

7. Плугатар Т.А. Проблема соціальної захищеності працівників міліції України на сучасному етапі / Т.А. Плугатар // Наука і правоохорона. — 2013. — № 19. — С. 6-12.
8. Свеженцева Ю.О. Проблема соціальної незахищеності працівників органів внутрішніх справ / Ю.А. Свеженцева // Соціальна психологія. — № 6. — 2008. — С. 49-58.
9. Про міліцію: Закон України від 20.12.1990 № 565-XII // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1991. — № 4. — ст. 95.
10. Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб: Закон України від 9 квітня 1992 року № 2262-XII // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 29. — ст. 399.
11. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту: Закон України від 22 жовтня 1993 року № 3551-XII // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 43. — ст. 425.
12. Бідюкова М.С. Житлове забезпечення як вид матеріального забезпечення працівників ОВС / М.С. Бідюкова // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. — 2006. — № 3. — С. 9-15.
13. Житловий кодекс УРСР: Закон від 30.06.1983 № 5464-X // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1983. — № 28. — ст. 573.
14. Про страхування: Закон України від 07.03.1996 № 85/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 18. — ст. 78.

УДК 341.37

Соцький А. М., здобувач Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля

Позитивний зарубіжний досвід правового регулювання неповної зайнятості працівників та шляхи запозичення для України

В даній статті проаналізовано позитивний зарубіжний досвід правового регулювання неповної зайнятості працівників таких країн як: Велика Британія, Італія, Польща. Визначено шляхи запозичення досвіду вказаних країн для України.

Ключові слова: неповна зайнятість, працівник, правове регулювання, трудові права, зарубіжний досвід.

В данной статье проанализировано положительный зарубежный опыт правового регулирования неполной занятости работников таких стран как: Великобритания, Италия, Польша. Определены пути заимствования опыта указанных стран для Украины.

Ключевые слова: неполная занятость, работник, правовое регулирование, трудовые права, зарубежный опыт.

This article analyzes the positive foreign experience of legal regulation of part-time employment of workers of such countries as Great Britain, Italy, Poland. Identify ways to borrow the experience of these countries to Ukraine.

Keywords: part-time employment, employee, regulation, labor rights, international experience.

Актуальність теми. Неповна зайнятість є значним сегментом на ринку праці не лише України, а й зарубіжних країн, в тому числі держав з розвинутою ринковою економікою. Тому, розвиток інституту неповної зайнятості в Україні повинен відповідати міжнародним принципам та стандартам. Особливо актуальним є даний напрям дослідження з огляду на те, що внаслідок кризових явищ неповна зайнятість все частіше використовується роботодавцями нашої держави. Враховуючи те, що інші

зарубіжні країни мають позитивний досвід у регулюванні даного правового інституту, необхідним є дослідження останнього та пошуки оптимального варіанту запозичення позитивного аспекту правового регулювання неповної зайнятості у зарубіжних країнах.

Стан дослідження. Дослідженню даного питання присвячені роботи таких вчених як: Д. А. Аширова, Н. Б. Болотіної, В. С. Васильченко, В. В. Жернакова, М. І. Іншина, Г. А. Капліної, Д. О. Карпенка, В. Л. Костюка, Л. В. Котова, Л. І. Лазор, В. В. Лазора, Л. Ю. Леваєва, Т. Н. Матрусової, П. Д. Пилипенка, Е. Р. Радевич, С. Салтицького, Н. М. Хурторян, Г. І. Чанишевої, Л. П. Червінської, І. І. Шамшиної, О. М. Ярошенка та багатьох інших вчених.

Метою статті є дослідження позитивного зарубіжного досвіду правового регулювання неповної зайнятості працівників та визначення шляхів його запозичення для України.

Основний зміст. В Британії реалізація Директиви Ради ЄС від 15 грудня 1997 року №97/81/ЄС «Про Рамкову Угоду про неповну зайнятість, що укладено між UNICE, СЕЕР та ETUC» була здійснена шляхом прийняття Правил про недопущення дискримінації щодо неповно зайнятих робітників від 2000 року. Так, згідно п. 5.1, забороняється встановлювати менш вигідні умови для працівників, які працюють на умовах неповної зайнятості, у порівнянні з тими, що працюють на умовах повної зайнятості. До таких умов відносяться умови щодо оплати праці, надання права на підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації, надання щорічної оплачуваної відпустки, доступу до пенсійних схем роботодавця, тощо). Згідно п. 5.2 правил, виключення можуть становити випадки, коли встановлення менш вигідних умов трудового договору чи іншим чином погіршення становища неповно зайнятих працівників, роботодавцем пов'язано з причинами, що мають об'єктивний характер [1].

Викликає науковий інтерес з точки зору правового регулювання положення щодо доступу до пенсійних схем роботодавця, яка зачіпає розглянуту вище проблему доступу до систем соціального страхування, що визначенні Законом. В наведених Правилах йдеться про приватну систему пенсійного забезпечення. Так як система приватного пенсійного забезпечення не є достатнім чином розвинутою, запозичувати відповідний досвід необхідно, проте можливість покращення комбінованої системи пенсійного забезпечення в Україні відкриває шляхи для подальших наукових досліджень фахівцями права пенсійного забезпечення. Щодо терміну «об'єктивних причин», для української правової системи та практики правозастосування, останній є занадто розмитим, і створює передумови для невірної його застосування, через що права працівників можуть казуально порушуватись. Проте, для англо-саксонської правової системи застосування подібних термінів, які можуть широко інтерпретуватись, є прийнятним та доцільним.

Іншим положенням, що є вкрай цікавим, є процедура захисту прав неповно зайнятих працівників. Відповідно до п. 6 (1) Правил, в разі порушення прав неповно зайнятого працівника (на думку останнього) роботодавцем, останній має право звернутися до роботодавця, з вимогою надання йому пояснень. Роботодавець, в свою чергу, зобов'язаний надати такому працівнику письмові пояснення протягом 21 дня з моменту отримання відповідного запиту. Згідно п. 6(2) Правил, при зверненні працівника з метою захисту своїх трудових прав до Суду з розгляду трудових спорів, наведені письмові пояснення, можуть бути прийняті як один з доказів в Суді при здійсненні відповідного провадження. При цьому, згідно п. 7(2) Правил, звільнення

працівника з тих підстав, що останній відстоює свої права у Суді, буде неправомірним [1]. В законодавстві така конкретна процедура щодо трудових спорів не передбачена. Натомість особа може скористатися своїм правом на звернення в порядку передбаченому Законом України «Про звернення громадян» [2], відповідь на яке буде містити вже певні роз'яснення. Відповідний правовий механізм, що передбачений в законодавстві України буде не дієвим з огляду на загальність відповідних положень.

Відповідна процедура є дієвим способом захисту трудових прав працівника і може бути застосована в законодавстві України. Крім цього, така процедура може зменшити кількість трудових спорів в судах і буде сприяти поширенню досудового врегулювання. При цьому, останню, можна застосовувати не лише щодо неповно зайнятих працівників, а й щодо інших категорій робітників. При цьому, відповідний строк у 21 день є занадто тривалим, а тому пропонуємо встановити строк для надання письмової відповіді роботодавця на відповідний запит працівника протягом строку, який встановлений як стандартний строк для відповіді на звернення громадян, яке не потребує вивчення, що встановлене Законом України «Про звернення громадян», а саме 15 днів [2].

Враховуючи вищенаведене, пропонуємо Кодекс Законів про Працю України, доповнити ст. 221-1 під назвою «запит працівника щодо порушення його трудових прав». В ч. 1 наведеної статті встановити «Працівник, на думку якого, роботодавець порушує його трудові права, вправі звернутися до роботодавця з вимогою щодо надання письмових пояснень з цього приводу». В ч. 2 наведеної статті встановити «Роботодавець, отримавши відповідний запит від працівника, зобов'язаний надати у письмовому вигляді свою позицію щодо порушення прав працівника з посиланням на норми чинного законодавства». В ч. 3 встановити «Якщо під час опрацювання запиту, власником, або уповноваженим ним органом, виявлено факт порушення трудових прав працівника, останні можуть самостійно їх усунути чи запропонувати працівнику врегулювати даний спір в досудовому порядку». В ч. 4 встановити «керівник підприємства, установи, організації несе адміністративну відповідальність за необґрунтоване ухилення від розгляду запиту чи надання явно необґрунтованої відповіді на нього». В ч. 5 встановити «керівник підприємства, установи, організації, може своїм наказом визначити інших осіб, відповідальних за розгляд запитів. В такому випадку останні несуть адміністративну відповідальність, за порушення вимог Закону, зазначених в ч. 4 даної статті». Відповідне запозичення буде мати позитивний вплив на регулювання трудових правовідносин як у сфері інституту неповної зайнятості, так і загалом.

Ще до одного позитивного досвіду правового регулювання інституту неповної зайнятості, можна віднести законодавство Італії. Розглянемо окремі його новели, які можуть бути запозичені Україною.

На виконання Директиви Ради ЄС від 15 грудня 1997 року №97/81/ЄС «Про Рамкову Угоду про неповну зайнятість, що укладено між UNICE, CEEP та ETUC», було прийнято відповідний Декрет уряду №64 в межах делегованих законодавчих повноважень. Серед позитивних новел Декрету, можна виділити наступні. Так ст. 2 Декрету встановлює обов'язкову письмову форму трудового договору для неповно зайнятих працівників та обов'язкову умову щодо неповної зайнятості. При цьому, відповідно до ст. 8 Декрету, відсутність письмового договору, не призводить до його недійсності. В разі подачі позову обов'язок доказування того, що працівник був найнятим на умовах неповної зайнятості, лежить на роботодавцеві. Якщо останній не доведе цієї обставини, Суд може визнати працівника таким, що був найнятим на умовах повної зайнятості.

Відповідно до ст. 5 Декрету, зміна працівнику режиму зайнятості з повної на неповну можлива лише шляхом укладення відповідної додаткової угоди. При цьому, відмова від укладення такої угоди працівником, не може слугувати підставою для його звільнення. Крім цього, встановлюється тип введення колективної неповної зайнятості шляхом укладення колективного трудового договору «солідарності» [3].

Вчений Е. Р. Радевич, з приводу наведених договорів «солідарності» зазначає, що відповідні договори «солідарності» в часи кризи є поширеною та позитивною колективно-договірною практикою і за фінансової підтримки держави є одним з елементом державної політики спрямованої на покращення ринку зайнятості [4, с. 146]. Цілком погоджуємось з думкою вченого з цього приводу, проте, встановлення процедури укладення колективних трудових «солідарності» на прикладі Італії є не зовсім доцільним. По-перше, якщо відповідний договір укладений з метою подолання тимчасових фінансових труднощів роботодавцем, то в Україні є аналог — інститут часткового безробіття, що врегульований в Законі України «Про зайнятість населення» [5]. Якщо метою такого договору буде створення резерву з метою найму нових працівників, в рамках державної програми по боротьбі з безробіттям, та на даний момент у Фонду державного соціального страхування на випадок безробіття, немає достатньо коштів для реалізації відповідної програми. Крім цього, відповідні заходи по боротьбі з безробіттям можна реалізувати шляхом більшого фінансування вже наявних програм по боротьбі з безробіттям державної служби зайнятості.

Проте, щодо письмової форми договору та наслідків його відсутності, варто запозичити відповідну практику правового регулювання інституту неповної зайнятості. Тому, пропонуємо запозичити наведений досвід Італії шляхом внесення наступних змін у Кодекс Законів про Працю. Ч. 1 ст. 24 Кодексу Законів про Працю доповнити п. 6-1: «Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим: ... 6-1) при прийнятті на роботу працівника на умовах неповної зайнятості, чи переведення працівника, що працює на умовах повної зайнятості на режим роботи з неповним робочим часом.». Відповідні зміни будуть додатковою гарантією додержання трудових прав найманого працівника.

Проаналізуємо законодавство, яке регулює інститут неповної зайнятості Республіки Польщі на предмет можливості запозичення певних норм з метою використання їх у національному законодавстві.

Актом, який регулює досліджуваний об'єкт у Польщі є Кодекс Праці. Сам Кодекс не дає визначення поняттю неповної зайнятості. Проте встановлено значну кількість норм, які повинні запобігати дискримінації неповно зайнятих працівників. Так, в статті 11-3 встановлено пряму заборону здійснювати дискримінацію зокрема щодо осіб, які є зайняті на умовах неповної зайнятості. Також, вимога щодо однакового відношення, зокрема до працівників, які зайняті на умовах неповного робочого часу на рівні з іншими працівниками, встановлена у параграфі 1 статті 18-3а. Крім цього, у пар. 1 статті 29-а встановлено, що при укладенні угоди про працю на умовах неповної зайнятості, не може бути встановлено умов праці та заробітної платні такого працівника гірших, ніж щодо тих працівників, які виконують таку саму, або подібну роботу на умовах повної зайнятості. При цьому, в тому ж параграфі встановлено застереження, згідно з яким наведене положення не стосується встановлення пропорційності оплати праці та інших обставин, відповідно до відпрацьованого часу працівником. В параграфі 2 цитованого статті встановлено положення, згідно з

яким роботодавець повинен, в міру можливості, задовольняти клопотання працівника про зміну режиму часу, який зазначено в трудовому договорі. Крім цього, в п. 2b арт. 94 встановлено, що роботодавець зобов'язаний протидіяти дискримінації зокрема працівників, які зайняті на умовах неповного робочого часу. Також, в арт. 94-2, встановлено, що роботодавець зобов'язаний інформувати працівників в спосіб, який прийнятний у цього роботодавця, щодо можливості зайнятості на умовах неповного робочого часу, а також щодо вільних робочих місцях на умовах повної зайнятості [6].

Проаналізувавши наведені положення, приходимо до висновку, що трудове законодавство Польщі, значну увагу приділяє недопущенню дискримінації. Це випливає із наявності значної кількості норм, які відповідну дискримінацію забороняють. Проте, варто зазначити, що більшість цих положень є занадто загальними і не встановлюють конкретних шляхів протидії дискримінації. Позитивним аспектом є встановлення обов'язку роботодавця інформувати працівників щодо можливості зайнятості на умовах неповної зайнятості, а також можливості встановлення для таких працівників режиму повної зайнятості. Крім цього, позитивним аспектом є встановлення обов'язку роботодавця, задовольняти, в разі можливості, клопотання працівників щодо бажаної форми зайнятості — повної чи неповної. Останнє положення міститься в наведеній Конвенції МОП та Рекомендації, що видана на її основі, а також Директиви ЄС а його запозичення нами вище пропонувалося.

Цікавим положенням, яке можна було б запозичити з законодавства Польщі, є регламентування оплати надурочного часу для неповно зайнятих працівників. Згідно, пар. 5 арт. 151, Кодексу Праці Республіки Польщі, сторони встановлюють в угоді про працю на умовах неповної зайнятості допустиму кількість годин понад обумовлену кількість годин праці працівника на умовах неповної зайнятості в даній угоді, перевищення яких дає право працівнику, окрім звичайної оплати за відпрацьовану кількість годин, отримати оплату за час відпрацьований понад перевищену допустиму норму, що встановлена в угоді, як за надурочні години [6]. Дане положення є позитивним та інноваційним, оскільки останнє захищає працівника, в інтересах якого було встановлено неповну зайнятість від зловживань роботодавця у вигляді необґрунтованого та частого залучення працівника до роботи понад норму годин, яка обумовлена в угоді про неповний робочий час. Проте, згідно з законодавством України, такі години, якщо останні не перевищують максимальну встановлену норму робочого часу, не вважаються надурочними. Відповідно, якщо працівнику згідно з угодою встановлено, наприклад, робочий час у розмірі чотирьох годин на день, проте роботодавець залучатиме його щоденно до роботи у розмірі до восьми робочих годин, такі роботи не вважатимуться надурочними. Таке зловживання зі сторони роботодавця особливо може бути не вигідним для таких категорій працівників, яким неповний робочий день встановлено з огляду на стан здоров'я чи сімейні обставини, чи у зв'язку із навчанням у навчальних закладах без відриву від виробництва.

Тому необхідно запропонувати до запозичення відповідний досвід правового регулювання неповної зайнятості в Польщі частково його удосконаливши. Так, якщо в нашій правовій системі надати можливість відповідну допустиму кількість годин врегулювати на договірних засадах, враховуючи більш захищене становище роботодавця, останній завжди наполягатиме на встановленні якнайбільшої кількості відповідних допустимих годин. Тому, варто встановити в законодавстві максимальну кількість таких годин, які сторони можуть вказати в угоді про неповну зайнятість.

Таким чином, пропонуємо ст. 56 Кодексу Законів про Працю, доповнити ч. 5 з положенням наступного змісту: «Сторони встановлюють в угоді про працю на умовах неповної зайнятості допустиму кількість годин понад обумовлену кількість годин праці працівника на умовах неповної зайнятості в даній угоді, перевищення яких дає право працівнику окрім звичайної оплати за відпрацьовану кількість годин, отримати оплату за час відпрацьований понад перевищену допустиму норму, що встановлена в угоді. Оплата таких годин здійснюється як за надурочні роботи. Відповідна кількість допустимих годин, про яку йдеться у даній статті, не може перевищувати обумовлену кількість годин, що визначена в угоді про неповну зайнятість, більш як на 50%. Сумарно кількість допустимих годин перевищення та кількість годин, обумовлених угодою про неповну зайнятість, не може перевищувати 6/8 від нормальної тривалості робочого часу для працівників зайнятих на умовах повної зайнятості.»

Висновок. Підсумовуючи вищенаведене, можна зробити висновок, що правове регулювання інституту неповної зайнятості на міжнародному рівні, на рівні Європейського Союзу та в окремих Державах-членах ЄС, а також інших зарубіжних країнах є досить якісним і містить новели, які можуть бути запозичені Законодавцем України з метою оптимізації правового регулювання дистанційної зайнятості.

Запозичення наведеного позитивного досвіду шляхом внесення змін до законодавства України сприятиме покращенню правового регулювання інституту неповної зайнятості в Україні та сприятиме якісно позитивним змінам на ринку праці та в економічній системі нашої Держави загалом.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2000 // The Official Home of UK Legislation. [Electronic resource] URL: <http://www.legislation.gov.uk/ukxi/2000/1551/contents/made>.
2. Про звернення громадян: Закон України від 02.10.1996 № 393/96-ВР // Відомості Верховної ради. — 1996 р. — №47. — ст. 256.
3. Garcia C.A. et al. Job Creation and Labour Law: From Protection Towards Protection (Studies in Employment and Social Policy, Vol. 6) / Ed. by M. Biagi. The Hague: Kluwer Law International, 2000. 301 p.
4. Редевич Е.Р. Правовое регулирование работы на условиях неполного рабочего времени (на примере Великобритании и Италии) // Вестник Томского государственного университета. — Право. — 2013. — №4 (10). С. 142-147.
5. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // Відомості Верховної Ради. — 2013. — № 24. — ст.243.
6. Kodeks pracy: Ustawa Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 26 czerwca 1974 r. // Dz. U. — 1974. — NR. 24. — poz. 141.

