

УДК 349.2

<https://doi.org/10.34142/23121661.2022.35.14>orcid.org/0000-0003-2862-3341

Шабанов Р. І., 2022

orcid.org/0000-0002-7773-0402

Ждан М. Д., 2022

Р. І. Шабанов, М. Д. Ждан**ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРИНЦИПУ
СВОБОДИ ДОГОВОРІВ ПРО ПРАЦЮ
В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ
НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ****R. Shabanov, M. Zhdan****PROBLEMS OF ENSURING THE PRINCIPLE
OF FREEDOM OF EMPLOYMENT
CONTRACTS IN THE CONDITIONS
OF DISTANCE WORK OF SCIENTIFIC
AND PEDAGOGICAL EMPLOYEES**

Анотація. Авторами вивчаються проблеми забезпечення принципу свободи договорів про працю в умовах дистанційної роботи науково-педагогічних працівників. Дистанційна робота як перспективний напрям піднесення виробничої сфери та прискорення економічного тання, потребує ефективного та дотичного використання, щоб не завдавати шкоди здоров'ю працівників та не нівелювати їхні традиційні професійні якості. Для унеможливлення прояву зазначених ризиків дистанційна робота потребує належного правового регулювання. На думку авторів, розповсюдження нормативних положень про дистанційну роботу не лише на відповідних працівників інформаційно-цифрової сфери не відповідає як принципу єдності і диференціації правового регулювання трудових відносин, так і принципу свободи договорів про працю. Автори констатують, що відповідно до положень підзаконних нормативно-правових актів про здійснення дистанційного навчання та практики їх втілення у закладах вищої освіти первинна трудова функція науково-педагогічних працівників в умовах дистанційної роботи була заміщена функцією адміністрування мережевого освітнього процесу з максимальним витісненням викладацької і наукової складової. У такий спосіб здійснюється недопустимий із точки зору принципу свободи договорів про працю вплив на волю науково-педагогічних працівників, які позбавляються можливості повноцінно реалізовувати власну трудову функцію та погоджуватись на зміну умов трудового договору в процесі переходу на дистанційне навчання. Авторами пропонується перенести положення про дистанційну роботу в окрему главу Кодексу законів про працю України, норми якої будуть розповсюджуватись лише на тих працівників, в яких здійснення трудової функції, пов'язаної з ІТ-сферою, є провідною. Автори також пропонують розробити Наказ Міністерства освіти і науки України "Про службу дистанційного навчання в закладах вищої освіти", який буде регулювати положення про роботу відповідної служби, до завдань якої має належати

організація дистанційної роботи в закладах вищої освіти, контроль, а також складання звітності про її виконання.

Ключові слова: право на працю, свобода договорів про працю, дистанційна робота, науково-педагогічні працівники, дистанційне навчання.

Abstract. The authors study the problems of ensuring the principle of freedom of employment contracts in the conditions of distance work of scientific and pedagogical employees. The authors note that distance work, being a promising direction of raising the production sphere and accelerating economic growth, requires efficient and timely use, so as not to harm the health of employees and not to undermine their traditional professional qualities. In order to prevent the manifestation of these risks, distance work requires proper legal regulation. According to the authors, the dissemination of regulations on distance work not only to the relevant information and digital employees does not meet the principle of unity and differentiation of legal regulation of labor relations, and the principle of freedom of employment contracts. The authors state that, based on the provisions of bylaws on distance learning and the practice of their implementation in higher education institutions, the primary job function of research and teaching employees in distance work was replaced by the function of administering the network educational process with maximum displacement of teaching and research component. In this way, from the point of view of the principle of freedom of employment contracts, the influence on the will of scientific and pedagogical employees is inadmissible. The authors propose to transfer the provisions on distance work to a separate chapter of the Labor Code of Ukraine, the rules of which will apply only to those employees in whom the performance of labor functions related to the IT sector is leading. The authors also propose to develop the Order of the Ministry of Education and Science of Ukraine “On distance learning service in higher education institutions”, which will regulate the provisions of the relevant service, whose tasks should include the organization of distance work in higher education institutions and control, as well as reporting performance.

Key words: right to work, freedom of employment contracts, distance work, research and teaching staff, distance learning.

Постановка проблеми. Пандемія COVID-19 та воєнні дії, що тривають в Україні, останнім часом радикально змінили наше уявлення про нормальне життя: карантинні обмеження й умови воєнного стану стали причиною втрати усталених соціальних зв'язків між громадянами, а велика частина приватного та трудового життя перемістилась до віртуального простору мережі інтернет. Не минули зазначені трансформації і сферу вищої освіти, для якої традиційні умови функціонування (очні заняття, колективна наукова робота безпосередньо на кафедрах, факультетах закладів вищої освіти) на сьогодні є винятком, а не правилом. Використання мережевих можливостей забезпечують продовження освітнього процесу й академічних досліджень, налагодження комунікації з учасниками цих процесів з будь-якого місця з точкою доступу до інтернету. Необхідно зазначити, що, з одного боку, така можливість стає рятувальним ланцюжком гарантування неперервності освіти та наукового спілкування в кризових ситуаціях, але, з іншого боку, формується значна кількість ризиків порушення фундаментальних прав людини, зокрема права на працю. Особливо треба звернути увагу на забезпечення принципу свободи договорів про працю в умовах дистанційної роботи науково-педагогічних працівників, адже використання технологій віддаленої роботи передбачає значне залучення таких

працівників до здійснення додаткової роботи поза сферою дії їх класичної трудової функції. Ця проблема, крім вищезазначеного юридичного аспекту, містить ризик зниження якості освіти через збільшення кількості трудових завдань науково-педагогічних працівників.

Аналіз останніх досліджень. Проблематика дистанційної роботи, особливо з часу початку пандемії COVID-19 та внесення відповідних змін до трудового законодавства, стала предметом вивчення у вітчизняній юридичній науці. Серед наукових праць українських вчених-трудоваків, які найбільш критично розглянули законодавчі новації у сфері дистанційної роботи, треба виокремити дослідження С. О. Сільченка [1] (акцентовано увагу на необхідності забезпечити дотримання балансу єдності правового регулювання праці щодо гарантування основних трудових прав дистанційних працівників у поєднанні з можливостями для диференціації правового регулювання дистанційної праці), Д. О. Новікова та О. М. Лук'янчикова [2] (ці автори вважають, що підхід, вибраний законодавцем для регулювання дистанційної роботи, є переважно цивілістичним, а в певних деталях встановлює організаційний і дисциплінарний диктат роботодавця), І. Козуб [3] (дослідниця звертає увагу на суттєву кількість додаткових умов трудового договору, що обумовлюються виконанням роботи дистанційно).

Проте юридичних досліджень щодо проблем правового регулювання дистанційної роботи науково-педагогічних працівників немає, хоча сфера освіти стала чи не найбільш поширеною в аспекті використання мережевих технологій у трудовій діяльності. Отже, у вітчизняній науці трудового права утворився дослідницький вакуум у питанні вивчення договорів про працю в умовах дистанційної роботи науково-педагогічних працівників, який має заповнити ця публікація.

Формулювання мети статті. Мета цієї статті полягає в дослідженні проблем забезпечення принципу свободи договорів про працю в умовах дистанційної роботи науково-педагогічних працівників.

Виклад основного матеріалу статті. Згідно зі ст.60-2 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) “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” [4]. КЗпП визнає дистанційну роботу як особливу форму організації праці. Тим самим законодавець констатує, що дистанційна робота може бути притаманна всім видам діяльності незалежно від специфіки та виду праці. Тобто кожен працівник може виконувати дистанційну роботу одночасно з трудовою функцією, на яку він погоджувався при укладенні трудового договору.

Для дистанційної роботи в сфері вищої освіти запроваджено додаткове регулювання відповідно до Положення про дистанційне навчання, затвердженого Наказом Міністерства освіти і науки від 25 квітня 2013 року (далі – Положення) [5].

Згідно Положення дистанційне навчання реалізовується через застосування дистанційної форми як окремої форми навчання та використання технологій дистанційного навчання для забезпечення навчання в різноманітних формах. Основними видами навчальних занять за дистанційною формою навчання є лекція, семінар, урок, практичні заняття, лабораторні заняття, консультації тощо. Тобто за видами навчальних занять дистанційне навчання є майже класичним освітнім процесом, який лише здійснюється із застосуванням цифрових технологій у синхронному або асинхронному режимі.

Водночас Положення вимагає проходження науково-педагогічними працівниками підвищення кваліфікації за такими напрямками цифрової грамотності, як персональні комп'ютери, мережеве обладнання, джерела безперебійного живлення, сервери, обладнання для відеоконференц-зв'язку, інформаційно-комунікаційне забезпечення із пропускну здатністю каналів, програмне забезпечення загального та спеціального призначення (зокрема для осіб з особливими потребами), вебресурси навчальних дисциплін (програми). Такі навички мають дозволити науково-педагогічному працівникові самостійно організовувати дистанційний процес, що має збільшити діапазон виконуваних ним обов'язків із суто навчальних і наукових до фактично адміністративних.

Можна аргументувати неминучість збільшення здійснювальних функцій та їхнє професійне розпорошення через розвиток комп'ютеризації виробничих процесів та флексибілізацію ринку праці. Однак зазначені міфи, якими прикривають дерегуляцію трудових відносин, вже неодноразово були пояснені та розкритиковані у вітчизняній науці. Так, Д.О. Новіков вказує, що «те, якою мірою соціальна структура відбиває інтереси працюючого населення, може слугувати показником рішучості давати відсіч нав'язуванню інформації як основного засобу виробництва, що призводить до посилення експлуатації. Там, де соціальна система не враховує класового характеру суспільства, наслідки очевидні: подальше поглинання ринковою економічною системою та руйнування структур соціального захисту неминуче» [6, с. 102]. Необхідно також додати, що будь-яка професійна діяльність є максимально ефективною та корисною для суспільства, коли вона володіє високим рівнем спеціалізації у системі розподілу праці. Натомість збільшення трудових обов'язків, обумовлених використанням цифрових технологій в освітньому й дослідницькому процесах, зміщує акценти з професійних на так звані загальні навички та виштовхує навчальну та наукову складову роботи науково-педагогічного працівника на периферію його професійної діяльності.

Значну частину робочого часу науково-педагогічного працівника нині складають підготовка до онлайн-занять (презентації, пошук візуальних матеріалів), налаштування спеціальних додатків відеозв'язку (Zoom, MS Teams, Google Meet), заповнення порталів дистанційного навчання (Moodle, Google Classroom), ведення електронних журналів, складання звітності про проведені заняття (скріншоти, відеозаписи занять), модерація освітнього процесу, комунікація зі здобувачами в месенджерах (Viber, Telegram, WhatsApp, Signal, Skype), e-mail-

листування, пошук у мережі наукових журналів і конференцій, проходження курсів неформальної освіти з цифрової грамотності. Необхідно зазначити, що це здійснюється паралельно з первісною трудовою функцією науково-педагогічного працівника.

Вчені практично одразу вказали на необхідність покращення морального стану педагогів і науковців через роботи з психологічним стресом. В. Г. Панок зазначив, що “основним орієнтиром такої допомоги має бути здійснення самопомоги та самопідтримки завдяки системній і цілеспрямованій психоедукації, опануванню нових технік і засобів стабілізації емоційного стану, вирішенню інших проблем, а також збільшенню резилієнтності особистості як профілактики виникнення гострих стресових розладів, опірності стресам” [7, с. 11]. Наявність стресових станів під час певної організації трудового процесу демонструє його загальний незадовільний стан. Психологічна допомога є способом подолати негативні наслідки впливу виробничого середовища на організм людини. Якщо спостерігається масовість таких стресових станів у певній професії, то першочергово треба звертати увагу не на наслідки, а на причини появи цих станів. Відповідно, первинно треба з’ясувати, чи не відбувається суцільне проникнення до вольової сфери додаткових факторів, які не враховувались та не мали б враховуватись працівником під час укладення трудового договору. За цих обставин актуальним стає аналіз фундаментального принципу трудового права – принципу свободи договорів про працю.

Як зазначає О. О. Коваленко, «для трудового права свобода волі є визначальною категорією, вона є ключовим моментом, точкою відліку визначення основних понять трудового права та закладена в генетичному коді цієї галузі права – права, юридичним фактом ядра предмета якого є трудовий договір. Реалізуючи право на працю у формі трудового договору, працівник із роботодавцем проявляє свободу волі та визначає зміст трудового договору, який трансформується в зміст трудових правовідносин, однак останній повністю ним не вичерпується. До змісту трудових правовідносин, крім змісту трудового договору, належить потенційна динамічна складова, закладена законодавством про працю як правові можливості сторін трудових правовідносин щодо їхніх прав та обов’язків, яка полягає в адекватних відповідних діях сторін» [8]. Тобто свобода трудового договору полягає передусім у збігу волі сторін трудових відносин із приводу укладення, зміни та припинення трудового договору. Принцип свободи трудового договору також є мірилом обсягу волевиявлення, яке суспільство визнає корисним і належним під час реалізації особою права на працю.

В одній з публікацій ми зазначали, що “праця стала засобом еволюційного піднесення людини з тваринного світу, трудове натхнення людей у всі епохи творило цивілізацію та культуру. Тому природно, що людина має право на розвиток тією мірою, в якій робота необхідна їй для такого розвитку, і саме в цьому змістовному перехрещенні вона має право на працю. Крім того, не кожна праця дійсно розвиває фізично та розумово, а не пригнічує людину й гальмує її

розвиток” [9, с. 21]. Відповідно, у межах втілення принципу свободи договорів про працю не має відбуватись підміна фактичної волі фіктивною. Тобто, замість реального волевиявлення особи, спрямованого на заняття освітньою та науковою діяльністю у закладі вищої освіти, не допустимо звуження первинної трудової функції до функції адміністрування навчальних і дослідницьких процесів у цифрових системах. Це не лише можна назвати прямим втручанням у волю людини, але й інструментом трудової експлуатації і примусової праці, негативні наслідки якої відчуються як на працездатності самого працівника, так і створюють ризики погіршення якості вищої освіти, що є запорукою розвитку всього суспільства.

Висновки. Дистанційна робота як перспективний напрям піднесення виробничої сфери та прискорення економічного зростання потребує ефективного та дотичного використання, щоб не завдавати шкоду здоров'ю працівників та не нівелювати їхні традиційні професійні якості. Для унеможливлення прояву зазначених ризиків дистанційна робота потребує належного правового регулювання. Нині розповсюдження нормативних положень про дистанційну роботу не лише на відповідних працівників інформаційно-цифрової сфери не відповідає як принципу єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин, так і принципу свободи договорів про працю. Адже згідно з положеннями підзаконних нормативно-правових актів про здійснення дистанційного навчання та практики їх втілення у закладах вищої освіти первинна трудова функція науково-педагогічних працівників в умовах дистанційної роботи була заміщена функцією адміністрування мережевого освітнього процесу з максимальним витісненням викладацької і наукової складової. У такий спосіб здійснюється недопустимий щодо принципу свободи договорів про працю вплив на волю науково-педагогічних працівників, які з юридичної точки зору позбавляються можливості повноцінно реалізовувати власну трудову функцію та погоджуватись на зміну умов трудового договору в процесі переходу на дистанційне навчання. На нашу думку, положення про дистанційну роботу мають бути сформульовані в окремій главі Кодексу законів про працю України, норми якої будуть розповсюджуватись лише на тих працівників, в яких виконання трудової функції, пов'язаної із ІТ-сферою, є провідною.

Крім того, доцільним є прийняття Наказу Міністерства освіти і науки України “Про службу дистанційного навчання в закладах вищої освіти”, яким врегульовуватимуться положення про роботу відповідної служби, до завдань якої має належати організація дистанційної роботи в закладах вищої освіти, контроль, а також складання звітності про її виконання. У подальших дослідженнях щодо цього напрямку актуальним буде звернення уваги на проблематику укладення трудових договорів з дистанційними працівниками та вивчення їхніх основних і додаткових умов.

Література

1. Сільченко С., Сербіна Д. Дистанційна праця: сучасний стан і перспективи розвитку правового регулювання. *Підприємство, господарство і право*. 2021. № 1. С. 93–99.
2. Новіков Д. О., Лук'янчиков О. М. Цивілістичний характер змін у Кодексі законів про працю України, пов'язаних із впровадженням правового регулювання дистанційної роботи. *Науковий електронний юридичний журнал*. 2020. Вип. 4. С. 100–103. URL: http://www.lsej.org.ua/4_2020/25.pdf (дата звернення: 20.05.2022).
3. Козуб І. Трудовий договір про дистанційну роботу в системі трудових договорів. *Підприємство, господарство і право*. 2021. № 4. С. 118–125.
4. Кодекс Законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 20.05.2022);
5. Про затвердження Положення про дистанційне навчання: Наказ Міністерства освіти і науки від 25.04.2013 № 466. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0703-13#Text> (дата звернення: 20.05.2022);
6. Новіков Д. О. Праця в інформаційному суспільстві: висновки для трудового права. *Право і суспільство*. 2015. № 5.2. Ч. 2. С. 96–103;
7. Панок В. Г. Подолання наслідків пандемії COVID-19 у діяльності психологічної служби системи освіти. Київ, УНМЦ. 2020. 200 с.;
8. Коваленко О. О. Воля і свобода волі сторін трудового договору як категорії сучасного трудового права України. *Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення: матеріали V Всеукр. наук.-практ. конф.* Харків: ХНУВС, 2016. С. 88–91. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/handle/123456789/1564> (дата звернення: 20.05.2022);
9. Шабанов Р. І., Ждан М. Д. Правове регулювання реалізації права на працю в умовах євроінтеграції. *Збірник наукових праць ХНПУ імені Г. С. Сковороди. Сер. Право*. 2020. Вип. 32. С. 14–23.