



3. http://prawo.gazetaprawna.pl/artykuly/371382.aplikanci_nie_moga_znalezc_zatrudnienia_w_kancelariach.html [14.10.2013]

4. Wyniki badania na temat postrzegania rynku pracy przez studentów prawa w Polsce, Centrum Badań Marketingowych INDICATOR, Warsaw 2011, http://www.elsa.org.pl/pliki/materialy/badania_ryнку_2010.pdf, [10.10.2013]

5. Dagmara Krych, Biznes przenika usługi prawne, raport Przyszłość usług prawnych, Forbes 07/11, <http://www.bobrowicz.pl/var/bobrowicz/storage/original/application/5d2322d00864c49bf01351a8f2331baf.pdf>, [12.10.2013]

6. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>. Unemployment rate by age group (less than 25 years), [18.09.2012]

7. <http://www.nauka.gov.pl/szkolnictwo-wyzsze/dane-statystyczne-0-szkolnictwie-wyzszym>, [19.09.2012]

8. Diagnoza stanu szkolnictwa wyższego w Polsce. Raport cząstkowy przygotowany przez Ernst & Young Business Advisory and Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, November 2009, WWW.krasp.org.pl, [19.09.2012]

9. The Key Competences for Lifelong Learning – A European Framework is an annex of a Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning that was published in the Official Journal of the European Union on 30 December 2006/L394. http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/pdf/11-learning/keycomp_en.pdf, [19.09.2012]

10. Sanchez E., Resolution of composite fuzzy relation equations. Information and Control 30, 1976, 38 – 48

11. Higashi. M., Klir. G. J., Resolution of finite fuzzy relation equations, Fuzzy Sets and Systems 13(1), 1984, 65 – 82;

12. Pappis. C.P., Sugeno. M., Fuzzy relational equations and the inverse problem, Fuzzy Sets and Systems V.15, 1985, 79 – 90;

13. Peeva K., Kyosev Y., Fuzzy relational calculus. Theory, application and software, Advances in Fuzzy Systems – Applications and Theory, World Scientific Publishing, Vol. 22, Singapore, 2004;

14. Sokolov. A., Molchanova. O., Fuzzy assessment of test results, Proceedings of European Society for Fuzzy Logic and Technology EUSFLAT, – Aix-les-Bains, France, 2011, 644 – 650

ЗАРУБЕЖНАЯ ПРАКТИКА РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С НАДОМНЫМИ РАБОТНИКАМИ

Елена ПРОЩИНА,

соискатель

Киевского национального университета имени Тараса Шевченко

Summary

In the article considered the legal regulation of labor homeworkers. The experiences of the EU countries, countries of the former CIS is analyzed. Separately paid attention to the exponential experience of Austria in this sphere. Having considered the practice of normative and practical solutions homeworkers working in several countries (including the post-Soviet and Western), objectively most noteworthy labor practice settlement of homeworkers in Austria: the work of such workers is regulated by the general and special legislation.

Key words: homeworker, labor, regulation, foreign practice.

Аннотация

В статье рассматриваются особенности правового регулирования труда надомных работников. Изучается опыт стран ЕС, стран бывшего СНГ. Отдельно уделено внимание показательному опыту Австрии в данном вопросе. При рассмотрении практики нормативного и практического урегулирования труда надомников в ряде государств (в том числе и постсоветских, и западных) объективно наибольшего внимания заслуживает практика урегулирования труда надомных работников в Австрии: труд таких работников регламентируется и общим, и специальным законодательством.

Ключевые слова: надомник, труд, правовое регулирование, зарубежная практика.

Постановка проблемы. Для достижения поставленной задачи предполагается рассмотреть отдельные предметные области в разных странах, такие как, например, понятие «надомник» в законодательстве разных стран; подходы к трудоустройству надомников; уровень участия государства в проблеме урегулирования труда надомников. В результате планируется сделать соответствующие выводы по поднятому вопросу с определением концепции усовершенствования национального законодательства.

Актуальность темы исследования связана с необходимостью урегулирования этой сферы в Украине, в которой на сегодня нет специальных норм, которыми разрешались бы особенности такой деятельности.

Состояние исследования. Отметим, что в нашем исследовании мы больше опираемся на практику урегулирования отношений в указанной сфере, а потому обращение к научным разработкам в данном случае не является целесообразным, хотя некоторые моменты и были изучены учеными (например, Р. Азмухановым, И. Аксеновым, А. Мышкиной и др.).

Целью и задачей статьи является изучение и анализ зарубежной практи-

ки регулирования труда надомников. Для достижения поставленной цели необходимо выполнить следующие задания: рассмотреть особенности правового регулирования труда надомных работников; изучить опыт стран ЕС, стран бывшего СНГ, а также опыт Австрии в данном вопросе.

Изложение основного материала.

Практика урегулирования трудовых правоотношений надомников и работодателей в мире является неодинаковой, учитывая правовую систему того или иного государства, его менталитет, традиции и культуру права. Так, например, в Эквадоре такие правоотношения реализуются через посредников. При этом по поводу такого посредничества в целом существуют следующие позиции: 1) неопределенность (например, в законодательстве о надомничестве и Украины, и Белоруссии, Казахстана, РФ, Узбекистана отсутствуют нормы, прямо запрещающие или разрешающие такое посредничество); 2) прямой запрет вмешательства посредника в правоотношения между надомником и работодателем (например, Доминиканская Республика, Италия, Мексика и некоторые штаты Соединенных Штатов Америки); 3) деятельность посредников и их роль в указанных отноше-



ниях разрешается, однако, при соответствующих условиях и порядке (в частности, Австрия, Аргентина, Германия, Норвегия, Филиппины и Венесуэла).

Различные подходы наблюдаются и в понимании законодателями разных государств понятия «надомник» и его правосубъектности. Так, если в Ирландии и Великобритании понятие «надомник» существует только на практике, то в Германии этим понятием охватывается работник, который работает самостоятельно или с помощью членов семьи, другого лица в месте по своему выбору, однако вне пределов предприятия. Законодательством Португалии, в свою очередь, предполагается, что надомником признается работник, который выполняет свои трудовые функции на дому или в помещении, которое ему принадлежит и является экономически зависимым от работодателя, однако, без его непосредственного контроля за деятельностью такого работника. Подобной позиции придерживается и испанский законодатель, который прописывает два признака надомника: 1) выполнение трудовых функций в помещении, которое не принадлежит и не подчиняется работодателю; 2) отсутствие прямого контроля со стороны работодателя, что не означает отсутствия подчинения работника работодателю. Рассматривая вопрос правосубъектности надомников, стоит обратить внимание, что в Испании надомные работники приравнены по своему общетрудовому правовому статусу к другим работникам, трудовые правоотношения с надомниками оформляются путем заключения трудового договора (в письменной форме), копия которого направляется в Государственный центр занятости (Public Employment Office). На надомников также распространяются все гарантии, права и обязанности, предусмотренные для работников, с учетом специфики надомного труда, и в Австрии, Италии и Франции. В Бельгии, например, еще в 1996 году был принят специальный закон о дистанционном труде, который, среди прочего, регулирует такие важные вопросы, как проблемы трудового распорядка и учета времени работы, оплаты труда, место выполнения надомником своих трудовых функций и другие существенные условия, которые должны содержаться в трудовом договоре.

Стоит также обратить на международную практику регулирования труда надомников в ходе коллективных переговоров. Так, в одних государствах (например, в Бельгии, Греции, Испании, Люксембурге, Португалии, Нидерландах и Финляндии) дистанционный труд как таковой сегодня не рассматривается в коллективных договорах на любом уровне, а в других (например, в Австрии, Великобритании, Ирландии, Германии и Франции) труд надомников рассматривается в коллективных договорах на уровне компании.

Специалисты Европейского фонда по улучшению условий жизни и труда отмечают, что, хотя профсоюзы и ассоциации работодателей часто отличаются, в некоторых государствах существует определенный уровень согласования относительно урегулирования надомничества. Так, в Португалии «Стратегическим Социальным пактом», который был заключен правительством государства и социальными партнерами, отмечается, что дистанционная работа не может быть постоянной, если не будет регулироваться соответствующим образом, в результате чего правительство вступило в переговоры с социальными партнерами для продвижения новой законодательной базы для дистанционной работы. В свою очередь, в Нидерландах профсоюзы и организации работодателей в форме трехстороннего социально-экономического совета заняли позицию, согласно которой защита надомных работников должна происходить аналогичным образом, что и защита «традиционных» работников. В Греции социальные партнеры положительно высказались по поводу нового законодательства об «атипичных формах труда» 1998 года, которое также охватывает труд надомников. В Норвегии, не принимая во внимание расхождение взглядов социальных партнеров, ими была создана и провозглашена «Совместная декларация о телеработе», которая была помещена в последнюю редакцию «Основного соглашения» между организацией работодателей и конфедерацией профсоюзов. Среди прочего, в декларации эти две организации договорились решать существующие проблемы, имеющие место в регулировании труда надомников, и выразили общее желание внимательно присматривать за будущим раз-

витием дистанционного труда путем проведения исследований и диалога, что будет в дальнейшем отображаться на коллективном договоре высшего уровня [1].

Необходимо подчеркнуть, что в тех государствах, где коллективное договорное регулирование труда надомников практикуется хотя бы на одном уровне, положения коллективных договоров, как правило, касаются следующих вопросов: 1) добровольный характер (работник соглашается выполнять свои трудовые функции на дому добровольно, и ни в коем случае работодатель не может заставить работника работать таким образом); 2) обратимость (и надомный работник, и работодатель могут прекратить свои трудовые правоотношения друг с другом в порядке, предусмотренном специальным законодательством); 3) статус наемного работника; 4) недискриминация (надомный работник не должен испытывать каких-либо проявлений дискриминации, основанных на факте его специфического статуса работника, таких, в частности, как ограничения в карьерном росте, других нематериальных и материальных поощрениях и т.п.); 5) здоровье и безопасность на работе (необходимо соблюдение общих правил безопасности, гигиены труда и охраны здоровья и их адаптация к конкретной ситуации); 6) рабочее время (главным образом, оговариваются возможности установления фиксированного и гибкого рабочего графика надомника, а вместе с тем и процедуры для расчета сверхурочных); 7) оборудование и чрезвычайные внутренние затраты (как правило, работодатель обеспечивает работника всем необходимым инвентарем, однако, если работник использует свои инструменты, □ работодатель должен компенсировать их поломку или износ, а также покрыть чрезвычайные расходы работника, связанные с исполнением им своих трудовых функций, к которым относят телефон, электричество, Интернет-трафик); 8) создание, участие и выход надомного работника из профсоюза [1].

Анализируя законодательство и практику зарубежных государств, можно утверждать и о различных подходах отдельных государств также и к вопросу понимания обязательности определенной формы трудового договора



(письменного и устного), заключаемого между надомником и работодателем, и специфической практики заключения таких договоров надомниками и работодателями. В Финляндии, к примеру, по статистике из пяти надомных работников, главным образом, заключающих трудовой договор по телеработам, только один заключает такой договор в письменной форме, другие – или устно, или путем молчаливого согласия с условиями, предложенными работодателем. В Италии, в свою очередь, законодатель прямо предусматривает возможность заключения таких договоров в устной форме, однако, по статистике, четыре из пяти договоров заключаются в письменной форме [2, р. 17-18].

В целом, стоит отметить, что, в отличие от государств, входивших в состав бывшего СССР, во многих странах общего права труд надомников уже много десятилетий эффективно регламентируется как законодательной, так и судебной практикой, хотя такая регламентация также не отличается совершенством. Стоит обратить внимание на то, что в ряде государств-членов ЕС понятие «надомник», как отмечают европейские специалисты, в большей степени связывалось с работниками физического труда (к примеру, такими, как производители мебели, текстильщики и т.п.), затем почти исчезло из правового поля, однако уже несколько десятилетий как возродилось и активно используется с позиции развития телеработы (такое наблюдается в Бельгии, Греции, Дании, Испании, Германии, Финляндии и Франции) [2, р. 14].

В общем, сегодня с малой точностью можно делать выводы о масштабах надомного труда в рамках, в частности, Европейского Союза, главным образом потому, что надежные данные о таком объеме надомников на рынке труда не доступны во всех государствах-членах Союза, за исключением Австрии (в этом государстве существует официальная статистика занятости, которая включает отдельным пунктом труд надомников). Однако, как отмечают специалисты Европейского фонда по улучшению условий жизни и труда, является вполне понятным, что дистанционная работа, как и ранее, не является широко распространенным явлением и то, что она развивается значительно медленнее, чем ранее предпо-

лагалось (разница между прогнозами несколько лет назад и нынешняя ситуация является общей чертой для национальных докладов по этому вопросу в Ирландии, Норвегии, Великобритании, а в также отдельных исследованиях). Так, в некоторых европейских государствах продолжают споры о прогнозах по поводу будущего развития надомничества (в частности, в последних докладах Франции и Нидерландов отмечаются сомнения в том, что дистанционная работа будет быстро развиваться или создавать значительное количество новых рабочих мест в краткосрочном будущем) [1].

Что касается конкретно Великобритании, то стоит отметить, что вопрос надомных работников (homeworkers) и надомничества (homeworking) урегулирован, в большей степени, прецедентной практикой британских судов, поскольку, как уже отмечалось, в самом законодательстве отсутствуют понятия и дистанционного труда и надомничества. Так, в частности, в деле *Nethermere of Neots v Gardiner and Taverna* судебной практикой установлено следующее: домашние работники по своему усмотрению формируют свое рабочее время и организуют труд, а если к ним применяется внутреннее рабочее расписание организации (например, полное рабочее время), то работодатель должен гарантировать таким сотрудникам полный объем гарантий трудовых прав и свобод работника, в частности, в части предоставления отпуска, еженедельных выходных, выходных в праздники, больничные и т.п. [3].

Специфически урегулированы трудовые отношения надомного работника с работодателем в Австрии. В этом государстве используется общая модель урегулирования отдельных трудовых отношений, согласно которой к специальным группам работников применяются общие и специальные нормы национального и международного права, а именно [см., напр., 4; 5]:

1. Общие национальные нормы. Такими нормативно-правовыми актами, нормы которых прямо или косвенно регламентируют труд надомников, является Гражданский свод уложений Австрии (*Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch*) 1811 года [6] (устанавливает общие положения о договорах, а так-

же значимые для трудового права положения о договорах оказания услуг), а также австрийский Закон «О трудовых отношениях» (*Arbeitsverfassungsgesetz*) в 1973 году [7], который конкретизирует отдельные нормы Гражданского свода символов Австрии, а вместе с тем дает определение понятиям «работник» и «работодатель» и перечисляет основные принципы трудовых правоотношений. Так, вместе с Гражданским сводом символов Австрии этот Закон 1973 года применяется к трудовым отношениям с надомниками субсидиарно.

2. Специальные правовые нормы. Труд надомников во всех сферах (за исключением труда в сфере сельского или лесного хозяйства) и трудовые отношения (предыдущие, сопутствующие и последующие) между такими работниками и работодателями в Австрии регламентируется специальным Законом «О труде надомников» (*Heimarbeitersgesetz*) 1960 года [8], который устанавливает, что сторонами в таких правоотношениях является надомник и заказчик (понятие «работодатель» в этом случае не применяется). Кроме этого, Закон регламентирует следующие вопросы: 1) порядок объявления задач заказчиком надомнику и его ответ на такой заказ; 2) существенные условия трудового договора между надомником и заказчиком (такими признаются: ежемесячная оплата труда с возможностью выплата авансов; условия труда; доставка результатов труда надомника (осуществляется также, как и сдачи, доставка сырья надомнику – путем подписания актов приема-передачи, в котором указываются дата доставки товаров заказчику, номер партии, расчет оплаты по тарифу); специальные права и обязанности сторон таких правоотношений; в частности, заказчик обязуется уплачивать взносы в фонд медицинского страхования надомника); 3) вопрос невозможности осуществления работником своих трудовых функций на дому, иначе: невозможность приобретения лицом статуса надомника, главным образом, исходя из принципов охраны труда и интересов потребителей (например, запрещается надомный труд, если таковой будет выполняться в условиях угрозы для жизни, здоровья и нравственности работника); 4) запрещение отдельных



видов деятельности, которые не допускаются выполнять на дому (главным образом, законодатель запрещает осуществлять на дому деятельность по изготовлению, обработке, переработке или упаковке продуктов питания, напитков, лекарственных средств и косметической продукции, а также отмечает, что органы государственной власти, предварительно согласившись с представителями работодателей и надомников, могут накладывать дополнительные запреты для каталога трудовой деятельности в надомных условиях). Относительно запрета отдельных видов трудовой деятельности в домашних условиях стоит заметить, что такая практика широко применяется многими государствами мира в различных формах: в форме прямого запрета и ограничения (требование по сертификации). Так, в частности, в США законодатель относительно деятельности надомников предусмотрел: а) запретительные нормы – надомник не может изготавливать любую продукцию по государственным заказам; и б) нормы-ограничения: и работодатель, и надомный работник обязуются получить специальные сертификаты (срок их действия два года), если желают выполнять один из следующих видов надомных производств: изготовление ювелирных изделий, одежды для женщин, верхней трикотажной одежды, перчаток и рукавиц, пуговиц и застежек, равно как и пошив носовых платков и вышивание; 5) особые правила определения отпусков, выходных дней, больничных и компенсаций при прекращении трудовых правоотношений с надомником; 6) вопросы контрольной деятельности Инспекции труда (законодатель указывает, что работодатель и надомник обязаны предоставлять инспекторам все необходимые им документы, касающиеся требований к производству и бухгалтерскому учету, инспекторы также имеют право привлекать к ответственности работодателей, которые занижают суммы вознаграждения за труд, налагать штрафы за нарушение норм о безопасности труда и охране здоровья). Также австрийский Закон «О труде надомников» 1960 года содержит отдельные отсылочные нормы, которые указывают на то, что на надомника распространяются все гарантии, права и обязанности работ-

ников с учетом специфики данного Закона (в частности, законодатель указывает, что режим рабочего времени надомников регулируется специальным законодательством о времени отдыха).

Выводы. Подытоживая, рассмотрим практику нормативного и практического урегулирования труда надомников в ряде государств (в том числе и постсоветских, и западных), объективно наибольшего внимания заслуживает практика урегулирования труда надомных работников в Австрии: труд таких работников регламентируется и общим, и специальным законодательством. Поэтому, в отличие от устойчивого мнения, которого придерживается ряд отечественных ученых в области трудового права, в Проекте Трудового кодекса Украины все-таки должны содержаться только общие положения о надомных работниках и их труд, а их конкретизация должна закрепляться в специальном законе. Так, учитывая специфику трудовой деятельности надомных работников и позитивный опыт отдельных европейских государств, усматривается необходимость в разработке и принятии специального Закона Украины «О надомных работниках и их труде», в котором объективно нужно раскрыть правовую сущность понятий надомного труда, работника-надомника, работодателя и рабочего места надомника, а также установить правила их возникновения и прекращения трудовых правоотношений и организации надомного труда, регламентировать права и обязанности работодателя и работника-надомника.

Список использованной литературы:

1. Teleworking and industrial relations in Europe. [Электронный ресурс]: Офіційний веб-сайт Європейської обсерваторії трудових відносин. Режим доступа: http://www.acturban.org/biennial/case_studies/doc_teleworking/teleworking_industrial_relations.htm
2. The legal and contractual situation of teleworkers in the European Union: The law aspects including self-employed. Consolidated Report, WP/97/28/EN. / European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1997. – 52 p.
3. ESM7110 – Case Law: Nethermere (St Neots) Ltd v Gardiner and Taverna [1984] IRLR 240. [Электронный ресурс].

– Режим доступа: <http://www.hmrc.gov.uk/manuals/esmmanual/esm7110.htm>

4. Азмуханов Р. Правовое регулирование дистанционного труда в зарубежном законодательстве. / Р. Азмуханов. // Сравнительное трудовое право N 5, 2011. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.hse.ru/data/2011/11/13/1272016475/Austria_5_2011_T1_B\[1\].pdf](http://www.hse.ru/data/2011/11/13/1272016475/Austria_5_2011_T1_B[1].pdf)

5. Азмуханов Р. Обеспечение охраны труда дистанционно работающих: правовые аспекты. / Р. Азмуханов. // Сравнительное трудовое право N 5, 2011. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hse.ru/data/2011/11/13/1272016392/Great%20Britain-5-2011-T2-B.pdf>

6. Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch für die gesamten deutschen Erbländer der Oesterreichischen Monarchie, N 946/1811 (Fassung vom 21.04.2013). [Электронный ресурс]. Офіційний веб-сайт Федерального канцлера Австрії. Режим доступа: <http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10001622>

7. Bundesgesetz vom 14. Dezember 1973 betreffend die Arbeitsverfassung (ArbVG) N 22/1974 (Fassung vom 21.04.2013). [Электронный ресурс]. Офіційний веб-сайт Федерального канцлера Австрії. Режим доступа: <http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008329>

8. Heimarbeitsgesetz 1960 N 105/1961 (WV), (Fassung vom 21.04.2013). [Электронный ресурс]. Офіційний веб-сайт Федерального канцлера Австрії. Режим доступа: <http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008186>