

УДК 349.222.1

Сергій Станіславович ЛУКАШ,

доктор юридичних наук, професор,

директор Сумської філії Харківського національного університету внутрішніх справ;

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2957-8052>

НАДОМНА РОБОТА: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

Із розповсюдженням пандемії COVID-19 у 2020 році до великої частини працівників у світі було застосовано гнучкий режим робочого часу у вигляді надомної роботи. Проте хоча такий вид організації роботи вже давно є важливою особливістю організації праці, роботодавці не часто розглядають домівки працівників як робоче місце. Раптовий перехід до надомної роботи актуалізує необхідність оцінки наслідків такого режиму робочого часу як для працівників, так і для роботодавців.

Поняття «надомна робота» визначається Конвенцією МОП № 177 «Про надомну працю» [1] та Рекомендацією МОП № 184 як «робота, яку особа, що називається надомником, виконує: i) 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 зі вказівками роботодавця, незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали чи інші матеріали, що використовуються» [1]. Це визначення не поширюється на осіб, які лише епізодично виконують свою роботу вдома, а не на своїх робочих місцях.

Міжнародна організація праці розрізняє три різних види домашньої роботи:

– промислова домашня робота – стосується діяльності, яка передбачає виробництво товарів працівниками вдома повністю або частково, або яка здійснюється вдома на заміну фабричного виробництва, а також кустарного виробництва, наприклад, під час виготовлення промислів;

– дистанційна робота – стосується працівників, які використовують інформаційно-комунікаційні технології для віддаленого виконання своєї роботи. Відповідно до Конвенції МОП № 177 роботодавці встановлюють такий режим робочого часу на регулярній або постійній основі;

– надомна робота на цифровій платформі – стосується завдань сектора послуг, що виконуються «краудворкерами» (від англійського *crowdworking*: *crowd* – натовп, *working* – робота) відповідно до вимог роботодавця або уповноваженого ним органу в

ситуаціях, коли необхідно виконати специфічну роботу або отримати послугу, яка необхідна лиш на цей момент [2].

Використання роботи на дому зараз є звичною справою у виробництві товарів та послуг. Вона існувала протягом усього ХХ століття, але саме у другій половині, завдяки розвитку інформаційно-комунікаційних технологій, надомна робота почала використовуватись у широкому діапазоні галузей, таких як страхування, банківська справа і туризм. У 1970-х роках деякі роботодавці почали експериментувати з дистанційною роботою, що призвело до невеликої, але стабільної частки «робочих рук» на робочому місці.

Багато службових завдань, розміщених на цифрових платформах праці, виконують «краудворкери», що проживають у різних країнах, по всьому світу. Легкість передачі завдань на аутсорсинг за допомогою цифрових платформ праці передбачає подальше розширення можливостей надомної роботи в найближчі десятиліття. Цифрові платформи надають можливість використовувати надзвичайно гнучкі форми виробництва, які дозволяють підприємствам швидко реагувати на зміни в попиті на продукцію та зменшувати витрати.

Переваги надомної роботи:

- 1) виробничий процес може бути розбитий на окремі завдання;
- 2) необхідний для виробництва капітал – наприклад, швейні машини або персональні комп'ютери – доступний за відносно низькою вартістю;
- 3) доступна робоча сила.

За оцінками МОП, у 2019 році у світі було близько 260 мільйонів працівників, які працюють удома, що становить 7,9 відсотка загальної зайнятості. Ці показники було підраховано до пандемії COVID-19, очікувалося, що кількість працюючих удома у 2020 році значно їх перевищить. У більшості країн кількість працівників, які працюють удома, становить не менше 10 відсотків від зайнятого населення. У країнах із низьким та середнім рівнем доходу більшість робіт, що виконуються удома, здійснюється особами, які займаються підприємницькою діяльністю за рахунок власного кошту, але у країнах із високим рівнем доходів – найманими працівниками. Ці відмінності не дивні, враховуючи професійні відмінності в різних країнах на основі рівня їх економічного розвитку. У той час як в управлінських, професійних і технічних професіях застосування режиму надомної роботи становить 53 відсотки від загальної зайнятості в країнах із високим рівнем доходу, відповідні відсотки в країнах із середнім та низьким рівнем доходу становлять 31 та 12 відсотків [2].

Цитата американської надомної працівниці на краудсорсинговій платформі Amazon Mechanical Turk: «Я мама, яка сидить удома, і нам необхідно було підвищувати доходи, не сплачуючи надзвичайно високі ціни за догляд за дітьми», – про те, чому вона вважає за краще працювати вдома, розкриває центральну роль ґендеру у вивченні надомної роботи. Оскільки домівка працівника є робочим місцем, його не можна розглядати без урахування ґендерного розподілу обов'язків у домогосподарстві та його наслідків для зайнятості на оплачуваній роботі. Як правило, жінки у всьому світі несуть відповідальність за догляд та утримання домашнього господарства. У 2018 році жінки відводили 4 години 25 хвилин на день на неоплачувану працю з догляду за домашнім господарством, у той час як чоловіки витрачали 1 годину 23 хвилини (на 3,2 раза більше годин, ніж чоловіки). Такий розрив існує у всіх країнах світу, хоча в деяких регіонах він більше виражений, ніж в інших (жінки витрачали на 4,7 раза більше годин, ніж чоловіки в арабських державах, і на 1,7 раза більше годин у США). І хоча внесок чоловіків у неоплачувану роботу з підтримки домашнього господарства зріс у деяких країнах, загальний розрив у часі між статями ледве зменшився – на 7 хвилин (з 1997 по 2012 роки) [3].

Більшість працівників, які працюють удома, – жінки. За підрахунками МОП, у 2019 році 147 мільйонів жінок та 113 мільйонів чоловіків працювали вдома, причому жінки становили 56 відсотків усіх надомних працівників. Схильність жінок працювати вдома (11,5 %) набагато вища, ніж у чоловіків (5,6 %). У місцях, де клінінгові компанії та інші

сервіси, що надають послуги з ведення домашнього господарства, відсутні або недоступні з практичних чи фінансових причин, ведення домашнього господарства є альтернативою оплачуваній роботі поза домом. У більш екстремальних випадках жінки можуть зазнавати клейма за роботу поза домом або навіть мати заборону на оплачувану працю.

У деяких країнах існують закони, що обмежують вільну мобільність жінок у громадських приміщеннях, що робить надомну роботу єдиним варіантом отримання ними доходу. У 2020 році згідно з даними проєкту Світового банку «Жінки, бізнес та право» жінки стикалися із законодавчими обмеженнями щодо виходу з дому в 16 країнах і територіях, понад 30 відсотків держав обмежують свободу пересування жінок хоча б одним способом [4].

Висновки. Минуло 25 років з того часу, як Міжнародна конференція праці ухвалила Конвенцію № 177 та супровідну Рекомендацію № 184. Лише десять країн ратифікували Конвенцію, і лише кілька урядів проводять комплексну політику щодо надомної роботи. Небагато країн мають відповідні органи з охорони та інспекції праці, пристосовані для перевірки дотримання законодавства про працю за умов надомної роботи.

За останнє пів століття робота вдома у сфері надання послуг розширилася завдяки підтримці інформаційних та комунікаційних технологій. Очікується, що ця тенденція буде продовжуватися разом із піднесенням телемереж та розвитком цифрових платформ праці, які дозволяють безперешкодно передавати роботу у сферу послуг для краудворкерів, розташованих по всьому світу. Проте дефіцит гідної роботи у надомних працівників досить високий, адже вони перебувають у законодавчій «сірій зоні» і така робота є законодавчо не закріпленою у багатьох країнах світу. Надомним працівникам багатьох держав не вистачає можливостей соціального захисту і навчання.

Список бібліографічних посилань

1. Конвенція про надомну працю № 177 : від 20.06.1996 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327 (дата звернення: 08.02.2021).
2. 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 (дата звернення: 08.02.2021).
3. Care work and care jobs for the future of decent work / International Labour Office. Geneva : ILO, 2018. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/-documents/publication/wcms_633135.pdf (дата звернення: 08.02.2021).
4. World Bank, Women, Business and the Law : сайт. URL: <https://wbl.worldbank.org> (дата звернення: 08.02.2021).

Одержано 09.02.2021