



Тетяна Валеріївна ПАРПАН,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри соціального права
Львівського національного університету імені Івана Франка,
tatianaparpan@gmail.com

УДК 349.2

ПРАВО НА НАЛЕЖНІ, БЕЗПЕЧНІ УМОВИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ НА ДОМУ

Звертається увага на проблеми реалізації працівниками, які працюють на дому (у тому числі дистанційними працівниками), права на належні, безпечні і здорові умови праці. Зроблено висновок про можливість застосування норм чинного трудового законодавства України, яким регулюються відносини надомних працівників, і для регулювання трудових відносин дистанційних працівників, які працюють на дому. Відзначено, що тенденції гнучкозахищеності на ринку праці дають підстави підсилити значимість договірного характеру відносин найманої праці. З метою удосконалення трудового законодавства, необхідно вивчити досвід зарубіжних країн щодо питань реалізації працівниками права на належні, безпечні і здорові умови праці та провести адаптацію і імплементацію положень Рамкової угоди про телепрацю в трудове законодавство України.

Ключові слова: належні та безпечні умови праці, дистанційна праця, працівник, роботодавець.

У зв'язку із появою на ринку праці нових, більш гнучких форм зайнятості, які за тими чи іншим ознаками (місцем виконання роботи, режимом праці тощо) відрізняються від традиційних, набула загострення проблема реалізації працівниками права на належні, безпечні і здорові умови праці. Відсутність необхідного правового регулювання таких трудових відносин, а також недостатнє науково-

© Парпан Т. В., 2016



теоретичне обґрунтування закріплення правил поведінки, які б дозволили зберегти пріоритет захисту трудових прав та законних інтересів суб'єктів цих відносин, врахувавши індивідуальні потреби найманого працівника, шляхом сприяння проявам його інноваційної поведінки та водночас, підвищивши ефективність економіки завдяки зростанню продуктивності праці, обумовило актуальність обраного автором статті напрямку дослідження.

Окремі аспекти цієї проблеми отримали науково-теоретичний інтерес у таких вітчизняних та зарубіжних науковців, як: І. С. Аксенов, Н. Б. Болотіна, Л. Ю. Бугров, О. М. Дуюнова, М. І. Іншин, І. Я. Кісельов, А. М. Лушников, М. В. Лушникова, О. В. Моцная, О. Т. Панасюк, П. Д. Пилипенко, О. І. Процевський, О. В. Смірнов, М. Я. Шабанова та інші.

Поряд з цим дослідження, що врахувало б динаміку розвитку сучасних трудових правовідносин працівників, які працюють на дому, та відобразило проблеми реалізації цієї категорією працівників права на належні, безпечні і здорові умови праці, не проводилося.

Зважаючи на викладене, є необхідність здійснити науково-теоретичне обґрунтування удосконалення чинного трудового законодавства щодо регулювання праці працівників, які працюють на дому (у тому числі дистанційних працівників), реалізації ними права на належні, безпечні і здорові умови праці та надати практичні рекомендації щодо сприяння вирішенню проблем, які виникають на практиці з цього приводу.

Тенденції, які мають місце у формуванні сучасного світового ринку праці, науковцями-економістами характеризуються як симбіоз підсилення попиту на нетипову (атипову, нетрадиційну) зайнятість та одночасної трансформації пропозицій праці [1, с. 3–14]. У зв'язку з цим, останнім часом усе більше уваги в світі приділяється політиці *flexicurity* (від англ. *flexibility* — гнучкість та *security* — захист, забезпечення та безпека). Українською термін *flexicurity* звучить як «гнучкозабезпеченість» або ж «гнучкозахищеність». Науковцями гнучкозахищеність визначається як вид трудо-правової політики, а саме такий напрям діяльності держави (її органів) та організацій, який проявляється у поєднанні гнучкості у врегулюванні трудових і пов'язаних із ними відносин та управлінням ринком праці з забезпеченням достатньої захищеності прав суб'єктів трудового права [2, с. 203]. Одним з векторів такої політики є достатня захищеність та реалізація свого права на належні, безпечні і здорові умови праці суб'єктами відносин найманої праці.

Як відомо, право на справедливі та сприятливі умови праці є міжнародним універсальним стандартом у сфері праці. Воно знайшло своє закріплення в багатьох міжнародних актах, серед яких такі фундаментальні як: Загальна декларація прав людини 1948 року (ч. 1 ст. 23) [3], Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (ст. 7) [4], Європейська соціальна хартія (ст.ст. 2, 3) [5].



В Україні закріплене ч. 3 ст. 43 Конституції України [6] право на належні, безпечні і здорові умови праці є однією із невід'ємних складових права на працю. Відповідно до Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р., в редакції від 21 листопада 2002 р. це право гарантується *всім* працюючим, а також поширюється на роботодавців (юридичних та фізичних осіб, які використовують найману працю) [7]. Статтею 88 Кодексу законів про працю України (КЗпП України) здорові та безпечні умови праці — це додержання правил і норм з техніки безпеки, необхідне освітлення, опалення, вентиляція, усунення шкідливих наслідків шуму, випромінювань, вібрації та інших факторів, які негативно впливають на здоров'я робітників (ст. 88 КЗпП України) [8]. Належними умовами праці (у технічному розумінні) вважається справний стан машин, верстатів і пристроїв; належна якість матеріалів та інструментів, необхідних для виконання роботи, і їх своєчасне подання; своєчасне забезпечення технічною документацією тощо. Для реалізації працівниками права на належні, безпечні і здорові умови праці встановлено єдиний порядок організації охорони праці в Україні, тобто створена система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів і засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я та працездатності людини у процесі трудової діяльності.

Обов'язок зі створення безпосередньо на робочому місці в кожному структурному підрозділі умов праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечення додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці покладено на роботодавця (ст. 13 Закону України «Про охорону праці»). Роботодавець, зокрема, повинен забезпечити належне утримання будівель і споруд, виробничого обладнання та устаткування, моніторинг за їх технічним станом; виконання необхідних профілактичних заходів відповідно до обставин, що змінюються; а також здійснювати контроль за додержанням працівником правил поведінки з машинами, механізмами та іншими засобами виробництва, використанням засобів індивідуального захисту тощо. Отже, для виконання своїх зобов'язань перед працівником щодо створення на робочому місці працівника належних, безпечних і здорових умов праці роботодавець повинен здійснювати безпосередній контроль за цим робочим місцем.

З появою на вітчизняному ринку праці нетипових (нетрадиційних) форм зайнятості, все частіше як практиками, так і науковцями ставиться під сумнів здатність роботодавця виконувати покладений на нього обов'язок із забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці стосовно працівників, робота яких не вписується в традиційні рамки трудових правовідносин. Зокрема йдеться про дистанційних працівників (телепрацівників). Дистанційний працівник виконує роботу, як правило, вдома (хоча допускається виконання роботи і поза місцем проживання працівника), не на території підприємства, установи, організації, офісу роботодавця, використовуючи нові телекомунікаційні можливості (факс, комп'ютер з — виходом у мережу Інтернет, електронну пошту і ін.), що



забезпечує йому можливість спілкування з керівництвом та колегами в режимі реального часу. Світовій практиці відомі різні види дистанційної зайнятості: дистанційна зайнятість, що розподілена на роботу вдома і роботу в офісі; надомна робота; позаштатна дистанційна робота; мобільна дистанційна робота; робота у спеціальних робочих місцях [8, с. 12–13].

Спробуємо з'ясувати на скільки здатне чинне трудове законодавство гарантувати дистанційним працівникам право на належні, безпечні і здорові умови праці, адже незважаючи на популярність застосування дистанційної праці в Україні, вона і надалі залишається на узбіччі правового регулювання.

Для початку нагадаємо, що право на належні, безпечні і здорові умови праці відповідно до чинного законодавства України мають усі особи, які реалізують своє право на працю. Отже, до них належать і дистанційні працівники. Серед різних видів дистанційної зайнятості найбільш поширеною є праця вдома. У традиційному розумінні, праця, яка виконується вдома (так звана, надомна робота), регулюється Положенням про умови праці надомників, затвердженим постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29 вересня 1981 р. Відповідно до цього положення, надомником вважається особа, що уклала трудовий договір з роботодавцем про виконання роботи вдома особистою працею з матеріалів і з використанням знарядь і засобів праці, що виділяються роботодавцем, або за рахунок коштів роботодавця [9].

Порівнюючи надомну та дистанційну працю, можна відмітити їх спільну рису: виконується вона не на території підприємства, установи, організації, офісу роботодавця, а як *правило*, вдома у працівника.

Відповідно до Положення про умови праці надомників, організація праці в надомних умовах допускається лише для осіб, які мають необхідні житлово-побутові умови. Роботодавець разом із представником виборного органу первинної профспілкової організації повинен провести огляд цих умов на їх відповідність. Роботодавець надає у безоплатне користування надомника устаткування, інструменти, пристрої та своєчасно здійснює їх ремонт. Якщо ж надомний працівник використовує свої інструменти, механізми, йому виплачується компенсація за амортизацію у порядку, визначеному законодавством. За угодою сторін працівнику можуть відшкодуватися й інші витрати, пов'язані із виконанням його трудової функції. Поряд з цим роботодавець повинен удосконалювати форми організації праці працівника, який працює вдома [9].

Наведені положення, без сумніву, можна використовувати і для регулювання трудових відносин дистанційних працівників, які працюють вдома.

Не зайвим буде звернення до Конвенції про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище № 155 (ратифікована Україною 2 листопада 2011 р.). Відповідно до ст. 16 зазначеної конвенції роботодавці, повинні забезпечувати, наскільки це обґрунтовано й практично здійснено, щоб



робочі місця, механізми, обладнання та процеси, котрі перебувають під їхнім контролем, були безпечними і не загрожували здоров'ю [10].

Виходячи з цього правила, можна зробити висновок, що роботодавець зобов'язаний забезпечити безпечні та здорові умови праці працівнику лише, якщо це *обґрунтовано й практично здійснено*. Отже, такого контролю може і не бути, якщо дистанційний працівник працюватиме, для прикладу, в іншій країні.

В аспекті досліджуваної проблеми варто звернутися і до Європейської рамкової угоди про телепрацю, яка була укладена 16 липня 2002 р. Європейською конфедерацією профспілок, Об'єднаною конфедерацією працедавців Європи, Європейською асоціацією малого і середнього бізнесу, а також Європейським об'єднанням підприємств [11]. Ця угода присвячена лише легальній телепраці, яка здійснюється на основі трудового договору. Відповідно до ст. 8 цього документа роботодавець несе відповідальність за забезпечення здорових та безпечних умов праці телепрацівників. При укладенні трудового договору він повинен інформувати телепрацівника про умови й охорону праці на робочих місцях, про вимоги, що пред'являються до використання комп'ютера на робочому місці. Працівник повинен чітко дотримуватися цих вимоги і виконувати їх. Поряд з цим угодою встановлено право роботодавця, представників працівників, а також органів контролю та нагляду на інспекцію вже створеного робочого місця працівника з метою перевірки дотримання вимог безпеки й охорони праці. Якщо робоче місце працівника знаходиться безпосередньо вдома, то інспектування такого робочого місця допускається лише після попереднього повідомлення й отримання на те згоди працівника.

Ці рекомендації можуть бути адаптовані в національне законодавство, з урахуванням особливостей та практики його застосування. Імплементация може бути здійснена і за допомогою укладення колективних та трудових договорів [11]. З цього приводу показовим є досвід Польщі. Так, у 2007 році Кодекс праці Польщі, прийнятий 26 червня 1974 р., було доповнено гл. ІІб, яка була присвячена трудовим відносинам телепрацівників. Тут знайшли місце рекомендації Європейської рамкової угоди про телепрацю та особливості національного трудового законодавства країни. Так, відповідно до положень Кодексу праці умови застосування телепраці визначаються угодою між роботодавцем та профспілковою організацією (або декількома профспілковими організаціями, які діють на підприємстві) (ст. 67/5). Статтею 67/11 цього ж нормативного акта, на роботодавця покладено обов'язки завозити телепрацівникові необхідне устаткування для роботи, компенсувати кошти, пов'язані з інсталяцією, сервісом, розробкою та консервацією устаткування, забезпечити телепрацівникові технічну допомогу і необхідну підготовку в сфері обслуговування устаткування, — хіба що роботодавець і телепрацівник вирішать інакше, в особливій угоді [12].

Окрема стаття Кодексу праці Польщі присвячена контролю з боку роботодавця за умовами праці телепрацівника. Зокрема встановлено,



що роботодавець має право контролювати виконання праці працівником на місці, проте такий контроль можливий лише за попередньою згодою працівника, висловленою в журналі, або за допомогою ресурсів електронної комунікації, або подібних ресурсів індивідуального порозуміння на відстані.

Узагальнюючи викладене, відзначимо, що за допомогою норм чинного трудового законодавства, яким врегульовано відносини надомної праці, може бути здійснено регулювання і трудових відносин дистанційних працівників (телепрацівників), у тому числі й щодо питань забезпечення права на належні, безпечні і здорові умови праці. Але на майбутнє, вивчивши досвід зарубіжних країн щодо регулювання дистанційної праці, варто провести адаптацію та імплементацію положень Європейської рамкової угоди про телепрацю в трудове законодавство України.

У нових умовах становлення ринкових відносин і значної децентралізації правового регулювання визначення меж правового і неправового впливу на суспільні відносини повинно залишатися за державою [13, с. 19]. На законодавчому рівні повинні бути визначені межі можливої поведінки сторін трудових відносин шляхом встановлення заборон зловживання трудовими правами учасників цих правовідносин. Разом з тим тенденції гнучкозахищеності дають підстави підсилити значимість договірної характеру відносин дистанційної праці. Працівники, які виконують роботу вдома, у тому числі і дистанційні працівники, як сторони трудових відносин повинні мати право на рівні трудового договору (угоди) погоджувати умови технічної підтримки з боку роботодавця, його фінансової відповідальності у разі ремонту або заміни устаткування, можливості здійснення роботодавцем перевірки умов праці та дотримання працівником вимог, необхідних для виконання своєї трудової функції.

Список використаних джерел

1. *Колот, А.* Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудоій сфері [Текст] / А. Колот // Україна: аспект праці. — 2009. — № 8. — С. 3–14.
2. *Томашевский, К. Л.* Трудоправовая политика гибкозащищенности: понятие и ее специфика в Республике Беларусь [Текст] / К. Л. Томашевский // Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення : тези доповідей та наукових повідомлень учасників III Міжнародної науково-практичної конференції / за ред. В. В. Жернакова. — Х. : Кросроуд, 2011. — С. 201–207.
3. Загальна декларація прав людини, прийнята ООН 10.12.1948 р. [Текст] // Права людини. Міжнародні договори України. Декларації, документи. — К. : Наукова думка, 1992. — С. 18–24.
4. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН 16.12.1966 р. [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. Законодавство України. — URL : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_042.



5. Європейська соціальна хартія (переглянута) (ETS № 163) від 03.05.1996 р. [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. Законодавство України. — URL : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_062.
6. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР [Текст] // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
7. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р. № 2695-XII, у ред. Закону від 21.11.2002 р. № 229-IV [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. Законодавство України. — URL : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.
8. Гулевич, О. Трансформація зайнятості у сфері послуг під впливом розвитку інформаційних технологій [Текст] / О. Гулевич // Україна: аспекти праці. — 2010. — № 2. — С. 10–15.
9. Положение об условиях труда надомников : утв. постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 29.09.1981 г. № 275/17-99 [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. Законодавство України. — URL : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81>.
10. Конвенція МОП про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище № 155 від 22.06.1981 р. [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. Законодавство України. — URL : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_050.
11. ETUC, UNICE-UEAPME and CEEP, Framework Agreement on Telework, Brussels, 16 July 2002 [Electronic Resource] / UEAPME — URL : http://www.ueapme.com/docs/joint_position/Telework%20agreement.pdf.
12. Kodeks pracy. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. [Źródła Elektroniczne] / Internetowy System Actow Prawnych. — URL : <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19740240141>.
13. Кондратьев, Р. І. Локальні норми і прогалини в праві [Текст] / Р. І. Кондратьев // Вісник Хмельницького інституту регіонального управління та права. — 2002. — № 1. — С. 17–20.

Надійшла до редакції 11.08.2016

Парпан Т. В. Право на надлежащие, безопасные условия труда работников, работающих на дому

Привлечено внимание к проблемам реализации работниками, работающими на дому (в том числе дистанционными работниками), права на надлежащие, безопасные и здоровые условия труда. Сделан вывод о возможности применения норм действующего трудового законодательства Украины, которым регулируются трудовые отношения надомных работников, работающих на дому. Отмечено, что тенденции гибкоадаптивности на рынке труда дают основания усилить значимость договорного характера отношений наемного труда. С целью усовершенствования трудового законодательства, необходимо изучить опыт зарубежных стран по вопросам реализации работниками права на надлежащие, безопасные и здоровые условия труда и провести адаптацию и имплементацию положений Рамочного соглашения о телеработе в трудовое законодательство Украины.

Ключевые слова: *надлежащие и безопасные условия труда, дистанционная работа, работник, работодатель.*

**Parpan, T. V. The Right to Proper, Safe Working Conditions of Homeworkers**

The article is devoted to the problems of implementation the right to proper, safe and healthy working conditions of homeworkers (including distant workers). The conclusion was made about the applicability of the current labour legislation of Ukraine, which regulates relations of homeworkers, and to regulate the employment of distant employees who work at home. It is noted that trends of flexible security in the labour market give reason to reinforce the importance of contractual nature of the relationship of wage labour. In order to improve labour legislation it is necessary to study experience of foreign countries in implementation of employees' right to proper, safe and healthy working conditions, and to conduct an adaptation and implementation of the European Framework Agreement on television work in the labour legislation of Ukraine.

Keywords: *proper and safe working conditions, distant work, employee, employer.*

