

Національна академія правових наук України
Науково-дослідний інститут правового забезпечення
інноваційного розвитку

код екземпляра 893577



ПРАВО ТА ІННОВАЦІЇ

Науково-практичний журнал

Видається 4 рази на рік

Заснований 2011 р.

№ 1 (13) 2016

Харків
«Право»
2016

Ю. Ю. ИВЧУК

кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры правоведения юридического факультета
Восточноукраинского национального университета имени Владимира Даля

**ОТДЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ОХРАНЫ ТРУДА СЕЗОННЫХ РАБОТНИКОВ:
СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА УКРАИНЫ
И ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА**

Статья посвящена сравнительному анализу законодательства по вопросам охраны труда сезонных работников в Украине и в Европейском Союзе. Анализ проведен с учетом того, что Европейское законодательство является системой наднационального регулирования трудовых отношений в странах ЕС. Отдельное внимание уделено вопросу аппроксимации национального законодательства на пути евроинтеграционных процессов в Украине. В работе выделены условия трудового договора, необходимые для привлечения работников к сезонным работам в странах ЕС и условия трудовых договоров, которые необходимы согласно отечественному законодательству. Сформулированы предложения по совершенствованию трудового законодательства Украины в части правового обеспечения сезонных работ.

Ключевые слова: трудовое законодательство, трудовое законодательство ЕС, аппроксимация трудового законодательства с законодательством ЕС, сезонные работы, сезонные работники.

Yu. Yu. IVCHUK

Candidate of Legal Science, Associate Professor, Assistant Professor of Law Faculty
of East Ukrainian National University named after Vladimir Dal

**CERTAIN ISSUES OF WORK SAFETY OF SEASONAL WORKERS:
THE COMPARATIVE ANALYSIS OF UKRAINIAN AND EUROPEAN UNION LEGISLATION**

Problem setting. The modern vector of the reforming and improvement of labor legislation demonstrates the need to study the European experience of the regulation of labor relations. It's caused by the integration processes in Ukraine and the desire to build a democratic state based on generally accepted human values and labor standards of countries with developed economy.

Analysis of recent research and publications. In domestic science the issues of seasonal work usually considered in the context of the incurrance and termination of such labor relations, as well as a form of employment. Thus, the ideological basis of legal regulation of seasonal work formed in the USSR, and Ukrainian legislation after the declaration of independence has not been significant changed in this regard.

Target of research. The purposes of this article are a comparative analysis of EU and Ukrainian legislation in the field of work safety of seasonal workers labor and formulation the proposals for the improvement of national legislation.

Article's main body. It should be noted that EU legislation on the organization of work of seasonal workers categorically establishes that all seasonal workers should have such an accommodation that ensures an adequate standard of living. Under the EU legislation there are two kinds of labor contracts of seasonal workers. The first makes for a period not exceeding 90 days and the second makes for a period exceeding 90 days. The labor contracts should have the necessary conditions: 1. Place and type of work. 2. Duration of employment. 3.

Remuneration. 4. The number of working hours during a week or month. 5. Paid leave. 6. Working conditions. 7. If it possible – the date of commencement of work.

Conclusions and prospects for the development. Overall, this study shows that the domestic legislation on the organization and work safety of seasonal workers labor is outdated and does not meet modern social and economic conditions of the state's development. Since the declaration of independence, any significant changes in the legal regulation of the seasonal workers labor in Ukraine haven't been conducted. In terms of Ukraine's integration into the EU, it is advisable to use the experience of the European Union concerning the regulation of seasonal workers labor.

Key words: work safety, seasonal workers, employee, labor contract.

УДК 349.2

Н. М. ВАПНЯРЧУК,
кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник Науково-дослідного інституту правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України

**ДИСТАНЦІЙНА ЗАЙНЯТІСТЬ:
ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ**

Стаття присвячена дослідженню дистанційної зайнятості працівників як однієї із форм нестандартної форми зайнятості. Зроблено висновок, що бурхливий розвиток суспільних відносин потребує більш детального врегулювання інституту дистанційної зайнятості, в тому числі в аспекті соціального забезпечення дистанційних працівників, рівності їх трудових прав на рівні з працівниками, які працюють на робочих місцях, створених роботодавцем, вироблення державної політики у сфері дистанційної зайнятості. Запропоновано врегулювати питання дистанційної зайнятості у Законі України «Про зайнятість населення» та передбачити відповідні глави у новому Трудовому кодексі України.

Ключові слова: нестандартна форма зайнятості, дистанційна зайнятість, трудове законодавство, працівник, роботодавець.

Постановка проблеми. Зважаючи на науково-технічний прогрес і тенденції розвитку інформаційного суспільства, стандартні форми зайнятості все рідше стають затребуваними, від чого збільшується кількість безробітних. У зв'язку з цим постає необхідність у нових нестандартних формах зайнятості, які були б здатні модернізувати ринок праці й трудові відносини. Однією з таких є дистанційна зайнятість працівників, яка відповідає теперішньому темпу життєдіяльності осіб. Така форма зайнятості підвищує доступність праці для багатьох категорій населення (пенсіонери, інваліди, вагітні жінки, тощо), усуває географічні труднощі (завдяки мережі Інтернет та іншим засобам зв'язку), соціальну напругу. Більше того, працівник особисто може формувати свій робочий режим, виконувати трудову функцію в зручних для нього умовах, що позитивно відображається на його продуктивності та ефективності. Щодо роботодавця, то його користь полягає в мінімізації витрат на утримання персоналу, оренду офісного приміщення, оплати комунальних послуг, закупівлі необхідного облаштування і т. д. [1, с. 5].

Проблематика правового регулювання дистанційної зайнятості працівників була тією чи іншою мірою предметом вивчення багатьох учених, серед яких варто назвати таких, як Н. Б. Болотіна, В. С. Венедиктов, Л. П. Гаращенко, В. В. Жернаков, С. А. Іванов, М. І. Іншин, І. Я. Кисельов, В. П. Кохан, А. М. Курінний, В. В. Лазор, Л. І. Лазор, А. М. Лушніков, В. М. Лушнікова, Р. З. Лівшиць, М. М. Моцар,

В. І. Прокопенко, В. Д. Перевалов, П. Д. Пилипенко, М. А. Шабанова, О. М. Ярошенко та ін. Проте, незважаючи на проведені дослідження, існують питання, які потребують свого розгляду, нового бачення, особливо з урахуванням тих змін, які наразі відбуваються в нашій державі. Додатково актуалізує зазначене питання й чергове прийняття Верховною Радою України у першому читанні проекту Трудового кодексу.

Виклад основного матеріалу. Перш за все значимо, що в Україні таке явище, як дистанційна зайнятість, знаходиться на стадії зародження, хоча у багатьох країнах світу вже набуло поширення й складає серйозну конкуренцію типовим формам зайнятості. Що й говорити, коли саме визначення поняття «дистанційна зайнятість» в українському науковому просторі є не дуже поширеним, але все ж деякі науковці надають його трактування та розглядають як: а) вид зайнятості, заснований на видаленні працівника від традиційного робочого місця, гнучкому режимі робочого часу, використанні інформаційних і телекомунікаційних технологій як основи організаційних зв'язків [2, с. 821]; б) взаємодію працівника та роботодавця на ринку праці, що передбачає гнучкі соціально-трудові відносини безпосередньо у віртуальному середовищі з використанням інформаційних і комунікаційних технологій [3, с. 6]; в) гнучку можливість працювати в місцевості, що розташована поза звичайним робочим місцем [4]; г) різновид трудової діяльності, що здійснюється у місці, відданому від центрального офісу, що ви-

ключає можливість спілкування працівника з керівництвом та колегами [5]; д) модифіковану форму надомної праці, що включає її як вид, та виконується здебільшого для роботи найбільш кваліфікованих працівників [6].

На підставі наведених трактувань, вважаємо дистанційну зайнятість слід розуміти як нестандартну форму зайнятості, засновану на гнучких соціально-трудовах відносинах між працівником та роботодавцем і яка відбувається у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій.

На думку О. Гулевич, існує п'ять основних видів дистанційної зайнятості: 1) дистанційна зайнятість, яка розподілена за кількома місцями: частково – вдома, частково – у приміщеннях, що є власністю роботодавця (на більшу частину робіт поширюється дія колективних договорів); 2) надомна робота, яка складається з одноманітних, часто повторюваних операцій, які не потребують високої кваліфікації (оплачується за кінцевим результатом); 3) позаштатна дистанційна робота, яка базується на надомній роботі і здійснюється позаштатними працівниками на основі договорів з роботодавцем (комп'ютерне програмування, дизайн тощо); 4) мобільна дистанційна робота, яка передбачає застосування можливостей нових технологій у традиційних формах мобільної діяльності (робота торгових представників, інспекторів тощо); 5) робота у спеціально обладнаному офісі, яка здійснюється телекомунікаційним зв'язком («телеробота» та «теледоступ») [7, с. 11].

Заслуговує на увагу класифікація, проведена з урахуванням досвіду зарубіжних країн. Так, залежно від часу виконання такої роботи вона поділяється на: а) тимчасову (така робота, як правило, розглядається як понадурочна і здійснюється у виняткових ситуаціях, оскільки зазвичай виконується працівниками на звичайних робочих місцях, а трудовий договір не передбачає роботу вдома) та б) постійну (безпосередньо передбачена в трудовому договорі), яка, у свою чергу, поділяється на власне постійну та змінну (робота, що здійснюється протягом неповного робочий часу), що передбачає встановлення у трудовому договорі конкретної кількості робочих днів, епізодичну, яка визначається перед виконанням конкретного завдання, або ситуативну, що здійснюється нерегулярно, а лише за необхідності [8].

У науковій літературі виділяють як позитивні, так і негативні риси цього явища. При цьому позитивні поділяють на дві групи. По-перше, це об'єктивна потреба окремих категорій працівників у працевла-

штуванні, для яких повна зайнятість з якихось причин скрутна або небажана (працівники похилого віку, матері-одиначки, безробітна молодь без професійних навичок та ін.). Дистанційна зайнятість дозволяє працівникам поєднувати роботу за наймом з виконанням сімейних обов'язків, участю в громадському житті, підтриманням здоров'я та ін. По-друге, така зайнятість продиктована об'єктивною потребою ринку в мобільній робочій силі, викликаній глобалізацією, децентралізацією й спеціалізацією виробництва, а також появою нових технологій. Зайнятість фахівців у галузі інформаційних технологій має за визначенням гнучкий характер [9, с. 46].

Негативні ж риси поширення дистанційної зайнятості, не лише в Україні, а й у інших державах, пов'язані насамперед з відсутністю або зниженням соціального захисту, гарантій трудових прав працівників, з браком перспективи професійного розвитку, оскільки роботодавець не зацікавлений вкладати кошти в підвищення кваліфікації працівника.

Слід наголосити, що в трудовому законодавстві така форма зайнятості нормативно не врегульована. Хоча певні положення стосовно виконання роботи вдома містяться у Положенні про умови праці надомників, затверженому Постановою Госкомпраці СРСР та Секретаріата ВЦРПС від 29 вересня 1981 р. № 275/17-99 [10]. У проекті Трудового кодексу України [11] також здійснена спроба закріпити норму про надомну роботу, що можна відзначити як позитивний момент, який потребує більш поглибленого вивчення. Так, у ст. 44 «Умова про роботу вдома» зазначено, що під час укладення трудового договору або пізніше сторони можуть домовитися про виконання працівником роботи вдома (надомну працю), якщо він має для цього необхідні умови, що відповідають вимогам охорони праці, пожежної безпеки і санітарії. Крім цього, даною нормою регулюється питання відшкодування використання у роботі працівником власного майна та відшкодування роботодавцем витрат, пов'язаних з його амортизацією.

Також дистанційна зайнятість знайшла своє закріплення у новому Законі України «Про наукову і наукову технічну діяльність від 26 листопада 2015 р. [12], зокрема у ст. 6. «Науковий працівник», в якій зазначено таке: «Для наукових працівників і спеціалістів наукових установ та вищих навчальних закладів може запроваджуватися дистанційний режим праці. Можливість запровадження гнучкого режиму робочого часу та дистанційного режиму праці в науковій установі (вищому навчальному закладі) визначається в колективному договорі або рішенням керівника наукової установи (вищого

навчального закладу) за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації. Конкретний перелік професій і посад наукової установи (вищого навчального закладу), на яких можуть застосовуватися гнучкий режим робочого часу та дистанційний режим праці, погоджується вченою (науковою, науково-технічною, технічною) радою наукової установи (вищого навчального закладу). Порядок та умови застосування гнучкого режиму робочого часу та дистанційного режиму праці визначаються у правилах внутрішнього трудового розпорядку наукової установи (вищого навчального закладу).

Проте одне лише положення не є комплексним вирішенням проблеми. Оскільки бурхливий розвиток суспільних відносин потребує більш детального врегулювання інституту дистанційної зайнятості, в тому числі в аспекті соціального забезпечення дистанційних працівників, рівності їх трудових прав на рівні з працівниками, які працюють на робочих місцях, створених роботодавцем, вироблення державної політики у сфері дистанційної зайнятості.

Наразі фахівцями розробляються проекти реформування дистанційної зайнятості. Ініціативи щодо розвитку та врегулювання дистанційної зайнятості набули широкого обговорення як у засобах масової інформації, так і з боку учасників соціального партнерства, отримали як позитивні, так і негативні відгуки. Серед позитивних в основному називають: а) можливість знайти роботу для категорій населення, які на ринку праці знаходяться в менш захищеному становищі; б) легалізація дистанційної зайнятості, що призведе до соціальної захищеності дистанційних працівників; в) забезпечення розвитку малого та середнього бізнесу; г) покращення становища на ринку праці за допомогою створення нових робочих місць; д) адаптація законодавства до сучасних суспільних відносин; е) збільшення надходжень до бюджету. Негативні ж оцінки нестандартним формам зайнятості зазвичай дають профспілкові організації, посиляючись на те, що дистанційна зайнятість переважно низькокваліфікована та низькооплачувана, призводить до нестабільного становища працівника та сприяє тінізації економіки.

Незважаючи на те, що частково критичні оцінки є виправданими, проте не всі аргументи проти дистанційної зайнятості є обґрунтованими. По-перше, така форма зайнятості використовується не лише для низькооплачуваних робіт, а часто й для залучення високооплачуваних спеціалістів. По-друге, дистанційна зайнятість сприяє розвитку ринку праці, та, відповідно, можливості для робітника вибирати кращі умови праці, незважаючи на фактор віддаленого

місцезнаходження роботодавця. По-третє, заборона використовувати дистанційну зайнятість лише більше сприятиме тінізації економіки, на відміну від її якісного регламентування.

Неврегульованість інституту дистанційної зайнятості призводить до дискримінації дистанційних працівників стосовно працівників, які виконують роботу на робочому місці у роботодавця. Відповідно ці працівники не мають змоги на рівні з іншими реалізувати свої трудові права, в тому числі не мають можливості повною мірою користуватися правами соціального забезпечення. Необхідно зазначити, що ефект від регулювання дистанційної зайнятості прямо залежатиме від якості законодавства у цій сфері.

Висновки. Ураховуючи наведене вище, вважаємо за необхідне запропонувати врегулювати питання дистанційної зайнятості у Законі України «Про зайнятість населення» та передбачити відповідні глави у новому Трудовому кодексі України.

До основних напрямів оптимізації правового регулювання дистанційної зайнятості в Україні слід віднести такі:

1) у Трудовому кодексі України закріпити главу про дистанційних працівників, в якій передбачити:

– порядок укладення трудового договору, зокрема: а) встановити положення, згідно з яким трудові правовідносини вважаються укладеними, коли сторони дійшли згоди щодо умов виконання відповідної роботи, незважаючи на наявність письмового договору про це; б) зазначити, що відповідні факти можуть підтверджуватися інформацією, яка відображена у переписці між роботодавцем та працівником; в) установити можливість укладення трудового договору за допомогою електронного цифрового підпису. У випадку, якщо працівник не має змоги посвідчити відповідний договір, роботодавець повинен надіслати для погодження та підписання поштою рекомендованим листом з повідомленням про вручення працівникові підписаний проект трудового договору. Разом з проектом надсилається копія наказу про прийняття на роботу на основі попередньої усної домовленості;

– положення, відповідно до якого роботодавець зобов'язаний забезпечити дотримання працівником вимог охорони праці та санітарно-гігієнічних норм. Якщо згідно з домовленістю сторін створення безпечних умов праці здійснюється працівником, роботодавець зобов'язаний відшкодувати пов'язані з цим витрати, а також проконтролювати належне дотримання цих вимог;

– положення, згідно з яким оплата здійснюється не за результат роботи, а за фактично витрачений

час відповідно до встановлених на підприємстві загальних норм виробітку з відповідною оплатою робочого часу;

– положення, згідно з яким норми на сумісництво та суміщення поширюються на дистанційних працівників, якщо працівник комбінує роботу за місцем проживання та роботу в приміщенні підприємства;

– положення: «у разі використання дистанційної зайнятості роботодавець зобов'язаний забезпечити первинну профспілкову організацію необхідним обладнанням для участі дистанційних працівників у діяльності останньої»;

2) у Законі України «Про зайнятість населення» визначити поняття «дистанційна зайнятість» та закріпити таке положення: «держава зобов'язана сприяти розвитку дистанційної зайнятості»;

3) розробити державну політику у сфері зайнятості населення, спрямовану на стимулювання розвитку дистанційної зайнятості з використанням податкових пільг та пільг зі сплати єдиного соціального внеску;

4) створити спеціальні інститути, які повинні забезпечити та координувати дистанційну зайнятість.

ЛІТЕРАТУРА

1. Правове регулювання дистанційної зайнятості працівників в Україні : монографія / В. О. Косенко. – Х. : Право, 2015. – 216 с.
2. Шелест Е. С. Дистанционная занятость молодежи / Е. С. Шелест // Донбас-2020: перспективи розвитку очима молодих вчених : матеріали V наук.-практ. конф. (м. Донецьк, 25–27 трав. 2010 р.). – Донецьк : ДонНТУ МОН, 2010. – С. 819–823.
3. Моторна І. І. Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічні вигоди від її використання / І. І. Моторна // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 3. – С. 6–12.
4. Бобринкова М. Правовое регулирование дистанционного труда в зарубежном законодательстве / М. Бобринкова // Сравнит. труд. право. – 2011. – № 5. – С. 1–9.
5. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право : учебник для ВУЗов / И. Я. Киселев. – М. : Велби : Проспект, 2005. – 360 с.
6. Прилипко О. С. Юридична природа і зміст нестандартних трудових договорів : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Прилипко Олександра Сергіївна ; М-во освіти і науки України, Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2014. – 19 с.
7. Гулевич О. Трансформація зайнятості у сфері послуг під впливом розвитку інформаційних технологій / О. Гулевич // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 2. – С. 10–13.
8. Байков А. Телеработа как одна из разновидностей гибкой занятости в Латвии [Електронний ресурс] / А. Байков. – Режим доступу: <http://www.baltic-course.com/rus/opinion/?doc=48651>.
9. Муравьева А. А. Труд, основанный на знаниях: высшая школа и производство (опыт стран ЕС) / А. А. Муравьева // Труд за рубежом. – 2007. – № 1. – С. 37–58.
10. Положение об условиях труда надомников, утвержд. пост. Госкомитета СССР по труду и соцвопросам и Секретариата ВЦСПС от 29.09.1981 г. № 275/17-99 // Бюл. Госкомтруда СССР. – 1082. – № 1.
11. Проект Трудового кодекса Украины (реєстр. № 2902, текст законопроекту від 27.08.2013 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.
12. Про наукову і науково-технічну діяльність : Закон України від 26.11.2015 р. № 848-VIII // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/848-19/page>.

REFERENCES

1. Kosenko V. O. (2015) *Pravove rehulivannia dystantsiinoi zainiatosti pratsivnykiv v Ukraini : monohr. [Legal regulation of distance employment of workers in Ukraine: Monograms]*. Kharkiv. Pravo, [in Ukrainian]
2. Shelest E. S. (2010) *Distsantsionnaya zanyatost molodezhi [Distance youth employment] Donbas-2020: perspektivi rozvitku ochima molodih vchenih: mater. V nauk.-prakt. konf. (m. Donetsk, 25-27 trav. 2010).* – Donbass 2020: development prospects through the eyes of young scientists: mater. V nauk. and practical. Conf. (M. Donetsk, May 25-27. 2010). (pp. 819-823). Donetsk : DonNTU MON [in Ukrainian]
3. Motorna I. I. (2008) *Dystantsiina zainiatist v umovakh hlobalizatsii ekonomiky ta sotsialno-ekonomichni vyhody yui vykorystannia [Distance employment in a globalized economy and socio-economic benefits from its use] Ukraina aspekty pratsi. – Ukraine aspects of labor 2008.* 3, 6-12 [in Russian].

4. Bobrinkova M. (2011) *Pravovoe regulirovanie distantsionnogo truda v zarubezhnom zakonodatelstve [Legal regulation of distance labor in foreign legislation]. Sravnitelnoe trudovoe pravo – Comparative Labor Law 5,* 1-9 [in Russian].
5. Kiselev I. Ya. (2005) *Sravnitelnoe trudovoe pravo : uchebnyk dlya VUZov [Comparative Labor Law: a textbook for high schools].* Moscow: Velbi: Prospekt [in Russian].
6. Prylypko O. S. (2014) *Yurydychna pryroda i zmist nestandartnykh trudovykh dohovoriv [The legal nature and content of the non-standard employment contracts] Extended abstract of candidate's thesis.* Kyiv [in Ukrainian].
7. Hulevych O. (2010) *Transformatsiia zainiatosti u sferi posluh pid vplyvom rozvytku informatsiinykh tekhnolohii. [The transformation of employment in the services sector under the influence of information technology]. Ukraina: aspekty pratsi – Ukraine: aspects of labor.* 2. 10 – 13 [in Ukrainian].
8. Baykov A. *Telerabota kak odna iz raznovidnostey gibkoy zanyatosti v Latvii [Telework as a form of flexible employment in Latvia] baltic-course.com.* Retrieved from <http://www.baltic-course.com/rus/opinion/?doc=48651> [in Russian].
9. Muraveva A. A. (2007) *Trud, osnovannyiy na znaniyah: vysshaya shkola i proizvodstvo (opyit stran ES) [The work is based on knowledge: higher school and production (EU experience)] Trud za rubezhom – Work overseas.* 1. 37-58. [in Ukrainian].
10. *Polozhenie ob usloviyah truda nadomnikov, utverzhd. post. Goskomiteta SSSR po trudu i sotsvoprosam i Sekretariata VTsSPS ot 29.09.1981 № 275/17-99 [Regulation on the working conditions of homeworkers, adopted. fast. The USSR State Committee on Labor and sotsvoprosam and the Secretariat of the All from 29.09.1981, the, number 275 / 17-99] Byul. Goskomtruda SSSR. – Bulletin of the USSR State Committee.* 1082. – № 1 [in Ukrainian].
11. *Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy (reistr. № 2902, tekst zakonoproektu vid 27.08.2013) [Draft Labor Code of Ukraine (Reg. №2902, draft text on 08.27.2013)] w1.c1.rada.gov.ua* Retrieved from http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746 [in Ukrainian].
12. *Pro naukovu i nauково-tekhnichnu diialnist: Zakon Ukrainy vid 26.11.2015 № 848-VIII [On scientific and technical activity: Law of Ukraine of 11.26.2015 № 848-VIII] zakon5.rada.gov.ua.* <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/848-19/page> [in Ukrainian].

Н. Н. ВАПНЯРЧУК

кандидат юридических наук, старший научный сотрудник НИИ правового обеспечения инновационного развития НАПрН Украины

ДИСТАНЦИОННАЯ ЗАНЯТОСТЬ:
ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Статья посвящена исследованию дистанционной занятости работников как одной из форм нестандартной формы занятости. Сделан вывод, что стремительное развитие общественных отношений требует более детального урегулирования института дистанционной занятости, в том числе в аспекте социального обеспечения дистанционных работников, равенства их трудовых прав наравне с работниками, работающими на рабочих местах, созданных работодателем, выработки государственной политики в сфере дистанционной занятости. Предложено урегулирование вопроса дистанционной занятости в Законе Украины «О занятости населения» и предусмотреть соответствующие главы в новом Трудовом кодексе Украины.

Ключевые слова: нестандартная форма занятости, дистанционная занятость, трудовое законодательство, работник, работодатель.

N. N. VAPNYARCHUK

Candidate of Legal Sciences, Senior Researcher of the Scientific and Research Institute of Providing Legal Framework for the Innovative Development of National Academy of Law Sciences of Ukraine

TELECOMMUTING EMPLOYMENT:
PROBLEMS OF LEGAL REGULATION

Problem setting. The article investigates telecommuting employment as one of the forms of non-standard forms of employment. It is noted that in Ukraine the phenomenon of telecommuting employment is at infancy, although in many countries has become widespread and is a serious competitor standard forms of employment.

Analysis of resent researches and publications. The subject of study of many scientists, among which are such as N. B. Bolotina, V. S. Venediktov, P. L. Garashchenko, V. V. Zhernakov, S. A. Ivanov, M. I. Inshyn, I. Kiselev, V. P. Kokhan, M. A. Kurennoy, V. V. Lazar, L. I. Lazar, A. M. Lushnikov, M. V. Lushnikova, G. S. Livshits, M. M. Mozer M., I. V. Prokopenko, V. D. Perevalov, P. D. Pilipenko, N. A. Shabanova, A. M. Yaroshenko and others.

Article's main body. Telecommuting employment proposed understood as non-standard forms of employment based on a flexible social and labor relations between employees and employers, which takes place in a virtual environment using information and communication technologies.

Initiative for Development and Employment remote settlement today widely debate both in the media and members of the social partnership, have both positive and negative reviews.

Indicated that unregulated Institute of telecommuting employment leads to discrimination remote workers with respect to employees who perform work for the employer in the workplace. Accordingly, these workers are not able as the other to realize their labor rights, including not able to fully enjoy the rights of social security. Indicated that the effect of the regulation of remote employment directly depend on the quality of legislation in this area.

It is concluded that the rapid development of social relations requires more detailed regulation of the Institute of telecommuting employment, including in terms of social security of remote workers, equality of labor rights at the level of the employees who work in jobs created by employers, policy making in the field of remote employment.

Conclusions and prospects for the development. A remote resolve the issue of employment in the Law of Ukraine «On Employment» and to provide relevant chapter in the new Labour Code of Ukraine, singled out the basic directions of optimization of legal regulation of telecommuting employment in Ukraine.

Key words: nonstandard form of employment, telecommuting employment, labor law, employee, employer.

УДК 349.2:2-78

О. А. ЯКОВЛЄВ,

кандидат юридичних наук, доцент кафедри
трудового права Національного юридичного
університету імені Ярослава Мудрого

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У РЕЛІГІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ: ОКРЕМІ ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ТЕОРІЇ І ПРАКТИКИ

У статті розглядаються теоретичні і прикладні питання правового регулювання трудових відносин у релігійних організаціях. Зокрема, досліджуються проблеми реалізації права на працю у релігійних організаціях, а також правова природа діяльності священнослужителів. Автор доводить, що існуюче правове регулювання трудових відносин у релігійних організаціях є недосконалим і потребує внесення низки змін.

Аргументується також, що діяльність священнослужителя чи іншої особи, на яку покладено систематичне виконання пастирської, обрядової, місіонерської функцій, а також керівництва релігійною організацією є за своєю природою трудовою. У зв'язку з цим виконання цієї діяльності може проводитись на підставі трудового договору, укладеного між релігійною організацією і відповідним священником.

Ключові слова: трудове право, трудові відносини, релігійна організація, трудовий договір, право на працю.

Постановка проблеми. Релігія становить важливу складову суспільного життя. Досвід спроб секуляризації у XX столітті свідчить, що твердження про поступовий занепад релігії як соціального феномену є помилковим. У багатьох країнах релігія значною мірою втратила свій вплив на політику, право, освіту тощо, однак це не призвело до остаточного занепаду церков, які і далі залишаються частиною суспільного ландшафту. Хоча серцевина будь-якої релігійної системи міститься у вірі у Бога, богів, надприродне, потойбічне тощо [1, с. 46–50], релігія – це також і набір суспільних інститутів (релігійних організацій, об'єднань, громад, центрів, братств тощо), а також конкретні люди, які є членами, парафіянами, керівниками, працівниками відповідних організаційних утворень.

Метою написання цієї статті є саме аналіз прикладних та теоретичних аспектів правового регулювання трудових відносин у релігійних організаціях.

Аналіз основних досліджень. Деякі аспекти зазначеної вище проблематики фрагментарно досліджували такі вчені, як Д. О. Вовк, Е. В. Дробко, А. Дудчак, О. Золотухін, Т. А. Коляда, І. В. Міма, С. М. Прилипка, А. Ю. Радченко та ін.

Виклад основного матеріалу. Як суспільні інститути ці релігійні утворення є учасниками відповідних відносин, які в багатьох аспектах регулюються різноманітними правовими нормами. Названі правовідносини можна умовно поділити на два ве-

ликі типи: внутрішні (усередині релігійної організації, об'єднання, громади тощо) і зовнішні (відносини вказаних інститутів з іншими суб'єктами). Важливою частиною внутрішніх відносин є ті з них, що виникають у сфері реалізації права на працю.

Наскільки ці питання важливі для юридичної науки, зокрема, науки трудового права? За даними Державного департаменту у справах національностей та релігій станом на 2015 рік в Україні налічується 33 781 релігійна громада. Кількість священнослужителів становить 31 881 особу. В Україні діє 198 релігійних навчальних закладів, де навчаються 17 829 слухачів [2]. Ці цифри свідчать про доволі розгалужену релігійну інфраструктуру, до якої залучена значна кількість людей. Нормальне функціонування релігійних відносин є запорукою міжконфесійного миру, відсутності релігійної напруги, повного і широкого забезпечення релігійної свободи громадян. Основна роль у реалізації вказаних завдань в умовах демократичної держави відводиться праву. Це повною мірою стосується і трудового права, яке покликане забезпечити права сторін трудових відносин, що виникають усередині релігійних організацій.

Основою нормативно-правового регулювання названих відносин є Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) [3] і Закон України «Про свободу совісті та релігійні організації» (далі – Закон про релігійні організації) [4]. Проте зазначені законодавчі акти є застарілими і, як такими, що не завжди здатні вирішувати завдання ефективного регулюван-