

УДК 349.2

DOI 10.32755/sjlaw.2023.03.041

**Литвиненко В. М.,**

кандидат юридичних наук, доцент,  
завідувач кафедри публічного та приватного права,  
Національний університет «Чернігівська політехніка»,  
м. Чернігів, Україна  
ORCID: 0000-0003-4206-0266

## **ФОРМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ**

*У статті проаналізовано поняття «організація праці» та «форма організації праці», визначено види форм організації праці, зокрема згідно з Кодексом законів про працю, якими є, по-перше, такі форми організації праці, як традиційна, або стаціонарна, що існує з моменту ухвалення Кодексу законів про працю у 1971 року.*

*Другою формою організації праці є надомна робота, яка за часом закріплення в законодавстві, у порівнянні з традиційною, є новішою. Найновітнішою формою організації праці згідно із законодавством України є дистанційна робота.*

**Ключові слова:** організація праці, форма організації праці, традиційна (стаціонарна) форма організації праці, дистанційна форма організації праці, надомна форма організації праці.

**Постановка проблеми.** «Форма організації праці» – термін не новий, він використовується в різних галузях науки: правовій, економічній, соціологічній тощо. Чинним законодавством, зокрема у сфері праці, цей термін не закріплений, хоча його використання є доволі частим, особливо за останні 5 років. Чіткості у визначенні видів форм організації праці в науці, а тим більше в законодавстві, немає, що зумовлює потребу у проведенні дослідження цього питання.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** На відміну від законодавства, у науці терміну «форма організації праці» приділяється увага і наводяться різнобічні його трактування залежно від галузі науки. Зокрема, свій науковий інтерес цьому питанню у сфері права та економіки приділили О. М. Ярошенко, О. Г. Середа, Л. Ю. Мальога, О. Є. Луценко, О. В. Таможанський, Н. В. Рибак, С. М. Погорелов, Я. В. Сімутіна, М. М. Шумило та інші. Попри наявність наукових праць з досліджуваного питання, визначеності щодо форм організації праці, передбачених законодавством, немає.

**Мета статті** полягає в теоретико-правовому дослідженні форм організації праці та їх комплексному аналізу за законодавством України.

**Виклад основного матеріалу.** Саме трактування терміна «організація праці» в науці розглядається по-різному: як система здійснення трудового процесу, що визначає порядок і умови поєднання та здійснення складових його часткових трудових процесів, взаємодії виконавців та їх груп із засобами праці й один з одним для досягнення поставленої предметної мети спільної діяльності та забезпечення заданого соціально-економічного ефекту [1, с. 323] або ж як система заходів щодо раціонального використання робочої сили, в тому числі відповідна розстановка людей у процесі виробництва, розподілу та кооперації, методи нормування праці, організація робочих місць, їх обслуговування і необхідні умови праці [2, с. 245]. Тобто фактично під організацією праці розуміють систему заходів взаємодії працівників (робочої сили) один з одним і роботодавцем та систему заходів з організації виробничого процесу (надання послуг) і взаємодії робочої сили із засобами виробництва та їх використання.

Отже, як у науці, так і законодавстві України, на нашу думку, відбувається підміна цього поняття іншими категоріями у трудовому праві. Не варто змішувати, ототожнювати, підміняти це поняття з такими, як режим роботи, робочий час тощо.

Погоджуємося з думками інших дослідників, що існують різні форми організації праці, під якими розуміють її різновиди залежно від того, як вирішуються питання планування, обліку, оплати праці, його розподіл і кооперації. Вони змінюються і вдосконалюються залежно від зміни умов виробництва й насамперед із впровадженням нової техніки та прогресивних технологій. Найдосконалішою є така форма організації праці, яка забезпечує найбільш раціональну взаємодію робочої сили із засобами виробництва і дає змогу виробляти найбільше продукції необхідної якості з найменшими витратами [3, с. 134]. Безперечно, в науці описуються різні форми організації праці, за основу для класифікації яких беруться різні критерії. Однак наше дослідження більшою мірою сфокусоване на аналізі форм організації праці відповідно до законодавства України.

Основним нормативним актом у сфері праці нині є Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП), який, на перший погляд, взагалі не згадує поняття «форма організації праці». Проте все ж таки в цьому нормативному акті закріплені, на наш погляд, як мінімум три форми організації праці. Отже, однією з форм організації праці, які закріплені у КЗпП, є надомна робота. Попри безпосереднє закріплення в КЗпП такої форми організації праці не так давно (у лютому 2021 року), вона існувала і до цього в законодавстві України, зокрема у 2006 році були внесені зміни до законодавства, що врегульовує особливості соціального захисту осіб з інвалідністю, яким передбачається можливість цих осіб працювати вдома [4]. На відміну від національного законодавства, на міжнародному рівні така форма організації праці закріплена ще у 1996 році Конвенцією Міжнародної організації праці (далі – МОП) № 177 про надомну працю (далі – Конвенція) [5], Рекомендацією МОП № 184 щодо надомної праці (далі – Рекомендація) [6]. Згідно з Конвенцією «надомна праця» означає роботу, яку особа виконує: за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця; за винагороду; з метою виробництва товарів або послуг згідно з вказівками роботодавця. Зазначена ж вище Рекомендація установлює: а) більш широку сферу використання надомної праці; б) права працівника на вибір зони для надомної праці за межами приміщень роботодавця; в) можливості об'єднання надомників у профспілку; г) права надомників вимагати створення своїх власних органів управління надомною працею і брати участь в їхній роботі; д) права виступати суб'єктом колективних трудових спорів [7, с. 59–60].

Як було зазначено вище, питання щодо праці надомників в країні врегульовувалося, але недостатньо. З початком пандемії COVID-19 гостро постало питання деталізації регулювання праці надомників і закріплення цієї форми організації праці на законодавчому рівні у КЗпП. Таким чином, КЗпП надомну роботу визначає як форму організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і не-

виробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями роботодавця. Типова форма трудового договору про надомну роботу затверджена наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України 05 травня 2021 року № 913-21. У разі запровадження надомної роботи робоче місце працівника є фіксованим та не може бути змінено з ініціативи працівника без погодження з роботодавцем у спосіб, визначений трудовим договором про надомну роботу. Рішення роботодавця про відмову в наданні згоди на зміну робочого місця з ініціативи працівника має бути обґрунтованим [8].

На відміну від надомної форми організації праці така форма її організації, як дистанційна, в національному законодавстві України вперше з'явилася, щоправда, не як форма організації праці, а як режим, у Законі України «Про наукову та науко-технічну діяльність» від 26 листопада 2015 року № 848-VIII. Безпосереднє ж закріплення цієї форми організації праці відбулося у зв'язку зі зміною відносин у сфері праці через виклики, зумовлені пандемією COVID-19, та необхідністю врегулювати ці відносини. Чинним законодавством закріплено, 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. Типова форма трудового договору про дистанційну роботу затверджена наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України 05 травня 2021 року № 913-21. Укладення трудового договору про дистанційну роботу за наявності небезпечних і шкідливих виробничих (технологічних) факторів забороняється. У разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому [8]. На міжнародному рівні така форма організації праці, як дистанційна робота закріплена з 1990 року. Щоправда, її назва «телеробота». Ця форма організації праці з позиції МОП характеризується таки-

ми ознаками. У 1990 р. МОП запропонувала визначення «телеробота», яке базувалося на двох характеристиках: існування дистанції (відстані) від традиційного робочого місця і використання комунікаційних технологій. Зокрема, МОП зазначила, що «це – форма роботи, за якої: робота здійснюється з місця віддаленого від центрального офісу або виробничих площ, відокремлюючи при цьому працівника від персональних контактів з колегами, що знаходяться там; нові технології роблять це віддалення можливим за допомогою відповідних комунікацій». Згодом на початку 2000-х Єврокомісія у програмі «Технології інформаційного суспільства» вже був запропонований термін «*eWork*», який останнім часом дедалі ширше використовується в зарубіжних дослідженнях і практичній роботі [7, с. 59].

Дистанційна й надомна робота має як спільні, так і відмінні риси. До критеріїв, за якими дистанційна робота відрізняється від надомної роботи, належать місце виконання трудової функції працівником, режим робочого часу і підпорядкування працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку, відповідальність щодо створення безпечних та здорових умов праці, обов'язок матеріально-технічного забезпечення та ін. Спільним для розглянутих форм організації праці є обов'язковість письмового оформлення трудового договору; проведення інструктажу з питань техніки безпеки, прерогатива роботодавця щодо забезпечення працівника потрібним обладнанням та повна матеріальна відповідальність [9, с. 25]. Отже, з огляду на зазначене, можна констатувати, що законодавство, зокрема КЗпП, закріплює такі дві форми організації праці: надомна робота та дистанційна робота. Проте перелік форм організації праці за законодавством України був би не повним без згадки про основну форму організації праці – традиційну, або ж стаціонарну. Саме так можна означити ту форму організації праці, яка характеризується перебуванням працівника на робочому місці, яке знаходиться на території (територіях) підприємства, установи, організації і передбачає використання засобів виробництва (знарядь праці), які надав йому роботодавець. Традиційна (стаціонарна) форма організації праці, в порівнянні зі згаданими вище формами, була закріплена на законодавчому рівні

України з ухваленням у 1971 році КЗпП. Попри закріплення в КЗпП гнучкого режиму робочого часу, як форми організації праці, все ж вважаємо, що гнучкий режим роботи є різновидом режиму робочого часу, а не формою організації праці. Принагідно нагадуємо, що режим робочого часу – це розподіл робочого часу в межах певного календарного періоду (дня, тижня, місяцю). Режим робочого часу містить: тривалість робочого тижня, роботу на умовах ненормованого робочого дня, тривалість щоденної роботи (зміни), кількість змін на добу, час початку і закінчення роботи, чергування робочих і неробочих днів [10, с. 202]. Як було зазначено вище, не варто форму організації праці ототожнювати також і з робочим часом. Так, під останнім розуміють встановлений законом або укладеним на його основі договором проміжок часу, протягом якого працівник повинен виконувати покладені на нього законом, договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку обов'язки, а роботодавець зобов'язаний забезпечити його роботою та належними умовами праці [11, с. 159].

**Висновки.** Проведене дослідження дає можливість зробити такі висновки: 1) такі категорії в трудовому праві, як робочий час, режим робочого часу, форма організації праці не є тотожними; 2) основними формами організації праці згідно із законодавством України є: традиційна (стаціонарна) форма, дистанційна робота й надомна робота; 3) правовою основою запровадження зазначених форм організації праці є як міжнародні нормативно-правові акти, так і акти національного законодавства України.

### Список використаних джерел

1. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Організація праці менеджера : підручник. 2-ге вид., переробл. та доповн. Київ : Професіонал, 2007. 416 с.
2. Скібіцька Л. І. Організація праці менеджера : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2010. 360 с.
3. Васелишен В. В. Поняття, особливості та класифікація форм організації праці в сучасних умовах. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 27. С. 132–138.
4. Про внесення змін до деяких законів України щодо реалізації інвалідами права на трудову зайнятість : Закон України від 23 лютого 2006 року № 3483-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3483-15#Text> (дата звернення: 06.09.2023).

5. Конвенція МОП № 177 про надомну працю: міжнародний документ від 20.06.1996. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_327#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327#Text) (дата звернення: 06.09.2023).

6. Рекомендація МОП № 184 щодо надомної праці : міжнародний документ від 20.06.1996. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_100#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_100#Text) (дата звернення: 06.09.2023).

7. Інноваційні форми організації праці в умовах діджиталізації економіки України: теоретико-прикладний нарис : монографія / О. М. Ярошенко, О. Г. Серета, Л. Ю. Малюга, О. Є. Луценко, О. В. Таможанський ; за заг. ред. проф. О. М. Ярошенка. Харків : Юрайт, 2023. 240 с.

8. Кодекс законів про працю України : Закон від 10.12.71 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n123> (дата звернення: 06.09.2023).

9. Литвиненко В. М., Крес Н. О. Порівняльна характеристика дистанційної та надомної зайнятості працівників в Україні. *Актуальні проблеми юридичної науки та практики*. 2023. № 1(7). С. 21–26.

10. Трудове право України : підручник / за ред. проф. О. М. Ярошенко. Харків, 2022. 376 с.

11. Трудове право України : підручник / С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін. Харків, 2019. 408 с.

**Lytvynenko V.,**

PhD in Law, Associate Professor,

Head of the Department of Public and Private law,

Chernihiv Polytechnic National University, Chernihiv, Ukraine

ORCID: 0000-0003-4206-0266

## **FORMS OF WORK ORGANIZATION ACCORDING TO THE LEGISLATION OF UKRAINE**

*The article analyzes the concepts of "labor organization" and "form of labor organization", defines the types of forms of labor organization, in particular, according to the Code of Labor Laws. Such forms of labor organization as traditional or stationary, which have existed since the adoption of the Code of Labor Laws in 1971, are characterized. The second form of work organization is homework, which, in terms of the time it has been established in legislation, is more recent than the traditional one. Remote work, which, along with homework, became widely used and was later regulated in details by legislation due to the spread of the COVID-19 Pandemic, is the newest handicap in the organization of work according to the legislation of Ukraine. The article emphasizes the fact that such categories of labor law as the form of labor organization, working hours, working time regime should not be equated. These are different concepts that are used in this field of law to define, respectively, the system of measures of interaction of employees with each other and the employer and the organization of the*

*production process (providing services) and the interaction of the employees with the means of production and their usage the duration of time during which the employee performs his work duties, the method of distribution of work during a certain calendar period. In addition, the article demonstrates the primacy of regulation of both home and remote work at the international level, in comparison with national legislation.*

**Key words:** *labor organization, form of labor organization, traditional (stationary) form of labor organization, remote form of labor organization, home form of labor organization.*

## References

1. Balabanova, L. V. and Sardak, O. V., (2007), *Manager's work organization: textbook*. 2nd ed., revision. and additional, Professional, Kyiv.
2. Skibytska, L. I., (2010), *Manager's work organization: teaching, Manual*, Center for Educational Literature, Kyiv.
3. Vaselyshen, V. V., (2013), Concepts, peculiarities and classification of forms of labor organization in modern conditions, *Actual problems of law: theory and practice*, No. 27, pp. 132–138.
4. Ukraine (2006), *On making changes to some laws of Ukraine regarding the exercise of the right to employment by disabled persons* : Law of Ukraine dated 23.02.2006 № 3483-IV, Verkhovna Rada of Ukraine, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3483-15#Text>.
5. ILO (1996), *Convention No. 177 on domestic work: an international document*, available at: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_327#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327#Text).
6. ILO (1996), *Recommendation No. 184 on domestic work: an international document*, available at: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_100#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_100#Text).
7. Yaroshenko, O. M., Sereda, O. H., Malyha, L. Yu., Lutsenko, O. E. and Tamozhanskyi, O. V., (2023), *Innovative forms of labor organization in the conditions of digitization of the economy of Ukraine: theoretical and applied essay : monograph* / in O.M. Yaroshenko (Ed.), Yurayt, Kharkiv.
8. Ukraine (1971), *Code of Labor Laws of Ukraine* : Law of Ukraine dated 10.12. 1971 № 322-VIII, Verkhovna Rada of Ukraine, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n123>.
9. Lytvynenko, V. M. and Kres, N. O. (2023), Comparative characteristics of remote and home employment of workers in Ukraine, *Actual problems of legal science and practice*, No. 1 (7), pp. 21–26.
10. Yaroshenko, O. M. (2022), *Labor law of Ukraine : textbook*. Kharkiv.
11. Bortnyk, S. M., Melnyk, K. Yu. and Mogilevsky, L. V. (2019), *Labor law of Ukraine : textbook*, Kharkiv.