

УДК 349.3

<https://doi.org/10.34142/23121661.2024.40.34>

orcid.org / 0000-0002-7217-7329

© Гоц-Яковлєва О.В., 2024

О.В. Гоц-Яковлєва**ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА
ЯК НОВА РЕАЛЬНІСТЬ: ПРОБЛЕМИ
СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ДЛЯ
ОКРЕМИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ****O. Hots-Yakovlieva.****REMOTE WORK AS A NEW REALITY:
ISSUES OF SOCIAL PROTECTION OF
CERTAIN CATEGORIES OF
EMPLOYEES**

Анотація. Статтю присвячено проблемним питанням соціального захисту науково-педагогічних працівників та державних службовців, з нестандартною формою зайнятості, а саме – дистанційною. Зауважено, що стандартна форма зайнятості – з виконанням роботи за місцем розташування роботодавця – стала неможливою, оскільки в умовах пандемії та подальшої збройної агресії несли загрозу для життя і здоров'я працівників. Відзначено, що діяльність науково-педагогічних працівників та державних службовців має певні вимоги, зокрема, високу відповідальність, обов'язковість постійної комунікації та специфічний рівень навантаження. Проте в умовах дистанційної роботи ці особливості можуть перетворитися на додаткові ризики для працівників, що потребують особливого підходу у забезпеченні соціального захисту. Наголошено на важливості оцінки того, наскільки існуючі норми соціального захисту відповідають потребам означених категорій працівників і які зміни можуть бути впроваджені для їх ефективного захисту у нових реаліях сьогодення.

Досліджено та проаналізовано законодавчі акти, підзаконні нормативно-правові акти у сфері дистанційної праці взагалі та науково-педагогічних працівників і державних службовців зокрема. Встановлено, що кожен працівник, робота якого відбувається у дистанційному режимі, має самостійно визначити своє робоче місце та, відповідно, несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на своєму робочому місці. Але, разом з тим, не у кожного працівника є об'єктивна можливість забезпечити такі умови, оскільки обладнання тощо здебільшого купується ним за власний кошт. Тож в законодавстві слід передбачати механізм компенсації або забезпечення відповідним

обладнанням, оскільки це є частиною соціального захисту, спрямованого на збереження здоров'я працівників. Зауважено, що дистанційна робота також несе ризик порушення норм робочого часу та часу відпочинку, що в свою чергу може тягнути за собою загрози здоров'ю працівників. Застережено про можливе неоформлення у разі хвороби листка непрацездатності, оскільки дистанційна робота не вимагає слідування до місця роботи і, відповідно, може бути виконана у будь-який час і за будь-якого стану здоров'я.

Підсумовано, що соціальний захист означених вище категорій працівників в умовах дистанційної роботи вимагає окремого підходу, адже традиційні норми, розроблені для офлайн-середовища, не завжди відповідають реаліям дистанційної роботи.

Ключові слова: нестандартна форма зайнятості, науково-педагогічний працівник, державний службовець, роботодавець, соціальне забезпечення, соціальний захист, гарантії, умови праці, дистанційна робота, трудовий договір, робочий час, умови праці

Abstract. The article is devoted to problematic issues of social protection of scientific and pedagogical workers and civil servants with a non-standard form of employment, namely remote employment. It was noted that the standard form of employment - with the performance of work at the location of the employer - became impossible, because in the conditions of the pandemic and subsequent armed aggression, it posed a threat to the life and health of employees. It was noted that the activities of scientific and pedagogical workers and civil servants have certain requirements, in particular, high responsibility, the obligation of constant communication and a specific level of workload. However, in the conditions of remote work, these features can turn into additional risks for employees, requiring a special approach in ensuring social protection. The importance of assessing the extent to which the existing norms of social protection meet the needs of certain categories of workers and what changes can be implemented for their effective protection in the new realities of today is emphasized.

Researched and analyzed legislative acts, sub-legal normative legal acts in the field of remote work in general and scientific and pedagogical workers and civil servants in particular. It is established that each employee whose work is carried out remotely must independently determine his workplace and, accordingly, is responsible for ensuring safe and harmless working conditions at his workplace. But, at the same time, not every employee has an objective opportunity to ensure such conditions, since equipment, etc. is mostly purchased by him at his own expense. Therefore, the legislation should provide a mechanism for compensation or provision of appropriate equipment, as this is part of social protection aimed at preserving the health of workers. It is noted that remote work also carries the risk of violating the norms of working hours and rest time, which in turn can entail threats to the health of employees. There is a warning about the possible failure to issue a sick leave in case of illness, since remote work does not require following to the place of work and, accordingly, can be performed at any time and in any state of health.

It is concluded that the social protection of the above-mentioned categories of workers in the conditions of remote work requires a separate approach, because the traditional norms developed for the offline environment do not always correspond to the realities of remote work.

Key words: non-standard form of employment, scientific and pedagogical worker, civil servant, employer, social security, social protection, guarantees, working conditions, remote work, employment contract, working hours, working conditions.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Виклики сьогодення, пов'язані спочатку з пандемією, а потім з військовою агресією, спричинили

необхідність адаптації до них у всіх сферах життя, зокрема у сфері праці. Стандартна форма зайнятості – з виконанням роботи за місцем розташування роботодавця – стала неможливою, оскільки несла загрозу для працівників. Тому було впроваджено нестандартні форми зайнятості, серед яких – дистанційна робота. Серед різноманіття сфер, на які вплинуло запровадження дистанційної роботи, слід особливо відзначити діяльність науково-педагогічних працівників та державних службовців. Їхня робота має певні унікальні вимоги, зокрема, високу відповідальність, обов'язковість постійної комунікації та специфічний рівень навантаження. Проте в умовах дистанційної роботи ці особливості можуть перетворитися на додаткові ризики для працівників, що потребують особливого підходу у забезпеченні соціального захисту.

Тому важливо оцінити, наскільки існуючі норми соціального захисту відповідають потребам цих категорій працівників і які зміни можуть бути впроваджені для їх ефективного захисту у нових реаліях сьогодення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню питань, пов'язаних з правовим регулюванням нестандартних форм трудової зайнятості, в тому числі й дистанційної роботи, присвячені наукові праці таких авторів, як О. Коваленко, О. Мельничук, М. Мельничук, О. Назарчук, І. Павліченко, Я. Сімутіна та інших вчених.

Особливості соціального захисту окремих категорій працівників висвітлювали, зокрема, В. Безусий, В. Буряк, М. Ждан, І. Костенко, І. Кринична, Р. Луцький, І. Одинцова, С. Синчук, Б. Сташків та інші науковці, які присвятили свої наукові праці зазначеній тематиці. Але реалії сьогодення вимагають подальшого її дослідження, що й обумовило вибір теми цієї статті.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета даної статті – визначення особливостей соціального захисту в умовах дистанційної роботи окремих категорій працівників, які мають певні специфічні функції.

Виклад основного матеріалу дослідження. Донедавна трудові обов'язки, за загальним правилом, виконувалися працівниками за місцем розташування роботодавця. Але у зв'язку з поширенням у 2020 році пандемії коронавірусної хвороби, законодавець був змушений шукати інші форми зайнятості для забезпечення безпечних умов праці, як того вимагає трудове законодавство. Так, було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID19)» [1], яким до Кодексу законів про працю України було додано ст. 60² «Дистанційна робота», де визначалося, що «Дистанційна робота - це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій» [2].

Дана стаття є нормою прямої дії і не потребує жодних додаткових наказів чи листів від Кабінету міністрів України або будь-яких міністерств.

Слід відмітити, що потреба у легальному визначенні і законодавчому закріпленні дистанційної роботи назріла вже досить давно, з розвитком цифрових можливостей та інформаційно-комунікаційних технологій. На що звертають увагу і науковці: «На необхідності легалізації дистанційної праці в Україні представники юридичної науки й практики наголошували вже багато років. Очевидно, що все це довго могло б залишатися на рівні наукових пропозицій, якби не запровадження в нашій державі суворих карантинних заходів, основні з яких – вимога залишатися вдома та працювати дистанційно» [3]. Між іншим, таке закріплення нарешті чітко розмежувало поняття нетрадиційних форм організації праці [4].

Закон «Про освіту» змінами від 5 вересня 2017 року також відреагував на вимоги того часу. Частиною 1 статті 57¹ були передбачені державні гарантії в умовах воєнного стану, надзвичайної ситуації або надзвичайного стану: «...працівникам закладів освіти, установ освіти, наукових установ, у тому числі тим, які в умовах воєнного стану, надзвичайної ситуації або надзвичайного стану в Україні чи окремих її місцевостях, оголошених у встановленому порядку (особливий період) були вимушені змінити місце проживання (перебування), залишити робоче місце, місце навчання, незалежно від місця їх проживання (перебування) на час особливого періоду гарантується: організація освітнього процесу в дистанційній формі або в будь-якій іншій формі, що є найбільш безпечною для його учасників; збереження місця роботи, середнього заробітку, здійснення виплати стипендії та інших виплат, передбачених законом...» [5].

А в листі Міністерства освіти і науки України № 1/3338-22 від 07.03.2022 наголошено, що під час дистанційного режиму роботи за працівниками зберігаються права та обов'язки, визначені Кодексом законів про працю України та іншими актами законодавства [6].

Звісно ж, є сфери виробництва, послуг тощо, де неможливо перевести всіх працівників на дистанційну форму. Тому, Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України та Державна служба України з питань праці рекомендували роботодавцям «по можливості максимально забезпечити використання дистанційної форми праці та (або) гнучкого режиму робочого часу (зокрема і для зменшення скупчення людей у «часи пік»), запроваджувати режим роботи на умовах скороченого та неповного робочого часу з урахуванням вимог, визначених законодавством, а також максимально сприяти реалізації права працівників на отримання, за їх проханням, оплачуваних відпусток і відпусток без збереження заробітної плати, що надаються працівникам в обов'язковому порядку, та відпустки без

збереження заробітної плати, які надаються за угодою сторін у порядку, визначеному законодавством» [7].

Виконання специфічних функцій державними службовцями, а саме – публічної, професійної, політично неупередженої діяльності з практичного виконання завдань і функцій держави, тягне за собою чітку регламентацію робочого часу, режиму роботи тощо цієї категорії працівників. Так, в розділі III Типових правил внутрішнього службового розпорядку від 03 березня 2016 року № 50 визначена навіть тривалість роботи по днях тижня [8]. Також закріплено, що «вихід державного службовця за межі адміністративної будівлі державного органу у робочий час зі службових питань відбувається з відома його безпосереднього керівника. У державному органі може вестися журнал реєстрації місцевих відряджень» (п. 8 розд. III Типових правил). Тож під час пандемії треба було знайти компроміс між вимогами безпеки для здоров'я держслужбовців і зарегульованістю їх служби. В залежності від вимог технологічного процесу у конкретній службі, в більшості державних органів було запроваджено «комбіновану» дистанційну роботу, коли частина службовців працювала за місцем знаходження держоргану, а частина - дистанційно.

Але з початком воєнних дій на території України більшість державних службовців була позбавлена можливості виконувати свої посадові обов'язки безпосередньо на робочих місцях. Велика кількість службовців була вимушена виїхати з зони активних бойових дій. Тож в такій ситуації продовжувати виконувати свої службові функції стало можливо лише в дистанційному форматі.

Відкликаючись на ситуацію, що склалася, Кабінет Міністрів України прийняв Постанову № 440 «Деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану» [9], якою врегульовувалися означені питання.

Виходячи з сутності дистанційної роботи та відповідно до ч. 4 ст. 60² КЗпП України кожен працівник, робота якого відбувається у дистанційному режимі, має самостійно визначити своє робоче місце та, відповідно, несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на своєму робочому місці. Отже, чинне законодавство не встановлює обмежень щодо робочого місця працівника в умовах дистанційної роботи.

Але в той же час працівник зобов'язаний дбати про особисту безпеку і здоров'я, як зазначено в абзаці 2 частини 1 статті 14 Закону України «Про охорону праці» [10]. Але, наприклад, працівники, що проводять багато часу за комп'ютером, потребують забезпечення ергономічного робочого місця для запобігання професійним захворюванням. Вдома таке обладнання здебільшого купується за власні кошти працівника, що може призводити до зростання

кількості звернень щодо опорно-рухових розладів. Тобто, неналежні умови роботи вдома можуть створювати додаткові ризики для здоров'я. Тож в законодавстві слід передбачати механізм компенсації або забезпечення відповідним обладнанням, адже це є частиною соціального захисту, спрямованого на збереження здоров'я працівників.

Разом з тим перехід на дистанційну форму роботи часто призводить до того, що роботодавець вимагає включення працівника в робочий процес «24/7» та незалежно від стану здоров'я. Адже «не важко» відповісти на телефонний дзвінок, повідомлення, виконати письмове завдання тощо. Особливо, коли сама робота складається з декількох видів навантаження. Як, наприклад, науково-педагогічні працівники, які виконують наукову, навчальну, методичну та організаційну роботу. Подібна ситуація може скластися й у держслужбовців: якщо, приміром, термінове розпорядження приходить наприкінці робочого дня, то його виконання може вийти за встановлені робочі межі.

Так, науково-педагогічні працівники займаються не лише викладацькою діяльністю, а й науково-дослідною, що вимагає забезпечення умов для ефективної взаємодії зі здобувачами або науковою спільнотою. Їхня робота потребує гнучкості та постійного доступу до інформаційних ресурсів, що робить дистанційну роботу актуальною. Дистанційна робота у цій сфері створює специфічні виклики, пов'язані з необхідністю збереження високої якості освітнього процесу. А це зазвичай пов'язане з підвищеним навантаженням, особливо в частині підготовки електронних матеріалів та проведення онлайн лекцій.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Державні службовці виконують функції, пов'язані з наданням державних послуг і управлінськими завданнями. Це вимагає від них чіткого дотримання процедур і стандартів навіть в умовах дистанційної роботи.

Дистанційна робота може спричиняти психологічне навантаження, зокрема через ізоляцію та відсутність фізичної взаємодії. Це важливо враховувати, особливо в частині компенсацій за медичні витрати, пов'язані зі стресом або проблемами зі здоров'ям через сидячий режим роботи.

Тут і постає питання про гарантії соціального захисту під час дистанційної роботи. Безумовно, працівники мають право на соціальне забезпечення, яке включає страхування, виплати на випадок хвороби, пенсійні внески тощо. Переважно питання соціального захисту обмежується загальними положеннями щодо умов праці, страхування, можливості відпусток, листків непрацездатності тощо, проте специфіка науково-педагогічної діяльності та державної служби вимагає додаткових гарантій. Право на відпочинок та лікарняні збережені, навіть у випадку дистанційної роботи. Проте питання в тому, як ці гарантії реалізуються під час роботи вдома.

Підсумовуючи, слід зазначити, що соціальний захист означених вище категорій працівників в умовах дистанційної роботи вимагає окремого підходу, адже традиційні норми, розроблені для офлайн-середовища, не завжди відповідають реаліям дистанційної роботи. Насамперед, це стосується якості робочого середовища, тимчасової непрацездатності тощо.

Література

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19). Закон України від 30 березня 2020 року № 510-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text>. 2. Кодекс законів про працю України: Закон України № 322-VIII від 10.12.1971 р. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5#Text>. 3. Сімутіна Я. Дистанційна праця в умовах карантину: спроба правового врегулювання. Судово-юридична газета. URL: <https://sud.ua/ru/news/blog/166599-distantsiyna-pratsya-v-umovakh-karantinu-sproba-pravovogovregulyuvannya>. 4. Коваленко О.О. Надомна робота і дистанційна робота: методологічний аспект розмежування понять нетрадиційних форм організації праці. Актуальні проблеми інноваційної економіки та права. 2024. № 2. С. 15-19. 5. Про освіту. Закон України від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>. 6. Про практику застосування трудового законодавства у галузі освіти і науки під час дії правового режиму воєнного стану. Лист міністерства освіти і науки України від 07.03.2022 № 1/3378-22. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-praktiku-zastosuvannya-trudovogo-zakonodavstva-u-galuzi-osviti-i-nauki-pid-chas-diyi-pravovogo-rezhimu-voennogo-stanu>. 7. Роз'яснення щодо організації робочих процесів під час запобігання поширенню в Україні коронавірусу COVID-19. Прес-служба Мінекономіки від 12.03.2020 р. URL: <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=ukUA&id=60dba365-7843-4147-b4a7-df0328caeca2&title=RoziasnenniaSchodoOrganizatsiiRobochikhProtsesivPidChasZapobiganniaPoshirenniuVUkrainiKoronavirusuCovid19>. 8. Типові правила внутрішнього службового розпорядку. Затверджені наказом Національного агентства України з питань державної служби 03.03.2016 № 50. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0457-16#Text>. 9. Деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану. Постанова Кабінету міністрів України від 12 квітня 2022 р. № 440. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/440-2022-%D0%BF#Text>. 10. Про охорону праці. Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/440-2022-%D0%BF#Text>