

## LABOR LAW AND SOCIAL WELFARE LAW

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-179-4-21>

### НАДОМНА ПРАЦЯ: ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

**Абдель Фатах А. С.**

*викладач кафедри цивільного та господарського права  
Криворізький навчально-науковий інститут  
Донецького державного університету внутрішніх справ  
м. Кривий Ріг, Дніпропетровська область, Україна*

Значну частину робочої сили, зайнятої в неформальному секторі складають надомні працівники. Дана категорія зайнятих осіб відноситься до уразливих груп працівників. Причиною цього є умови за яких виконується надомна робота: відсутність чітких умов найму та неналежне оформлених трудових угод. Все це стає підґрунтям порушення трудових прав надомних працівників.

У зв'язку з пандемією COVID-19 кількість осіб, у тому числі неповнолітніх, які працюють в неформальній сфері неухильно зростає. Питання надомної праці також включає в собі і гендерне питання, адже 80 відсотків усіх надомних працівників – жінки [1].

За оцінюванням МОП, у 2019 році у світі нараховувалося близько 260 млн. осіб, які працюють удома, що становить 7,9% загальної чисельності зайнятих у світі. Такі дані були до початку пандемії COVID-19. Вважаємо, що наразі кількість таких осіб є значно більшою [1].

Нормативно-правове регулювання питання надомної праці закріплено як в національних так і міжнародних актах. На міжнародному рівні поняття надомної праці визначено Конвенцією МОП № 177 «Про надомну працю» (1996 року) як робота, яку особа виконує: «і) за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця; ii) за винагороду; iii) з метою виробництва товарів або послуг, згідно з вказівками роботодавця, незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали або інші ресурси, що використовуються якщо тільки ця особа не має в своєму розпорядженні такої міри автономії та економічної незалежності, яка

потрібна для того, щоб вважати її незалежним працівником відповідно до національного законодавства чи судових рішень» [2].

Кодекс законів про працю України не містить визначення надомної праці, про дану форму організації праці згадується лише в ст. 179 в контексті можливості працювати на умовах неповного робочого часу або на дому особам, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною до трьох або шести років [3].

Нормативним актом, який регулює окремі питання надомної праці є Положення про умови праці надомників (додаток до постанови Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань та Секретаріату ВЦРПС від 29.09.81 р. № 275/17-99) відповідно до якого надомниками є фізичні особи, які уклали трудовий договір з підприємством про виконання роботи вдома [4].

Методичні рекомендації щодо визначення робочих місць, схвалені Міністерством праці України, протокол від 21.06.95 р. № 4 уточнюють поняття надомників, визначаючи їх як працівників робоче місце яких збігається територіально з місцем їх проживання. Їхні робочі місця оснащені в основному інструментом, приладами та невеликими верстатами [5].

Таким чином, до основних ознак, які характеризують дану форму праці відносяться: робота, що виконується в рамках трудових відносин, поза місцем виробництва (роботодавця) та за винагороду

В свою чергу надомна праця також поділяється на види:

- промислова надомна праця (наприклад виготовлення виробів, що не потребують використання промислової техніки або виробів ручної роботи);
- робота на цифрових платформах удома
- дистанційна праця робота (за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій) [6]

Конкретний вид надомної роботи може залежати від враховуючи професійних навичок, стану здоров'я особи, медичних рекомендацій, властивостей виробництва.

Надомні робітники користуються однаковими правами та захистом як і інші робітники. Роботодавець зобов'язується платити працівникові заробітну плату та забезпечувати необхідні умови праці для роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором та трудовою угодою. Для цього надомники повинні оформити трудовий договір саме у письмовій формі.

Згідно з п.п. 4 Положення про умови праці надомників переважне право на укладення трудового договору про роботу вдома надається:

жінкам, які мають дітей віком до 15 років; інвалідам та пенсіонерам (незалежно від виду призначеної пенсії), особам, які досягли пенсійного віку, але не отримують пенсію, особам зі зниженою працездатністю, яким рекомендована праця у надомних умовах, особам, які доглядають інвалідів або довго хворіють члени сім'ї, які за станом здоров'я потребують догляду [4].

Як правило, для виконання надомної роботи підприємство забезпечує надомника необхідними матеріалами, засобами праці (обладнанням, інструментами). Таким чином з надомниками наряду з працівниками які виконують трудові функції безпосередньо на виробництві, може бути укладено договір про матеріальну відповідальність.

У випадку коли надомник використовує у своїй роботі власні матеріали та інструменти, відповідно до статті 125 КЗпП він має право на отримання компенсації за їх знос (амортизацію) [3].

Дуже важливим є питанням робочого часу та часу відпочинку надомних працівників. Такі працівники можуть працювати як повний так і неповний робочий день. Гнучка організація робочого часу надомних працівників стає одночасно як перевагою такої форми роботи так і її недоліком. Адже періоди середньої або невеликої завантаженості можуть змінюватися періодами інтенсивної та понаднормової роботи. Все це може призводити до емоційного вигорання, відсутності межі між роботою та особистим життям. Юридичні прогалини також є підставою збільшення тривалості робочого дня для даної категорії працівників. З цією метою законодавчо потрібно закріпити періоди щоденного відпочинку, оплату за понаднормову роботу, тощо.

Надомні працівники, згідно з ст. 6 Закону «Про відпустки», мають гарантоване право на щорічну основну відпустку тривалістю не менше 24 календарних днів [7].

Оплата праці надомників зазвичай провадиться за відрядними розцінками за фактично виконані роботи або за вироблену якісно продукцію. Норми виробітку надомним працівникам встановлюються індивідуально, виходячи з особливостей виконання роботи та виходячи з неможливості контролю роботодавцем використання робочого часу надомником.

Серед актуальних проблем надомної праці можна виділити наступні:

- експлуатація надомних працівників, що пояснюється в національному законодавстві про працю та зайнятість і часто відображає дискримінацію за ознакою статі, віку, тощо;

- недодержання норм охорони праці, бо надомні працівники, працюючи з обладнаннями та речовинами не належним чином можуть завдати шкоди не тільки собі але і членам їх родини;
- відсутність чіткої регламентації нормативів праці, та як наслідок порушення прав надомних працівників;
- неформальність промислових надомників;
- залучення до надомної роботи неповнолітніх осіб;
- відсутність методів забезпечення захисту надомних працівників.

З метою боротьби з вищезазначеними проблемами, державна політика в трудовій, соціальній та економічній сферах повинна бути направлена на те, щоб забезпечити баланс між інтересами надомних працівників, роботодавців шляхом підтримання соціального діалогу між усіма суб'єктами даних правовідносин, збільшення соціальних гарантій та економічного стимулювання надомної форми праці.

### Література:

1. Working from Home: Estimating the worldwide potential / International Labour Office. Geneva : ILO, 2020. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms\\_743447.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_743447.pdf) (дата звернення: 18.12.2021).
2. Конвенція про надомну працю № 177 : Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 20.06.1996 URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_327#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327#Text) (дата звернення: 18.12.2021).
3. Кодекс законів про працю України: Кодекс України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 18.12.2021).
4. Про затвердження Положення про умови праці надомників: Постанова, Положення від 29.09.1981 № 275/17-99. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81#Text> (дата звернення: 18.12.2021).
5. Методичні рекомендації щодо визначення робочих місць: Мінпраці України (до1997р.); Рекомендації від 21.06.1995 № 4. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0004205-95#Text> (дата звернення: 18.12.2021).
6. Working from home: From invisibility to decent work / International Labour Office. Geneva : ILO, 2021. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/-documents/publication/wcms\\_765806.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/-documents/publication/wcms_765806.pdf) (дата звернення: 18.12.2021).
7. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 18.12.2021).