

Фабрикова Н.В.,

Чорноморський національний університет імені Петра Могили
м. Миколаїв, Україна

Науковий керівник: Малікіна О.А.,

старший викладач кафедри публічного управління та адміністрування,
Чорноморський національний університет імені Петра Могили
м. Миколаїв, Україна

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ: СВІТОВА ПРАКТИКА ТА УКРАЇНСЬКИЙ ДОСВІД

Регулювання дистанційної роботи в ряді країн розглядалося по-різному до 2020 року. У деяких країнах це були правила, які широко використовувалися і були адаптовані для дистанційної роботи. В інших країнах національні органи влади розширили регуляторні вказівки про те, як слід розглядати дистанційну роботу (у деяких випадках під час кризи Covid-19 у 2020 році). Деякі країни мають законодавство про гнучкі умови праці, які можуть бути розширені для включення дистанційної роботи публічних службовців.

Такі країни, як Австралія, Канада, Нова Зеландія та Сполучене Королівство мають ці положення в їхньому національному законодавстві. У цьому контексті законодавство дозволяє державному службовцю вимагати гнучкої роботи, включаючи гнучкість щодо місця, де працівник буде працювати. Інші країни надали те, що можна назвати нормативними вказівками щодо дистанційної роботи.

Наприклад, австралійські державні служби були піонерами дистанційної роботи. Ще у 1994 році державна служба Австралії (APS) запровадила положення, яке дозволяло всім відповідним державним службовцям працювати вдома. Незважаючи на таку початкову прихильність, прийняття такої форми роботи було неоднозначним. У 2013 році лише 10% працівників австралійської державної служби певною мірою працювали віддалено. За даними Австралійської комісії з питань державної служби, у 2019 році більше третини

старших співробітників і менеджерів працювали вдома порівняно з менш ніж 15% співробітників нижчого рівня, підкреслюючи, що це не стандартна практика для всіх [3].

Хоча уряд Австралії скеровував працівників працювати вдома під час карантину через пандемію 2020 року, не всі це зробили, особливо державні службовці [4]. Австралійський уряд видавав централізовані рекомендації своїм агентствам, і, відповідно до переданого контексту, ці поради потім реалізовувались на рівні агентства та менеджерів.

До пандемії Covid-19 дистанційна робота в Канаді в державному секторі регулювалася федеральною політикою. 9 грудня 1999 року федеральний уряд Канади ратифікував Політику дистанційної роботи. Covid-19 спричинив розширення дистанційної роботи на ринку праці в Канаді, особливо в державному секторі. Це призвело до різноманітних змін у державній політиці, зокрема у внесенні змін до Політики дистанційної роботи 1999 року. Після березня 2020 року зміни до цієї конкретної урядової політики призвели до появи кількох нових директив, деякі з яких були введені в дію протягом декількох тижнів у відповідь на нагальність моменту.

До пандемії у деяких країнах ЄС було введено положення про дистанційну роботу і європейські соціальні партнери прийняли Рамкову угоду ЄС про дистанційну роботу 2002 року та Європейську рамкову угоду про цифровізацію в 2020. Ці угоди спрямовані на роз'яснення прав, зобов'язання та захист працівників у дистанційній роботі. Однак під час пандемії відбулось розширення сфери дистанційної роботи. Проблеми, які раніше стосувалися малої частки робітників, тепер стосувалися принаймні третини працездатного населення. Саме в цьому контексті політики в деяких країнах і на рівні ЄС розпочали ініціативи щодо зміни існуючої політики або прийняли нові правила щодо дистанційної роботи.

Так, у квітні 2021 року Австрія оновила свій Закон про страхування, охорону здоров'я державних службовців, куди було внесено положення про забезпечення дистанційної роботи [5]. У Бельгії деякі положення Закону щодо посилення економічного зростання та соціальної згуртованості від 26 березня 2018 року надають перевагу праву на дистанційну роботу. В Італії 4 березня 2020

року було прийнято циркуляр про розумну роботу, підписаний міністром державного управління Італії. Також було видано Додаткові рекомендації для працівників державного сектору, що містять корисні рекомендації та поради щодо безпечної роботи в Інтернеті, а 17 березня 2020 року подібне керівництво було підготовлене Агентством цифрової Італії (AgID) [6].

Українське законодавство містить норми щодо визначення та регулювання дистанційної роботи загалом, та дистанційної роботи державних службовців зокрема. Ця проблема набула особливої актуальності через пандемію Covid-19 та з початком повномасштабного вторгнення РФ в Україну 24 лютого 2022 року.

Оновленими Типовими правилами внутрішнього службового розпорядку, що затверджені наказом Національного агентства України з питань державної служби від 3 березня 2016 року № 50, передбачена можливість віддаленої роботи для державних службовців. Зазначений документ містить основні умови і порядок визначення завдань за посадою віддалено [2].

Однак, із урахуванням положень постанови Кабінету Міністрів України від 12 квітня 2022 року № 440 «Деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану» дистанційна робота державних службовців та працівників державного органу можлива тільки в межах України, за межами України допускається лише у разі службового відрядження, оформленого в установленому порядку. У разі перебування державного службовця або працівника державного органу в робочий час в Україні поза межами робочого місця без рішення керівника державної служби, або за кордоном, крім перебування у службовому відрядженні, оформленому в установленому порядку, до них може бути застосоване дисциплінарне стягнення відповідно до закону [1].

Список використаних джерел

1. Деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану: Постанова Кабінету Міністрів України від 12 квітня 2022 р. № 440. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/deyaki-pitannya-organizaciyi-roboti-derzhavnih-sluzhbovciv-ta-pracivnikiv-derzhavnih-organiv-u-period-voyennogo-stanu-440>

2. Про затвердження Типових правил внутрішнього службового розпорядку: Наказ Національного агентства України з питань державної служби № 50 від 03.03.2016. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0457-16#Text>

3. Australian Bureau of Statistics. Characteristics of employment, Australia, august 2019. Cat. №. 6333.0. Canberra, Australia: Commonwealth of Australia. URL: <https://www.abs.gov.au/statistics/labour/earnings-and-working-conditions/characteristics-employment-australia/aug-2019>

4. Australian Capital Territory Government. Emergency response – ACTPS advice relating to staff entitlements and access to leave during the COVID-19 outbreak. 2020. URL: https://www.cmtedd.act.gov.au/__data/assets/pdf_file/0008/1484162/Emergency-Response-ACTPS-Staff-Entitlements-During-Novel-Coronavirus-COVID-19.pdf

5. Public Servants' Sickness and Accident Insurance Act 1967-05-31. Austria. URL: https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3_isn=51002&cs=1h-zgt9NoTTz1bdVqVM0P9QLO1d6weyeIKACBqQ0u-5S2NQuNQqvi_b3ZLqK1yYwnMi6ZLCxqKVJKzpuDN3qXbQ

6. Smart working: vademecum per lavorare online in sicurezza // Agenzia per l'Italia digitale. URL: <https://www.agid.gov.it/index.php/it/agenzia/stampa-e-comunicazione/notizie/2020/03/17/smart-working-vademecum-lavorare-online-sicurezza>