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України) відсутнє визначення поняття «надомна праця». У п.1.1 Методичних рекомендацій щодо визначення робочого місця, схвалених протоколом Міністерства праці України від 21 червня 1995 року №4 вказано, що надомниками є робітники, робоче місце яких збігається територіально з місцем їх мешкання. Їх робочі місця оснащені в основному інструментом, приладами та невеличкими верстатами [6].

Також дещо схоже визначення міститься в п.1 Положення про умови праці надомників, затвердженим постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29 вересня 1981 року №275/17-99 (далі – Положення), у якому вказується, що 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 [7]. Праця надомників регулюється вище згаданим Положенням, але з урахуванням того, що його норми не повинні суперечити чинним положенням Конституції України та законів України, а також умовам, які зазначені в колективному та трудовому договорі.

У п.а ст.1 Конвенції про надомну працю №177 міститься визначення надомної праці, а саме закріплення її як роботи, яку особа, що називається надомником, виконує: і) за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця; ii) за винагороду; iii) 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 в своєму розпорядженні такої міри автономії та економічної незалежності, яка потрібна для того, щоб вважати її незалежним працівником відповідно до національного законодавства чи судових рішень [8].

В. П. Кохан, у своїй роботі, вказує, що нині надомна праці існує у двох основних організаційно-правових формах. Перша форма – переважно ручна праця невисокої кваліфікації з використанням найпростішого обладнання, що отримала назву традиційної надомної праці, а друга – робота висококваліфікованих спеціалістів, які для виконання своїх трудових обов'язків використовують сучасні інформаційні та телекомунікаційні технології. Таку форму праці активно використовують програмісти, особи, які створюють об'єкти інтелектуальної власності, фахівці медіаринку тощо [9, с.98].

На сьогодні в Україні, згідно з п.4 Положення визначено 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 [7]. Слід звернути увагу на ч.8 ст.179 КЗпП України

відповідно до якої за бажанням жінки або осіб, зазначених у частині сьомій цієї статті, у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома [10]. Тож, як ми бачимо, сучасний законодавець звузив категорію осіб, які мають так зване переважне право щодо праці в домашніх умовах. Але при цьому, у чинному КЗпП відсутня норма, яка б забороняла укладати трудовий договір іншим особам на умовах надомної праці з дотриманням інших положень нормативно-правових актів, що регулюють трудові правовідносини.

У п.1 ст.4 Конвенції про надомну працю звертається увага, що національна політика в галузі надомної праці повинна, в міру можливості, сприяти рівності у ставленні між надомниками та іншими найманими працівниками з урахуванням особливостей надомної праці і, в міру потреби, умов, які діють щодо такого самого або аналогічного виду роботи, виконуваної на підприємстві [8]. Також заборона будь-якої дискримінації у сфері праці передбачена ст.2-1 КЗпП. З огляду на це, можемо зробити висновок, що надомнику забезпечуються ті самі права й гарантії щодо їх дотримання, що й іншому найманому працівнику.

У нашому трудовому законодавстві не передбачена норма, яка б регулювала організацію роботи надомного працівника. Проте слід акцентувати увагу на п.9 Положення, у якому зазначається, 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 [7].

Також при вирішенні організаційних питань надомної праці доречно було б звернути увагу на положення Конвенції Міжнародної організації праці про гідну працю домашніх працівників №189, яка прийнята у м. Женеві 16 червня 2011 року, але вказана Конвенція Україною не ратифікована й дотепер, що значно ускладнює вирішення поточних питань, які виникають у трудовій діяльності.

Відсутність чіткого регулювання надомної праці, створює чимало суперечностей, проте зацікавленість у вирішенні даного питання не залишається осторонь. Так, 4 вересня 2020 року у Верховній Раді України було зареєстровано проект Закону №4051 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи». У законопроекті пропонується внести зміни в КЗпП і ЗУ «Про охорону праці». Зазначено, що відбудеться введення двох самостійних видів роботи – дистанційної ст. 60-2 та надомної ст. 60-1 КЗпП, і нарешті стане можливе повноцінне їх розмежування, а також вирішиться питання про обов'язкове укладення письмового трудового договору про дистанційну або надомну роботу.

Як зазначено в пояснювальній записці до законопроекту, то за даними соціологічних досліджень під час пандемії COVID-19 понад 35% працівників перейшли на роботу з дому. В умовах стрімкої діджиталізації економіки відсутність норм права, які б надавали змогу роботодавцям та працівникам застосовувати можливості сучасних засобів комунікацій, ставлять під сумнів подальший динамічний розвиток трудових відносин та створюють загрозу життю та здоров'ю українських працівників, як наприклад у випадку з поширенням COVID-19. [11]. Станом 03.11.2020 рік законопроект №4051 вже прийнято на першому читанні.

**Висновки.** Аналіз усього вищезазначеного матеріалу, дає змогу дійти до певних логічних висновків та прояснити певну ситуацію з надомною працею в Україні. У першу чергу зрозумілим стає, що надомна праця все ж таки є самостійною формою зайнятості, звичайно вона є нетиповою, але це не означає, що має бути ототожнення з неформальною, нелегальною та й навіть з дистанційною роботою. Вона має свою особливість, та характеризується чималою кількістю аспектів які їй притаманні: свідоме ставленням працівника до виконуваних дій; результативність яка є важливим фактором, так, результати надомної праці можуть бути як видимими (наприклад, в'язання чи шиття одягу), так і ні (надання консультаційних послуг).

Що ж стосується питання про регулювання надомної праці, яке є головним та поставало протягом усього дослідження, то воно на жаль досі залишається дискусійним. Відсутність чіткого регулювання у законодавстві, розбіжності у різних актах, та повільна можливість впровадження певних змін – усе це призводить до сповільненого розвитку трудових відносин, та й в цілому зайнятості суспільства в нашій державі. Оскільки кількість зацікавлених осіб в такій праці, зовсім не відповідає тому рівню законодавчої бази, що регламентує це питання на сьогодні. А тому вирішуючи питання про надомництво, ми можемо лише посилатися на міжнародні акти. Але, оскільки не всі вони є ратифіковані, та не всі визнаються в правозастосовній діяльності, ми можемо лише сподіватись на подальші зміни, які все ж з'ясують категорію надомної праці та нададуть їй правові гарантії.

### ***Література:***

1. Конституція України, 1996. (Верховна Рада України). Офіційний сайт Верховної Ради України.

2. Закон про зайнятість населення України (Верховна Рада України), 2012. *Відомості Верховної Ради України*, 153–154.
3. Моцная О. В. (2009). Нетипичная трудовая занятость: некоторые проблемы теории и практики, Москва, 207.
4. Котова Л. В. (2012). Поняття та юридична природа альтернативних форм зайнятості у сучасних умовах. Актуальні проблеми права: теорія та практика, 131.
5. Герасимюк В. В. (2000) Прихована зайнятість в Україні та шляхи її подолання. Оплата праці: проблеми теорії та практики, 439.
6. Методичні рекомендації щодо визначення робочих місць, 1995. (Міністерство праці України).
7. Положення про умови праці надомників, 1981. (Постанова Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС).
8. Конвенція про надомну працю, 1996. (Міжнародна організація праці). Офіційний сайт Верховної Ради України. <[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_327#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327#Text)>.
9. Кохан В. П. (2010). Нестандарта зайнятість в Україні. Підприємництво, господарство і право, 98.
10. Кодекс законів про працю України, 1971 (Верховна Рада України). *Відомості Верховної Ради України*.
11. Пояснювальна записка до проєкту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи», 2020 (Верховна Рада України). *Відомості Верховної Ради України*.

### **References:**

1. Konstytutsiia Ukrainy, 1996. (Verkhovna Rada Ukrainy). [The Constitution of Ukraine (Verkhovna Rada of Ukraine)]. *Ofitsiynyy sayt Verkhovnoyi Rady Ukrayiny [The official website of the Verkhovna Rada of Ukraine]*.

2. Zakon pro zainiatist naselennia Ukrainy (Verkhovna Rada Ukrainy), 2012. [Law on Employment of the Population of Ukraine (Verkhovna Rada of Ukraine)]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy [Statements of Verkhovna Rada of Ukraine]*, 153–154.
3. Motsnaia O. V. (2009). *Netypychnaia trudovaia zaniatost: nekotorye problemy teoryy y praktyky [Atypical employment: some problems of theory and practice]*, Moskva, 207, [Moscow].
4. Kotova L. V. (2012). Poniattia ta yurydychna pryroda alternatyvnykh form zainiatosti u suchasnykh umovakh. [The concept and legal nature of alternative forms of employment in modern conditions]. *Aktualni problemy prava: teoriia ta praktyka [Actual problems of law: theory and practice]*, 131.
5. Herasymiuk V. V. (2000) Prykhovana zainiatist v Ukraini ta shliakhy yii podolannia [Hidden employment in Ukraine and ways to overcome it]. *Oplata pratsi: problemy teorii ta praktyky [Remuneration: problems of theory and practice]*, 439.
6. *Metodychni rekomendatsii shchodo vyznachennia robochykh mist, 1995. [Methodical recommendations for determining jobs].* (Ministerstvo pratsi Ukrainy) [(Ministry of Labor of Ukraine)].
7. *Polozhennia pro umovy pratsi nadomnykiv, 1981. [Regulations on working conditions of homeworkers].* (Postanova Derzhkompratsi SRSR ta Sekretariatu VTsRPS) [(Resolution of the State Labor Committee of the USSR and the Secretariat of the All-Ukrainian Central Committee)].
8. Konventsiiia pro nadomnu pratsiu, 1996. [Homework Convention]. (Mizhnarodna orhanizatsiia pratsi) [(International Labor Organization)]. *Ofitsiinyi sait Verkhovnoi Rady Ukrainy [Official site of the Verkhovna Rada of Ukraine]*. <[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_327#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327#Text)>.

9. Kokhan V. P. (2010). Nestandarta zainiatist v Ukraini. [Non-standard employment in Ukraine]. *Pidprijemnytstvo, gospodarstvo i pravo [Entrepreneurship, Economy and Law,]*, 98.
10. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy, 1971. [Code of Labor Laws of Ukraine]. (Verkhovna Rada Ukrainy) [(Verkhovna Rada of Ukraine)]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy [Statements of Verkhovna Rada of Ukraine]*.
11. Poiasniuvalna zapyska do proiektu Zakonu Ukrainy «Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv shchodo udoskonalennia pravovoho rehuliuвання dystantsiinoi roboty», 2020. [Explanatory note to the draft Law of Ukraine "On Amendments to Certain Legislative Acts Concerning the Improvement of Legal Regulation of Telework"]. (Verkhovna Rada Ukrainy) [(Verkhovna Rada of Ukraine)]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy [Statements of Verkhovna Rada of Ukraine]*.