

---

**І. О. ШАШКОВА-ЖУРАВЕЛЬ**

**М. І. АНУФРІЄВ**

*Міжрегіональна Академія управління персоналом, м. Київ*

## **МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ НАДОМНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

---

Наукові праці МАУП. Серія Юридичні науки, 2017, вип. 53(2), с. 5–12

*Наведено аналіз системи міжнародно-правових норм, спрямованих на захист трудових прав надомних працівників на універсальному та регіональному рівні. Головна увага приділяється дослідженню конвенційного механізму Міжнародної організації праці, а також регіональних норм Європейського Співтовариства щодо захисту праці трудящих-надомників. Сформульовано бачення шляхів оптимізації стану реалізації міжнародно-правових норм про працю надомників на внутрішньодержавному рівні.*

В умовах сьогодення, що супроводжуються низкою соціально-економічних проблем у багатьох державах світу, дедалі більшого розповсюдження набуває дистанційна форма зайнятості, одним із різновидів якої є надомна робота, що передбачає можливість трудящих здійснювати свої трудові функції вдома. Так, на сучасному етапі в Європейському регіоні надомною працею зайняті близько ста п'ятдесяти мільйонів осіб [1]. Вказана тенденція щодо розповсюдження надомної праці у світі відіграє позитивну роль як стосовно забезпечення ефективної зайнятості в умовах економії ресурсів підприємств, так і стосовно збільшення можливостей для трудової інтеграції осіб з обмеженими можливостями. Водночас у багатьох випадках мають місце невирішені питання щодо можливості реалізації надомними працівниками свого права на асоціацію у сфері праці, на гідну винагороду за працю, на відпустку тощо. Проблеми захисту трудових прав працівників-надомників на національному та міжнародному рівнях приділяли увагу в своїх працях такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як А. Байков, Е. М. Кучменко, Д. О. Моріц, В. І. Некрасова, О. П. Проціна, Є. В. Пітімірова, Б. А. Римар, О. Г. Серета, Я. В. Свічкарьова, Т. М. Хусяїнов, Р. І. Шабанов та ін. Також складний та багатоаспектний характер вказаної проблеми обумовлює актуальність подальших наукових досліджень у цьому напрямі.

Комплексно дослідимо міжнародно-правову систему захисту трудових прав надомних працівників, що насамперед передбачає:

- аналіз універсальної системи міжнародно-правових норм, спрямованих на захист трудових відносин за участю надомних працівників;
- висвітлення правових норм, що стосуються захисту праці трудящих-надомників на рівні ЄС;
- окреслення основних напрямів посилення ефективності реалізації міжнародно-правових норм щодо праці надомників на внутрішньодержавному рівні.

Зауважимо, що вихідні універсальні міжнародно-правові положення, спрямовані на захист трудових прав надомних працівників, були сформульовані у нормативних приписах Міжнародної організації праці. Центральним міжнародно-правовим актом, спрямованим на забезпечення рівності трудових прав надомних працівників з іншими категоріями трудящих, стала прийнята у 1996 р. Міжнародною організацією праці Конвенція № 177 “Про надомну працю”. Згідно з ст. 1 Конвенції категорія “надомна праця” визначається як робота, виконувана за винагороду поза виробничим приміщенням роботодавця (вдома у працівника, який називається “надомник”, або в будь-якому іншому приміщенні за вибором працівника) відповідно до вказівок роботодавця, що полягає у виробництві товарів або послуг.

У згаданій Конвенції звертається увага на те, що робота, яка відповідає вказаному визначенню, вважається надомною незалежно від того, якою стороною трудових правовідносин забезпечуються ресурси та виробниче устаткування. При цьому передбачено, що не можуть вважатися надомними працівниками наймані працівники, що тільки час від часу виконують роботу вдома, а не на робочому місці, а також ті працівники, які наділені економічною незалежністю та автономією на такому рівні, що вважається достатнім для визнання таких працівників незалежними працівниками відповідно до судових рішень або національного законодавства.

Варто зазначити, що згідно з положеннями ст. 4 зазначеної Конвенції передбачено перелік соціально-трудова прав та гарантій, стосовно яких державами-учасницями повинна бути реалізована національна політика, спрямована на забезпечення рівності надомників з іншими працівниками, що, зокрема, включають [2]:

- забезпечення юридичних можливостей надомних працівників на асоціацію у сфері праці;
- забезпечення захисту працівників-надомників від будь-яких виявів дискримінації у трудових відносинах;
- забезпечення захисту материнства стосовно надомних працівників;
- дотримання вимог щодо мінімального віку для прийому на роботу стосовно надомників;
- забезпечення рівності надомних працівників у питаннях винагороди за працю;
- створення умов для рівності прав надомників з іншими працівниками щодо гігієни та безпеки праці;
- забезпечення рівних можливостей надомних працівників стосовно професійної підготовки;

- забезпечення соціального захисту працівників, які виконують свої трудові функції вдома.

Варто вказати на те, що положення досліджуваної Конвенції доповнюються та деталізуються Рекомендацією Міжнародної організації праці № 184 “Щодо надомної праці”. Так, важливе значення для захисту праці надомників мають рекомендаційні положення стосовно запровадження заходів контролю за надомною працею, що повинні здійснюватись компетентним органом на загальнодержавному та, за необхідності, на місцевому рівні. Згадувані контрольні заходи згідно з Рекомендацією передбачають ведення обліку роботодавців, що використовують найману працю надомників, а також усіх посередників, до послуг яких вони звертаються. Вказана система контролю надомної праці та обліку працівників-надомників згідно з Рекомендацією передбачає низку зобов'язань роботодавців стосовно:

- повідомлення до компетентного органу, в тому випадку, якщо роботодавець вперше надає роботу працівнику-надомнику;
- ведення обліку своїх надомних працівників — окремо чоловіків і жінок;
- оформлення реєстраційних листів робочих завдань надомного працівника, які повинні містити інформацію стосовно відведеного на виконання певного завдання часу, тарифної ставки оплати праці надомного працівника, проведених відповідно до національного законодавства утримань із зарплати надомного працівника тощо;
- надання надомному працівнику копії зазначеного реєстраційного листа.

Серед норм Рекомендації, що спрямовані на посилення правових гарантій у сфері оплати праці надомників, особливо слід відмітити положення, в якому йдеться про право надомного працівника на одержання компенсації за витрати, спричинені виконанням надомної роботи (витрати на енергоресурси, обслуговування виробничого обладнання тощо), а також за час, витрачений надомним працівником на технічне обслуговування, пов'язаного з роботою обладнання та інструментів. У Рекомендації також йдеться про необхідність застосування національного законодавства у сфері оплати праці до надомних працівників.

Стосовно положень Рекомендації, спрямованих на посилення охорони праці надомників, слід зазначити, що передбачені такі основні обов'язки сторін трудових правовідносин у цій сфері [3]:

- обов'язок роботодавця щодо надання надомному працівнику інформації про всі, пов'язані з його роботою, виробничі ризики та необхідні запобіжні заходи, а також безоплатне забезпечення надомного працівника засобами індивідуального захисту;
- обов'язок надомного працівника щодо вжиття необхідних запобіжних заходів для безпеки своєї праці та праці інших осіб, а також негайного повідомлення роботодавця про виробничу ситуацію, яка становить загрозу для самого надомного працівника або для інших осіб.

Зважаючи на умови праці надомних працівників, аналіз системи захисту їхніх трудових прав на універсальному рівні потребує також висвітлення

міжнародно-правових норм, спрямованих на захист праці в умовах неповного робочого часу. Стосовно роботи в умовах неповного робочого часу варто відмітити, що існує плюралістична наукова думка щодо підстав відмежування понять “неповна зайнятість” та “часткове безробіття”. У цьому питанні ми поділяємо погляди В. В. Безусого стосовно того, що ключова відмінність неповної зайнятості від часткового безробіття полягає у відношенні самого працівника до роботи в умовах неповної зайнятості. Так, якщо працювати неповний робочий день влаштовує працівника — має місце неповна зайнятість, однак, якщо працівник прагне бути повністю зайнятим, а працює неповний робочий день, то у цьому випадку йдеться про часткове безробіття [4].

У 1994 р. Міжнародною організацією праці було прийнято Конвенцію “Про роботу в умовах неповного робочого часу”. У ст. 1 зазначеної Конвенції неповністю зайнятий працівник визначається як працююча за наймом особа, нормальна тривалість робочого часу якої є меншою у порівнянні із тривалістю робочого часу повністю зайнятих працівників. Відповідно до ст. 4 Конвенції нормативно закріплено рівність працівників, зайнятих неповний робочий час із повністю зайнятими працівниками стосовно заборони будь-яких форм дискримінації у сфері праці, забезпечення безпеки та гігієни їхньої праці, а також можливості реалізації свого права на асоціацію у сфері праці. Досліджуваною Конвенцією також передбачено необхідність створення умов для зайнятих неповний робочий час працівників, еквівалентних умовам для повністю зайнятих працівників стосовно захисту прав працюючих жінок-матерів, а також оплачуваних святкових днів та відпусток. Згідно із вказаною Конвенцією держави-учасниці зобов’язуються вживати заходи, спрямовані на полегшення доступу до вільно-вибраної та продуктивної роботи, умови якої передбачають неповну зайнятість [5].

Слід зазначити, що положення розглядуваної Конвенції Міжнародної організації праці уточнюються прийнятою у 1994 р. Рекомендацією № 182 “Про роботу на умовах неповного робочого часу”. Вказана Рекомендація містить факультативні норми, спрямовані на розширення системи соціально-трудо-вих гарантій для неповністю зайнятих працівників. Так, Рекомендацією передбачено зобов’язання роботодавців:

- проводити консультації із представниками працівників зайнятих неповний робочий час стосовно процедур та заходів, які можуть застосовуватись для заохочення та захисту роботи на умовах неповного робочого часу, а також розширення можливості застосування такої роботи;
- здійснення інформування роботодавцем неповністю зайнятого працівника стосовно специфіки його роботи в письмовій формі або іншим відповідним національній практиці та законодавству способом.

Також в Рекомендації йдеться про зобов’язання держав – учасниць МОП щодо внесення змін до систем соціального забезпечення, передбачених національним законодавством з метою посилення соціальних гарантій працівників, що працюють на умовах неповного робочого часу, а також зниження небезпеки обмеження їхніх інтересів. Згідно з п. 10-11 Рекомендації передба-

чено забезпечення рівності працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу з повністю зайнятими працівниками, зокрема [6]:

- права працівників, зайнятих на умовах неповного робочого часу, на рівноправне з повністю зайнятими працівниками одержання грошових виплат, додаткових до основної заробітної плати;
- можливості неповністю зайнятих працівників на засадах рівності з повністю зайнятими працівниками користуватися соціально-побутовими послугами на підприємстві або установі.

Потрібно зазначити, що наведені універсальні міжнародно-правові положення, спрямовані на захист праці трудящих, працевлаштованих на умовах неповного робочого часу, зокрема надомників, набувають відображення та деталізації на регіональному рівні. Так, 6 червня 1997 р. за участю Союзу конфедерації промисловців та підприємців Європи, Конфедерації Європейського торгового союзу та Європейського центру підприємств з громадською участю було укладено Рамкову Угоду “Про неповну зайнятість”, що була введена в дію Директивою Ради ЄС 97/81 від 15 грудня 1997 р. Ключові положення вказаної Угоди передбачають створення реальної можливості трудящих працювати на умовах неповної зайнятості, а також протидію дискримінації таких працівників у трудових відносинах. Так, передбачено необхідність визначення та усунення державами – учасницями ЄС спільно із соціальними партнерами юридичних, а також адміністративних перешкод для можливості працевлаштування трудящих на умовах неповного робочого часу. Серед антидискримінаційних положень Угоди насамперед слід зазначити неприпустимість створення для неповністю зайнятих працівників менш зручних умов праці, ніж для працюючих повний робочий час, а також заборону розірвання з працівником трудового договору на тій підставі, що він відмовляється бути переведеним з неповної зайнятості на повну, або навпаки. Крім цього, згідно з зазначеною Угодою роботодавцям рекомендовано брати до уваги [7]:

- бажання працівника бути переведеним із повної на неповну зайнятість у разі можливості для цього на підприємстві або установі;
- бажання працівника щодо переведення його з неповної зайнятості на повну або щодо збільшення його робочого часу, якщо для цього є можливість;
- необхідність вчасного інформування трудящих про наявність на підприємстві або в установі посад неповної або повної зайнятості для забезпечення можливості переходу працівників з одного типу зайнятості на інший;
- необхідність сприяння можливості для неповної зайнятості на всіх рівнях посад, включаючи керівні посади на підприємстві або в установі.

Важливе значення для захисту трудових прав надомних працівників, які працюють віддалено з використанням мереж комунікації, має Рамкова Угода “Про телероботу”, укладена 23 травня 2002 р. Учасниками цієї угоди стали Європейська конфедерація профспілок, Об’єднана конфедерація роботодавців Європи, Європейське об’єднання підприємств з питань, пов’язаних з використанням праці електронних надомників та Європейська асоціація малого

та середнього бізнесу. Зазначеною Рамковою угодою категорія “телеробота” визначається як праця, що організована способом, який полягає в тому, що працівник значну частину свого робочого часу працює поза виробничим приміщенням роботодавця, використовуючи при цьому сучасні засоби зв’язку, зокрема Інтернет. Відповідно, “телеробота” згідно з визначенням цієї Угоди включає надомну працю. Вихідні положення вказаної Угоди головним чином спрямовані на забезпечення рівності працівників, залучених до телероботи з працівниками традиційного типу зайнятості [8].

Стосовно правового статусу працівників-надомників у державах – членах Європейського Союзу слід зазначити, що в Іспанії, Італії, Франції та Австрії надомники або повністю зрівняні у правовому статусі з працівниками традиційного типу зайнятості, або на них розповсюджуються усі трудові гарантії, враховуючи специфіку типу їх зайнятості, що передбачені для повністю зайнятих працівників. Водночас у таких державах, як Бельгія, Греція, Іспанія, Люксембург, Нідерланди, Португалія та Фінляндія, дистанційна, в тому числі надомна праця не охоплюється колективно-договірним регулюванням. Своєю чергою в Австрії, Великій Британії, Ірландії, Німеччині та Франції питання надомної праці врегульовані колективно-договірним способом на рівні підприємств [9].

Варто зазначити, що в Україні, крім діючого на даний час Положення про умови праці надомників від 1981 р., правові норми, спрямовані на регулювання праці вказаної категорії працівників, включені до проекту Трудового кодексу України. Так, ст. 44 Проекту передбачена можливість сторін трудових правовідносин під час або після укладення трудового договору домовитись про виконання працівником роботи вдома. Згідно із зазначеною статтею необхідною вимогою для надомної роботи є наявність у працівника вдома умов, що відповідають вимогам пожежної та виробничої безпеки, а також санітарії [10].

Отже, на підставі зазначеного є можливість констатувати наявність на універсальному міжнародно-правовому рівні достатньо деталізованого масиву правових норм, спрямованих на захист трудових прав працівників-надомників, що деякою мірою відображені в правових нормах Європейського Союзу. До основних напрямів, які, на нашу думку, сприятимуть посиленню ефективності реалізації міжнародно-правових норм щодо захисту праці надомників на внутрішньодержавному рівні, насамперед слід віднести:

- розширення кола держав – учасниць Конвенції Міжнародної організації праці “Про надомну працю”;
- активізацію зусиль соціальних партнерів щодо захисту трудових прав працівників-надомників, зокрема, шляхом включення питань про надомну працю до колективних договорів усіх рівнів;
- забезпечення ефективно діючої системи контролю щодо застосування надомної праці;
- посилення відповідальності роботодавців за вияви дискримінації по відношенню до працівників, зайнятих надомною працею.

## Джерела

---

1. *Середа О. Г.* Деякі аспекти впровадження регулювання дистанційної роботи в сучасному законодавстві // Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., м. Суми, 5–7 червня 2014 р. / ред. кол.: В. С. Венедіктов, А. М. Куліш, М. М. Бурбика; за ред.: В. С. Венедіктова, А. М. Куліша. Суми: СумДУ, 2014. С. 245–248.
2. Про надомну працю. Конвенція Міжнародної організації праці № 177 від 20.06.1996 р. // Конвенції та рекомендації МОП. К., 1997 р. 387 с.
3. Щодо надомної праці. Рекомендація Міжнародної організації праці № 184 від 20.06.1996 р. // Конвенції та рекомендації МОП. К., 1997. 387 с.
4. *Шабанов Р. І.* Щодо співвідношення понять “неповна зайнятість” та “часткове безробіття” // Зб. наук. пр. Харків. нац. педагогічного ун-ту ім. Г. С. Сковороди “ПРАВО”. 2013. Вип. 20. С. 42–47.
5. Про роботу на умовах неповного робочого часу. Конвенція Міжнародної організації праці № 175 від 07.06.1994 р. // Конвенції та рекомендації МОП. К., 1997. 387 с.
6. Про роботу на умовах неповного робочого часу. Рекомендація Міжнародної організації праці № 182 від 24.06.1994 р. // Конвенції та рекомендації МОП. К., 1997. 387 с.
7. Про Рамкову Угоду про неповну зайнятість, що укладено між UNICE, СЕЕР та ЕТУС: Директива Ради Європейського Союзу 97/81/ЄС від 15 грудня 1997 р. // URL: [www.old.minjust.gov.ua/file/32380](http://www.old.minjust.gov.ua/file/32380)
8. *Свічкарьова Я. В.* Співвідношення телероботи та надомної праці // Вісн. Харків. нац. ун-ту ім. В. Н. Каразіна. Серія “Право”. 2013. Вип. № 14. № 1062. С. 137–141.
9. *Процина Е.* Зарубежная практика регулирования трудовых отношений с надомными работниками // Закон и жизнь. 2014. № 1. С. 191–194.
10. Проект Трудового кодексу України 1852-VIII від 21.02.2017 // Верховна Рада України. Офіційний веб-портал. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)

*Оптимізація універсальної міжнародно-правової системи щодо захисту трудових прав працівників-надомників вимагає розширення кола держав-учасниць відповідної Конвенції Міжнародної організації праці. Активізація співпраці соціальних партнерів щодо забезпечення принципу рівності надомних трудящих з іншими категоріями працівників, а також виявлення та припинення випадків дискримінації надомних працівників роботодавцями сприятиме посиленню ефективності реалізації міжнародно-правових норм про працю надомників на внутрішньодержавному рівні.*

*The optimization of the universal international legal system for the protection of labor rights of home workers requires additional States participating in the relevant Convention of the International Labour Organization. Enhancing cooperation of social partners to ensure the principle of equality of home workers with other categories of workers and detect and prevent discrimination home workers employers will*

*strengthen the effectiveness of implementation of international legal norms on labor home workers domestically.*

*Оптимизация универсальной международно-правовой системы по защите трудовых прав работников-надомников требует расширения круга государств-участников соответствующей Конвенции Международной организации труда. Активизация сотрудничества социальных партнеров по обеспечению принципа равенства надомных трудящихся с другими категориями работников, а также выявление и пресечение случаев дискриминации надомных работников работодателями будет способствовать усилению эффективности реализации международно-правовых норм о труде надомников на внутригосударственном уровне.*

**Надійшла 4 листопада 2017 р.**