

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ**LABOR RIGHTS PROTECTION IN THE REMOTE WORK ENVIRONMENT**

Мацегора Ю.В., магістрантка II курсу

*Інститут прикладної математики та фундаментальних наук
Національного університету «Львівська політехніка»*

Статтю присвячено вивченню головних проблем забезпечення трудових прав людини в умовах дистанційної роботи в Україні й інших країнах, а також нових викликів для суспільства, які постали внаслідок пандемії COVID-19 і залишаються актуальними дотепер.

Розкрито особливості трудового законодавства України щодо дистанційної роботи, чинного до й під час карантину. Звернено увагу на розмежування двох понять «дистанційна робота» і «надомна робота». Проаналізовано історію та різні терміни, які використовують для позначення віддаленої роботи у світі. Розглянуто історію віддаленої роботи із часів виникнення понять «телеробота» й «телекомп'ютинг» у США, виділено міжнародно-правові документи, які є основою правового регулювання в цій сфері.

Корисним для розуміння базових кроків, які необхідно здійснити для гарантування трудових прав в умовах пандемії та економічної кризи, є вивчення способів реагування на ці виклики з боку провідних держав світу. Зокрема, в статті розглянуто досвід Німеччини й Франції, які реалізують різнопланові заходи з метою полегшення становища працівників, обставини яких різко погіршилися, та надання їм соціальної допомоги. Такі заходи дозволяють зменшити рівень безробіття та уникнути кризових ситуацій.

В останній частині увагу зосереджено на загальних наслідках для суспільства теперішніх процесів у трудовій сфері. Проаналізовано результати опитувань кількох аналітичних центрів щодо впливу пандемії на становище працівників. Визначено, що значна частина працівників відчула погіршення свого матеріального становища й незадоволена теперішнім станом. Причинами цього стали звільнення, скорочення заробітної плати й мінімальна соціальна допомога. Зроблено висновок про доцільність подальшого удосконалення трудового законодавства з метою забезпечення гнучкіших трудових відносин і зменшення ризику виведення значної кількості працівників за межі регульованих правом трудових відносин.

Ключові слова: дистанційна робота, надомна робота, трудові права, соціальний захист, пандемія, працівники, роботодавці.

The article is devoted to the study of the main problems of labor rights protection in the remote work environment in Ukraine and other countries, as well as new challenges for society, which appeared as a result of the pandemic (COVID-19) and remain relevant today.

The author reveals the peculiarities of the labor legislation of Ukraine concerning remote work, valid before and during quarantine. She draws attention to the distinction between the two concepts of "remote work" and "home-based work". In the article various terms used to denote remote work in the world are analyzed and the history of remote work since the emergence of the concepts of "teleworking" and "telecomputing" in the USA is considered. Key international legal documents concerning legal regulation in this area are highlighted.

In order to understand the basic steps that need to be taken to ensure labor rights in the face of a pandemic and economic crisis, the author explores the ways in which the leading countries of the world are responding to these challenges.

In particular, the experience of Germany and France, which implement diverse measures to alleviate the situation of workers whose situation has deteriorated sharply and provide them with social assistance, is examined in the article. Such measures reduce the level of unemployment and can help to avoid crisis situations.

The last part focuses on the general implications for society of current labor processes. The results of surveys of several think tanks on the impact of the pandemic on the situation of workers are analyzed. It is determined that a significant portion of workers have felt the deterioration of their financial situation and are dissatisfied with their current condition. The reasons for this were layoffs, wage cuts and minimum amount of social assistance. It is concluded that it is expedient to further improve labor legislation in order to ensure flexible labor relations and reduce the risk of withdrawal of a significant number of workers from the labor relations regulated by law.

Key words: remote work, homework, labor rights, social protection, pandemic, workers, employers.

Вступ. Одним із найважливіших питань для українського суспільства в сучасних умовах є забезпечення трудових прав працівників, які виконують роботу дистанційно. До 17 березня 2020 р., тобто до початку введення карантину, в законодавстві України не було жодних спеціалізованих норм про віддалену роботу. Для того, щоб зменшити негативні соціальні наслідки пандемії, був поспішно прийнятий закон, який доповнює Кодекс законів про працю України положеннями про дистанційну й надомну роботу.

Загалом, нове вірусне захворювання COVID-19 вплинуло на всі сфери життєдіяльності суспільства переважною більшістю країн світу. Уряд кожної держави намагається не лише врятувати життя людей і зменшити ризик розповсюдження вірусу, але й подолати економічну кризу. Водночас аж ніяк не можна оминути увагою питання забезпечення соціально-економічних прав людини.

Причиною низки проблем у цій сфері варто вважати нечіткі формулювання трудового законодавства України й нестачу відповідних норм, а саме – не досить ураховані умови, в яких опинилися багато працівників, починаючи з 2020 р., під час врегулювання питань охорони праці, захисту конфіденційних даних, компенсацій, пов'язаних із використанням інформаційно-комунікаційних технологій вдома, соціальних виплат тощо. Недостатня деталізація

норм та їх невідповідність теперішнім реаліям підвищує ризики порушення трудових та інших прав людини.

Результати аналізу наукових публікацій. За останній час чимало науковців звернули увагу на проблеми віддаленої роботи. Зокрема, питання відмінностей у термінах у цій сфері цікавило таких авторів, як Дж. Ніллес, В. Кохан і Б. Римар. У своїх роботах С. Вишновецька виділила проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості працівників, а Н. Лук'янова й О. Зайцева розглянули механізми захисту трудових і соціальних прав.

Метою статті є виявлення загроз і ризиків для трудових прав працівників у сучасних умовах дистанційної роботи.

1. Ранні спроби реагування на проблему дистанційної роботи

У 1972 р. американський професор Джек Ніллес уперше ввів терміни «телекомп'ютинг» і «телеробота» (*telework*), які відтоді поширилися в різних країнах. Окрім них, широко вживають також терміни «теледоступ», «віддалена робота» (*remote work*), «дистанційна робота» (*distance work*), «надомна робота» (*home-based work*) та інші. У 1973 р. Дж. Ніллес опублікував книгу під назвою «Телекомунікаційно-транспортний компроміс: варіанти для майбутнього». У ній він стверджує, що завдяки дистанційній роботі якість життя змінюється на позитивну

сторону, а саме підвищується рівень креативності, покращується особисте життя та екологія, з'являються нові можливості уникати стресу й полегшується вільне переусування [1, с. 15–61]. США – перша країна, яка в 1990 р. зробила спробу врегулювати в законодавстві проблеми дистанційної роботи.

Згодом термін «дистанційна робота» почали включати в міжнародні і європейські правові документи. У 1996 р. була прийнята Конвенція Міжнародної організації праці (далі – МОП) № 177 про надомну працю [2] та Рекомендація МОП № 184 про надомну працю [3]. У 2002 р. була укладена Рамкова угода соціальних партнерів ЄС про дистанційну роботу, в якій йшлося про покращення та осучаснення організації роботи [4].

У ст. 3 Конвенції МОП про надомну працю наголошено, що кожна держава, яка її ратифікувала, повинна періодично переглядати національну політику в галузі надомної праці, спрямовану на поліпшення становища надомних працівників. У ній також згадано про безпеку й гігієну праці, захист від дискримінації, оплату праці, систему соціального забезпечення, доступ до професійної підготовки, мінімальний вік прийняття на роботу й захист материнства [2]. Проте спромоглися ратифікувати Конвенцію лише 10 держав: Албанія (2002 р.), Ірландія (1999 р.), Аргентина (2006 р.), Нідерланди (2002 р.), Фінляндія (1998 р.), Бельгія (2012 р.), Боснія та Герцеговина (2010 р.), Болгарія (2009 р.), Нідерланди (2002 р.), Македонія (2012 р.) і Таджикистан (2012 р.). Україна ж взагалі її не підписала [5].

2. Правове регулювання дистанційної роботи в Україні й в інших державах

Унаслідок глобального поширення COVID-19 велика частина працівників у всьому світі була вимушена перейти на віддалену форму роботи. Німеччина однією з перших країн відреагувала на виклики пандемії та за короткий термін внесла зміни до законів, що регулюють трудову діяльність. Уряд переглянув податкову пільгу для працівників, які працюють із дому впродовж 2020–2021 рр., підкреслюючи, що кожен працівник, який працював виключно вдома, має право вимагати сплати податку за фіксованою ставкою «домашнього офісу» 5 євро на день. Така фіксована ставка застосовується максимум до 120 днів кожного календарного року. Максимальна щорічна надбавка для домашнього офісу, яка може бути врахована в річній податковій декларації, становить 600 євро. Фіксована ставка дозволена, навіть якщо «в домашньому офісі» немає спеціальних умов для роботи або якщо не виконуються жорсткіші вимоги щодо вирахування витрат на «домашній офіс». Також Німеччина додала до § 3 (11а) Закону про податок на прибуток (EStG) можливість для роботодавців надати своїм працівникам одноразову фінансову виплату, яка звільняє від сплачування податку й соціального страхування до 1 500 євро лише один раз впродовж року. У законі також згадується про всі спеціальні пільги й премії, що виплачуються працівникам як додаток до звичайної заробітної плати від 1 березня 2020 р. до 30 червня 2021 р. [6].

20 березня 2020 р. уряд Франції оголосив про надзвичайний стан і прийняв закон про боротьбу з епідемією COVID-19. Держава використала схему «часткова діяльність» для захисту працівників, щоб зменшити кількість розірваних трудових договорів. За нею розірвання трудових договорів поєднується зі збереженням часткової винагороди (70% валової та 84% чистої винагороди, яка виплачується державою). Для початку роботодавці повинні надати дані про виплату заробітної плати, після того держава виплачує допомогу. Варто зазначити, що процедура переходу на часткову діяльність була спрощена: заявка на часткову зайнятість подавати не обов'язково, а після припинення діяльності вона повинна бути подана впродовж 30 днів. Саме ця схема допомагає Франції зменшити рівень безробіття [7].

Україна – одна з перших держав, що відреагувала на коронавірусну інфекцію. З 11 березня 2020 р. уряд запровадив карантин, прийнявши постанову № 211 «Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2». З того часу було прийнято чимало нормативно-правових актів, які стосуються соціальної підтримки працівників, введення обмежувальних протиепідемічних заходів, правил здійснення діяльності в різних сферах тощо. Усе це сприяло сповільненню поширення вірусу на території України, але не досить ефективно допомогло розв'язати соціально-економічні питання.

На відміну від багатьох інших держав, українське законодавство до початку пандемії не містило спеціальних норм про дистанційну роботу. Єдиним нормативним актом, який стосувався цього питання, було Положення про умови праці надомників № 275, затверджене ще в 1981 р. постановою Держкомпраці СРСР. У цьому Положенні, звісно, не йдеться про роботу з інформаційно-комунікаційними технологіями, а лише про робітничі спеціальності й «ручну» роботу [8]. Багато науковців досі не можуть дати чітке визначення понять «дистанційна робота» й «надомна робота», які не є тотожними. В. Кохан вважає, що існує дві форми надомної праці: перша – праця невисокої кваліфікації та друга – праця висококваліфікованих фахівців. Б. Римар виділяє надомну працю як пережиток минулого, посилаючись на Положення про умови праці надомників, про яке згадувалося вище. У сучасному світі дистанційні працівники забезпечені новими інформаційними технологіями для висококваліфікованої діяльності [9, с. 10–20].

У зв'язку з прогалинами в трудовому законодавстві поширилася практика неформальних домовленостей дистанційних робітників із роботодавцями про виконання трудових обов'язків без укладення чи зміни трудового договору. У березні 2020 р. у ст. 60 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) «Про гнучкий режим робочого часу» з'явилося визначення дистанційної або надомної роботи як такої форми організації праці, 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. Зауважимо, що ці зміни до КЗпП чітко не розмежували два різні поняття надомної та дистанційної роботи (хоча надомна робота традиційно означає роботу, пов'язану з виробничою сферою та побутовим обслуговуванням населення, а не роботою з інформаційно-комунікаційними технологіями) [10]. Невдовзі після прийняття згаданих змін до КЗпП 3 листопада 2020 р. на розгляд парламенту був поданий новий законопроект, що передбачав зміни до цієї ж статті. Відповідний закон набрав чинності 27 лютого 2021 р. Згідно з ним у КЗпП з'явилися дві окремі статті – ст. 60¹ про надомну роботу й ст. 60² про дистанційну роботу. Отже, натеper в Україні надомна робота означає форму організації праці, що передбачає наявність «закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності». Натомість дистанційна робота – це діяльність із використанням інформаційно-комунікаційних технологій [11].

За даними громадської організації «Лабораторія законодавчих ініціатив» було визначено три типи заходів із підтримки економіки під час кризи, які були вжиті державою, а саме: компенсація лише на рівні мінімальної зарплати, одноразові виплати для певних категорій населення (діти й пенсіонери) й програми допомоги бізнесу, які реалізують у обмеженому обсязі. Економічна ситуація в країні є не досить стабільною, що дозволяє виплачувати лише ті компенсації, які згадані вище, на відміну від країн ЄС [12]. Водночас варто зауважити, що вжиття обмежувальних заходів у зв'язку з пандемією призвело до зупинення роботи й закриття підприємств у різних сферах економічної діяльності. Багатьох працівників відправили у вимушені від-

пустки чи скоротили їм робочий день. Згадані доповнення до КЗпП створили передумови для розв'язання проблеми, проте до її повного розв'язання ще далеко. До того ж наявні тенденції дозволяють припустити подальше зниження рівня економічної активності, що супроводжуватиметься погіршенням становища працівників і намаганням усе більшої кількості роботодавців обійти норми трудового законодавства через організацію дистанційної роботи без оформлення трудового договору.

3. Вплив пандемії на становище працівників: результати опитувань

Для того, щоб краще зрозуміти, як COVID-19 негативно вплинув на соціальне й матеріальне становище працівників, було взято на розгляд та аналіз результати опитувань аналітичних центрів щодо цього питання.

За дослідженнями Міжнародної громадської організації «Соціальні ініціативи з охорони праці й здоров'я» було визначено три сфери, в яких найбільше порушуються трудові права під час пандемії COVID-19, а саме: виплата заробітної плати, оформлення відпусток без збереження заробітної плати й скорочення або звільнення працівників [13].

У жовтні 2020 р. в Україні в межах проєкту Програми розвитку ООН була проведена оцінка соціально-економічного впливу коронавірусу, яка показала, що понад 10% підприємств малого й середнього бізнесу зазнали значних фінансових втрат і були вимушені припинити свій бізнес. За даними онлайн опитування міжнародної громадської організації «Соціальні ініціативи з охорони праці й здоров'я» на запитання «Чи вплинула пандемія коронавірусу на інтенсивність Вашої роботи й умови праці?» 75,9% респондентів відповіли, що вплинула. Також опитування показало, що найбільше скарг на порушення трудових прав отримано від працівників секторів охорони здоров'я (34,5%) і соціального захисту (25,9%). Респонденти найчастіше зазначали про такі проблеми, як затримка виплат (34,5%), примусове направлення працівників у відпустку (27,6%) і відсутність або недостатнє забезпечення засобами індивідуального захисту (29,3%) [14, с. 3–4].

За даними опитування *IS InfoSapiens*, проведеного 25–29 березня 2020 р., 38% українців повідомили про зменшення своїх доходів через епідемію, 16% – про повну

втрату доходу, 14% – про втрату роботи, 10% – про фінансові збитки. У результаті 60% українців зазнали фінансових втрат [15]. 3 7 по 11 квітня 2020 р. *Київським міжнародним інститутом соціології* було проведено опитування, під час якого на запитання «Які проблеми й складнощі вас зараз турбують найбільше?» 36% респондентів відповіли: «Переживаю за здоров'я близьких», 29% – «Сильно зросли ціни на харчові продукти», 26% – «У мене виникли фінансові труднощі». Наступним запитанням було «Чи виникли у вас такі проблеми на роботі у зв'язку з карантинном?», на яке 74% опитаних відповіли «Ні, таких проблем не було», 17% – «Мені запропонували піти в неоплачувану відпустку», 6% – «Мені запропонували погодитися на зниження зарплати» [16].

Висновки. Хоча впродовж останніх десятиліть актуальність проблеми правового регулювання дистанційної роботи лише зростала, пандемія COVID-19 вивела її на цілком новий рівень. Від початку поширення нового коронавірусу у світі кожна держава намагалася максимально зменшити ризик захворюваності серед населення та зменшити економічні й соціальні наслідки. Зокрема, Німеччина й Франція створили вигідні соціальні умови для працівників, які змогли зупинити різке зростання безробіття.

Україна теж удосконалила законодавство, результатом чого стали доповнення до КЗпП, що з-поміж іншого врегулювали питання дистанційної роботи, яку здійснюють за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій. Проте в трудовій сфері залишається багато проблем, зумовлених як інформатизацією останніх десятиліть, так і теперішньою пандемією. Головною перешкодою на шляху їх розв'язання залишається складна економічна ситуація в країні, яка не дозволяє утримувати на рівні соціальні стандарти й зумовлює виплату з боку держави лише мінімальних компенсацій.

Розглянуті результати опитувань населення демонструють, що значний відсоток працездатних осіб не досить соціально захищений, їхні трудові права не забезпечені в повному обсязі й ситуація навряд чи покращиться в найближчому майбутньому. Отже, зважаючи на нові реалії, доцільним видається законодавче забезпечення гнучкіших трудових відносин, інакше постають значні ризики виведення значної кількості працівників за межі регульованих правом трудових відносин.

ЛІТЕРАТУРА

1. Nilles J.M. What does telework really do to us. *World Transport Policy and Practice*. 1996. № 2/1–2. P. 15–61.
2. Конвенція про надомну працю від 20 червня 1996 р. № 177 : Міжнародний документ. *База даних «Законодавство України»*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327#Text (дата звернення: 03.03.2021).
3. Рекомендація щодо надомної праці від 20 червня 1996 р. № 184 : Міжнародний документ. *База даних «Законодавство України»*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_100#Text (дата звернення: 03.03.2021).
4. Framework agreement on telework. UNICE, UEAPME, CEEP, ETUC. URL: <https://www.buinessurope.eu/sites/buseur/files/media/imported/2002-04059-EN.pdf> (дата звернення: 05.03.2021).
5. Ratifications of C177 – Home Work Convention, 1996 (No. 177). *International Labour Organization*. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312322 (дата звернення: 13.03.2021).
6. Changes in German Employment Law in 2021. *The national law review*. URL: <https://www.natlawreview.com/article/changes-german-employment-law-2021> (дата звернення: 13.03.2021).
7. Sachs T. Covid-19 and labour law in France. *European Labour Law Journal*. 2020. Vol. 11. P. 286–329.
8. Про затвердження Положення про умови праці надомників : Постанова Органів влади СРСР від 29 вересня 1981 р *База даних «Законодавство України»*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81#Text> (дата звернення: 03.03.2021).
9. Вишновецька С.В. До питання про проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості працівників. *Часопис НаУОА. Серія право*. 2015. № 1. С. 10–20.
10. Кодекс законів про працю України : Закон Верховної Ради УСРС від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. Ст. 60 за 30 березня 2020 р. / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/ed20200402#Text> (дата звернення: 13.03.2021).
11. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу : закон України від 04 лютого 2021 р. № 1213-IX / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#n6> (дата звернення: 13.03.2021).
12. Рятівне коло: Як сусіди України підтримують економіку під час корона кризи. *Лабораторія законодавчих ініціатив*. URL: <https://parlament.org.ua/2020/05/15/ryativne-kolo-yak-susidi-ukrayini-pidtrimuyut-ekonomiku-pid-chas-koronakrizi/> (дата звернення: 13.03.2021).
13. Вплив COVID-19 та карантинних обмежень на економіку України. *«Центр прикладних досліджень»*. URL: <https://www.kas.de/documents/270026/8703904/Вплив+COVID-19+та+карантинних+обмежень+на+економіку+України.+Кабінетне+дослідження+ЦПД.+Ліпень+2020.pdf> (дата звернення: 13.03.2021).
14. Лук'янова Н.О., Зайцева О.Л., Пандемія коронавірусу: правові механізми захисту трудових та соціальних прав працівників. МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці та здоров'я». Київ, 2021. С. 3–4.
15. 60% українців зазнали фінансових збитків внаслідок епідемії корона вірусу. *IS InfoSapiens*. URL: <https://sapiens.com.ua/ua/publication-single-page?id=114> (дата звернення: 13.03.2021).
16. Оцінка успішності влади та реакція суспільства на епідемію коронавірусу та політичні події в країні. *Київський міжнародний інститут соціології «Соціологічні та маркетингові дослідження»*. URL: <https://www.kiis.com.ua/?lang=ukr&cat=reports&id=930&page=1> (дата звернення: 13.03.2021).