

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ДОМАШНЬОГО ПРАЦІВНИКА

М. І. Рум'янцева, Л. П. Амелічева

Анотація. У дослідженні аналізується правове становище домашніх працівників в Україні. Проаналізовано норми міжнародного та українського законодавства щодо прав домашнього працівника, а також сучасні наукові підходи, які дозволили визначити проблеми реалізації трудових гарантій зазначених працівників. Використано порівняльно-правовий, формально-юридичний та аналітичні методи. Як підсумок, було визначено, що трудове законодавство України недостатньо узгоджене з міжнародними стандартами щодо трудових і соціальних гарантій домашніх працівників, що потребує його удосконалення.

Ключові слова: домашній працівник, трудові права, правове регулювання, соціальний захист, гарантії.

Вступ. Держава створює умови для повноцінної реалізації громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [1]. Це підкреслює, що значення «право на працю» виражається як одне із фундаментальних соціально-економічних прав людини. Суть полягає у тому, що людина не тільки має право «мати роботу», а у сучасних умовах суспільства й мати можливість отримувати грошову винагороду у вигляді заробітної плати, яка відповідатиме її здібностям, кваліфікації та, перш за все, особистому вибору. КЗпП [2] регулює трудові відносини всіх працівників, сприяє зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва, зокрема, і домашніх працівників. Проте юридичні особливості діяльності таких робітників були врегульовані лише нещодавно Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників» № 3680-ІХ від 25.04.2024 [3].

На основі цього закону, КЗпП було доповнено главою XI-А «Праця домашніх працівників», яка містить шість статей, що регулюють важливі аспекти домашньої праці. Ухвалення цього закону стало важливим етапом розвитку українського трудового законодавства, за яким врегульовувалося забезпечення права на працю і соціальний захист ще однієї нової категорії працівників.

Станом на сьогодні важливо приділити увагу деяким науковим роботам, які розкривають особливості правового регулювання діяльності домашнього працівника, а саме дослідженням таких вчених, як: Л. Ф. Купіна [4], І. В. Лагутіна [5], Н. П. Мокрицька [6], О. С. Погорелова [7] та інші. Вони сформували теоретичний фундамент щодо правового регулювання діяльності домашніх працівників.

Основна частина. Поняття домашній працівник є порівняно новим для українського трудового права, оскільки воно було закріплене лише нещодавно Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників» № 3680-ІХ від 25 квітня 2024 року.

І. В. Лагутіна у своєму дослідженні вважає, що зазначені особи належать до групи найбільш уразливих категорій працівників. Їх діяльність є однією з найбільших, але все ж найменш видимих сфер обслуговування у світі. Така невидимість домашньої праці ускладнює її правове регулювання [5]. Слід погодитись із цим твердженням, адже вони фактично перебувають поза традиційним механізмом контролю за дотриманням трудових прав, що робить їх уразливими до певних порушень.

Для кращого розуміння визначення наведених категорій працівників, необхідно звернутись до відповідних міжнародних трудових стандартів та норм чинного законодавства про працю України та думок вчених трудового права.

Відповідно до ст. 1 Конвенції МОП № 189 «Про гідну працю домашніх працівників» зазначається, що «домашній працівник» – це будь-яка особа, яка займається домашньою працею у межах трудових правовідносин [8]. Пояснення терміну зазначеної категорії працівників, що міститься у міжнародному договорі, є базовим; воно означає, що ці особи мають такі ж права та гарантії, як і інші категорії найманих працівників, що працюють за трудовим договором.

О. С. Погорелова розкриває поняття «домашнього працівника» як особи, що виконує роботу, яка носить побутовий характер або ж пов'язана з власними потребами фізичної особи роботодавця, проводиться під його особистим контролем та без наміру отримати прибуток [7]. Таке тлумачення автора підкреслює соціально-побутову специфіку цієї праці в домогосподарстві, проте також акцентує увагу на характері неприбутковості.

Отже, на нашу думку, домашній працівник є фізичною особою, яка виконує сімейно-побутові потреби роботодавця в межах трудових правовідносин, водночас йому надаються трудові права, гарантії та обов'язки, установлені законодавством і письмовим трудовим договором. Далі з'ясуємо більш детально особливості правового статусу зазначеної категорії осіб, насамперед, прав та обов'язків.

У Конвенції МОП № 189 встановлені основні права домашніх працівників:

- а) свобода визнання права на ведення колективних переговорів;
- б) неможливість дискримінації в галузі праці та знань;
- в) скасування усіх форм примусової праці;
- г) повна заборона дитячої праці;
- д) справедливі та гідні умови праці, а також недоторканність у випадку проживання у домогосподарстві.

У ст. 7 цієї Конвенції передбачається вичерпний перелік інформації, яка стосується прав домашнього працівника. Конвенція передбачає нормальну тривалість робочого дня, компенсацію за понаднормову роботу та періоди щоденного і щотижневого відпочинку, а також оплачувані щорічні відпустки. Питання щодо винагороди, як правило, стосується того, що вона не повинна бути меншою за розмір мінімальної зарплати, встановленої державою, а сама винагорода виплачується раз на місяць на регулярній основі. Способи нарахування винагороди – банківський перерахунок або ж чек, якщо це передбачається законодавством певної країни.

Необхідно також уточнити, що такий працівник, відповідно до цієї Конвенції, наділений правами щодо своєї безпеки та здорових умов праці, а також повинен мати умови, що будуть не менш сприятливими ніж ті, у яких знаходяться інші працівники. Значною перевагою є акцент на захисті від насильства та експлуатації, що є актуальним питанням для домашніх працівників, адже працюють вони у приватному середовищі, зазвичай на закритій території, часто без свідків і належного контролю з боку держави. Отже, згадана Конвенція сформулировала міжнародний стандарт правового статусу домашнього працівника, який спрямований на його соціальну рівність, гідність та безпеку. Зокрема Бельгія, Німеччина, Франція, Італія та інші країни ратифікували його у своїх вищих законодавчих органах.

Станом на сьогодні Україна не ратифікувала Конвенцію МОП № 189, хоча такий крок дав би можливість наблизити українське законодавство до міжнародних стандартів, яких дотримуються країни Європи. Ратифікація Конвенції № 189 та внесення змін до чинного законодавства України про домашніх працівників дозволить поширити на них загальнообов'язкове державне соціальне страхування у повному обсязі.

Далі з'ясуємо, яке правове регулювання діяльності домашніх працівників передбачається законодавством про працю України. У ст. 173-3 КЗпП наводиться інформація, що домашні працівники користуються всіма трудовими правами та гарантіями, передбаченими законодавством про працю, у тому числі мають право на безпечні та здорові умови здійснення власної діяльності [2].

Важливо, що з домашніми працівниками укладається письмовий трудовий договір, який є основним документом, що засвідчує виникнення, зміну та припинення трудових відносин та визначає права та обов'язки сторін, а також є підставою для допуску домашнього працівника до роботи після здійснення роботодавцем повідомлення Державній податковій службі про прийняття такої особи на роботу. Законодавець приділяє значну увагу щодо укладання трудового договору та вказує вичерпний перелік, що саме повинен містити в собі цей договір:

- 1) прізвище, ім'я, по батькові та адреси роботодавця і домашнього працівника;
- 2) місце роботи;
- 3) дату початку дії трудового договору, а в разі укладення строкового трудового договору – строк дії договору;

- 4) опис виду і характеру роботи у формі, достатній для розуміння особою без спеціальних фахових знань, а також обсягу трудових обов'язків;
- 5) умови оплати праці (її розмір, періодичність, строки виплати, спосіб розрахунку, оплата роботи в нічний та надурочний час, у вихідні, святкові та неробочі дні);
- 6) тривалість робочого часу і годин відпочинку, порядок залучення до надурочних робіт, роботи у вихідні, святкові та неробочі дні;
- 7) умови надання щорічної оплачуваної відпустки;
- 8) способи обміну інформацією.

Також у такому трудовому договорі можна передбачити надання платного чи безоплатного житла працівнику. Це досить раціональний крок, бо:

- по-перше, така можливість забезпечує постійну доступність працівника (догляд за літніми особами, дітьми або прибирання), що є зручно і для роботодавця також;
- по-друге, житло у такому випадку виступає як соціальна гарантія для працівників, які прибувають з інших районів чи не мають власного постійного житла, це сприяє стабільності трудових відносин.

У КЗпП також передбачається обов'язок роботодавця поважати честь та гідність домашнього працівника, дотримуватися невтручання в його особисте життя, у самостійний вибір місць для проведення часу відпочинку у вільний від роботи час або у період відпустки. Домашній працівник також може мати гнучкий графік роботи або неповний робочий день.

Відповідно до ст. 173-5 КЗпП у зв'язку зі специфікою домашньої праці, якщо не може бути додержана щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, то допускається запровадження підсумованого обліку робочого часу. Робочий день домашнього працівника може бути поділений на частини, щоб загальна тривалість робочого часу не перевищувала його щоденної нормальної тривалості [2]. Така гнучкість дозволяє балансувати між трудовими потребами роботодавця та правами домашнього працівника, передбачає можливість виконання роботи частинами (наприклад, вранці та ввечері).

Все це варто обов'язково відобразити у трудовому договорі, щоб уникнути зловживань з боку роботодавця, наприклад, у випадку безоплатного залучення до роботи поза узгодженим графіком.

Цілком можна погодитись з думкою Н. В. Мокрицької, що Конвенція МОП, чинне законодавство України загалом сприяють належній регламентації домашньої праці в нашій країні [6]. Проте, на думку Л. Ф. Купіної варто модернізувати соціальну функцію держави і забезпечити її реалізацію через впровадження нормативно-правових механізмів мінімізації незадекларованої домашньої праці, доступу до соціального забезпечення [4]. Варто у законодавстві закріпити можливість залучення до домашньої праці трудових мігрантів, які не повинні стикатися із проблемами адміністративного характеру у доступі до оформлених належним чином трудових відносин у сфері домашньої праці.

Актуальним щодо діяльності домашніх працівників, їх працевлаштування є питання щодо роботи агентств / агенцій зайнятості, які займаються підбором або направленням домашніх працівників до домогосподарств. У ст. 15 Конвенції № 189 вказано заходи, які необхідно застосувати щодо таких агентств будь-якій державі:

- 1) регулювання діяльності приватних агентств, що займається підбором та працевлаштуванням домашніх працівників;
- 2) держава забезпечує застосування належних механізмів та процедур, із метою розгляду скарг та випадків передбачуваних зловживань та шахрайської практики, щодо дій приватних агентств зайнятості;
- 3) здійснення усіх необхідних заходів для забезпечення адекватного захисту домашніх працівників, запобігання зловживань щодо них, у випадку участі агентства у шахрайській практиці;
- 4) держава розглядає доцільність набору домашніх працівників з інших країн, укладання двосторонніх, регіональних або багатосторонніх угод із метою запобігання випадкам зловживань та шахрайської практики в галузі набору, працевлаштування та зайнятості персоналу;

5) вживання заходів для забезпечення того, щоб комісійні збори, які стягуються приватними агентствами зайнятості, не вираховувалися з винагороди домашніх працівників.

Мета зазначеної статті Конвенції спрямована на те, щоб працівники, найняті через агентства, мали такий рівень захисту, як і ті, кого беруть на роботу без посередників. О. С. Погорелова зазначає, що робота приватних агентств зайнятості в Україні не підлягає ліцензуванню, воно відбувається лише у разі працевлаштування працівників за кордон. Не маючи процедури контролю з боку держави такі агентства здебільшого здійснюють свою роботу із порушенням прав працівників [7]. Враховуючи те, що трудове законодавство не має прямої регуляції агентств, існує кілька ризиків, які можуть виникнути під здійснення домашніми працівниками своєї роботи. По-перше, існує ризик відсутності контролю якості та умов праці, коли роботодавець може уникати частини своїх зобов'язань або агентство не виконуватиме належні перевірки. По-друге, виникає неоднозначність відповідальності, де постає питання, хто відповідатиме за порушення прав: роботодавець чи агентство. Тому доречно запропонувати до глави XI-A КЗпП додати норми, які допоможуть регламентувати діяльність агенцій, що співпрацюють з домашніми працівниками, із вказівкою конкретних обов'язків, гарантій прав, контролю та відповідальності цих агенцій.

Висновок. Отже, пропонуємо якомога швидше провести ратифікацію Україною Конвенції МОП № 189 для формального закріплення всіх прав домашніх працівників, насамперед щодо поширення на них загальнообов'язкового державного соціального страхування. Варто долучити до глави XI-A КЗпП норми, які містили б чітке визначення статусу агентських структур, які спрямовують домашніх працівників на роботу до домогосподарств, їх права та обов'язки, відповідальність за зловживання правами.

Abstract. The study analyses the legal status of domestic workers in Ukraine. It examines the provisions of international and Ukrainian legislation on the rights of domestic workers, as well as contemporary scientific approaches that have made it possible to identify problems in the implementation of labour guarantees for these workers. Comparative legal, formal legal and analytical methods were used. In conclusion, it was determined that Ukrainian labour legislation is not sufficiently harmonised with international standards regarding labour and social guarantees for domestic workers, which requires its improvement.

Keywords: domestic worker, labour rights, legal regulation, social protection, guarantees.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Конституція України. *Офіційний вебпортал парламенту України*. 1996. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Кодекс законів про працю України. *Офіційний вебпортал парламенту України*. 1971. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників. *Офіційний вебпортал парламенту України*. 2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3680-20#Text>
4. Купіна Л. Ф. Розвиток правового регулювання домашньої праці в контексті модернізації соціальної функції держави. *Нове українське право*. 2025. № 3. С. 85–91.
5. Лагутіна І. В. Особисті немайнові трудові права домашніх працівників. *Вісник Херсонського національного технічного університету*. 2019. Вип. 2(69). № 7. С. 167–174.
6. Мокрицька Н. П. Члени домашнього господарства: проблеми визначення правового статусу. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2022. № 11. С. 121–126.
7. Погорелова О. С. Міжнародні стандарти щодо регулювання домашньої праці. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2019. № 3. С. 29–34.
8. Конвенція Міжнародної організації праці № 189 про гідну працю домашніх працівників. URL: https://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=67415