

фізичною особою – роботодавцем для укладення трудових договорів.

5. Диференціація юридичних осіб – роботодавців дозволить у подальшому запровадити політику стимулювання ефективної реалізації роботодавцями трудових відносин. Прикладами такої політики можуть бути: зменшення випробувального терміну для працівників, що працюють у дрібних та невеликих роботодавців, а також можливість укладення в цьому разі строкового трудового договору; обов'язковість застосування колективних договорів для великих роботодавців; зменшення витрат на охорону праці для дрібних та невеликих роботодавців тощо.

ЛІТЕРАТУРА

1. Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование [Текст] / Л.С. Таль. – М.: Статут. – 2006. – 539 с.
2. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение [Текст]: монография / Александров Н.Г. – М.: Проспект. – 2009. – 344 с.
3. Гинцбург Л.Я. Социалистическое правовое правоотношение [Текст] / Л.Я. Гинцбург. – М.: Наука. – 1977. – 312 с.
4. Трудове право України [Текст] : підруч. / За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – 2-ге вид., стер. – К.: Знання, КОО. – 2001. – 564 с.

5. Шамшина І.І. Щодо вдосконалення правового регулювання відповідальності роботодавця в умовах ринкових відносин [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.snu.edu.ua:8080/jspui/bitstream/123456789/2548/1/%D0%A8%D0%B0%D0%BC%D1%88%D0%B8%D0%BD%D0%B0.pdf>.

6. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/go/322-08>.

7. Проект Трудового кодексу України, зареєстрований Верховною Радою України від 22.04.2013 за № 2902 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.

8. Господарський кодекс України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/go/436-15>.

9. Закон України «Про охорону праці» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.

10. Закон України «Про зайнятість населення» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.

11. Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/875-12>.

12. Трудовой кодекс Российской Федерации [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://duma.consultant.ru/page.aspx?705212>.

13. Estatuto de los trabajadores de 1980 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.empleo.gob.es/es/sec_leyes/trabajo/estatuto06/Apdo_3_4_estatuto.pdf.

УДК 342.7

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У КОРОЛІВСТВІ ІСПАНІЯ

Спіцина Г. О.,

докторант Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди

Анотація: Стаття присвячена аналізу сучасного стану нормативно-правового регулювання трудових відносин в Королівстві Іспанія. Робиться висновок, що, незважаючи на наявність значної законодавчої бази в країні, пріоритет у регулюванні трудових відносин надано, більшою мірою, самим суб'єктам цих правовідносин. Втручання держави в сферу регулювання трудових відносин спрямоване виключно на поліпшення суто соціально-економічного стану суб'єктів зазначених відносин.

Ключові слова: Королівство Іспанія, Конституція, трудові відносини, колективні договори, джерела трудового права, керівник, працівник, роботодавець.

Аннотация: Статья посвящена анализу современного состояния нормативно-правового регулирования трудовых отношений в Королевстве Испания. Делается вывод, что, невзирая на наличие значительной законодательной базы в стране, приоритет в регулировании трудовых отношений предоставлен, в большей степени, самим субъектам данных правоотношений. Вмешательство государства в сферу регулирования трудовых отношений направлено исключительно на улучшение сугубо социально-экономического состояния субъектов указанных отношений.

Ключевые слова: Королевство Испания, Конституция, трудовые отношения, коллективные договоры, источники трудового права, руководитель, работник, работодатель.

Annotation: Article analyzes the current situation of legal regulation of labor relations in the Kingdom of Spain. Concludes that, despite the presence of a significant legislative base in the country, the priority in the regulation of labor relations is provided, to a greater extent by the subjects of legal relations. Government intervention in the sphere of labor relations is directed solely at improving purely socio-economic status of subjects of these relations.

Key words: Kingdom of Spain, the Constitution, labor relations, collective agreements, sources of labor law, director, employee, employer.

Звертаючись до аналізу правового регулювання трудових відносин у провідних країнах Західної Європи, окремо слід виділити чинне законодавство

про працю Королівства Іспанія (далі – Іспанія). Адже зазначена країна, обіймаючи достатньо велику територію, порівняно з більшістю європейських держав, зосереджує в собі значні людські ресурси та виробничі потужності, що, безперечно, не може не

відзначитися на правовому регулюванні відносин, що виникають у сфері реалізації права на працю.

Цікаво, що норми основоположного нормативно-правового акту Іспанії – Конституції [1], не містять чітко виражених норм, що стосуються закріплення ключових принципів у сфері реалізації права на працю. Натомість, її нормами встановлені загальні соціальні та публічні засади діяльності держави, що в певній мірі й стосуються регулювання трудових відносин. Так, І.Я. Кісельов свого часу вказував на те, що Іспанія проголошена соціальною державою. Наголошуючи при цьому, що серед основоположних конституційних принципів соціально-економічної політики держави визначені: досягнення повної зайнятості, гарантування професійного навчання та перенавчання, безпеки і гігієни праці, відпочинку, шляхом обмеження тривалості робочого часу і надання щорічних оплачуваних відпусток. Значна увага приділяється захисту трудящих похилого віку та інвалідів. Держава виявляє особливу турботу про охорону соціальних та економічних прав іспанських трудящих, які перебувають за кордоном, і проводить політику, спрямовану на їх повернення [2, с. 57].

У цьому випадку доречно навести конкретні положення Конституції Іспанії. Так, згідно ст. 28 Конституції, кожна людина має право на вільне об'єднання в організації. Свобода об'єднання в організації включає в себе право створювати і вступати в профспілки за власним вибором, а також право профспілок формувати конфедерації та міжнародні профспілкові організації або приєднуватися до участі в них. Крім того, ніхто не може бути примушений до вступу в профспілку. Частиною другою вказаної норми також передбачено право працівників на страйк задля захисту своїх інтересів. Статтею 37 Конституції гарантовано право на ведення колективних переговорів між представниками працівників і роботодавців, а також закріплено обов'язкову нормативну силу укладених між ними угод. Державою визнається право працівників і роботодавців здійснювати колективні заходи щодо розв'язання колективних спорів. Соціальні гарантії у сфері праці закріплені в ст. 50 Конституції, згідно якої органи державної влади повинні гарантувати, шляхом надання відповідних і, таких що періодично переглядаються, пенсій, достатній дохід для громадянам у старості. Крім того, сприяти їх добробуту, незалежно від їх сімейного стану, через систему соціальних послуг, що включають розв'язання конкретних питань з охорони здоров'я, житла, культури та дозвілля [1].

Цікаво, що незважаючи на вагомий роль колективно-договірної регулювання праці в Іспанії, її Конституцією, а саме статтею 149, закріплено виключну компетенцію держави щодо формування трудового законодавства [1].

Якщо розглянути безпосередньо спеціальне законодавство, присвячене правовому регулюванню трудових та тісно пов'язаних з ними відносин в Іспанії, то можна побачити, що більшість ключових нормативних актів у цій сфері були прийняті ще на рубежі 80-90 років минулого століття. Наприклад, найбільша частина положень, що стосуються виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин, в Іспанії регулюється Законом про

статус працівників від 1980 року [3], питання щодо забезпечення безпеки та охорони здоров'я в трудових відносинах визначені Законом про профілактику ризиків у трудовій сфері від 1995 року [4]. Порядок ведення колективних переговорів, крім Закону про статус працівників [3], також визначений Законом про професійні асоціації від 1985 року [5], в якому, до речі, закріплено право вести колективні переговори виключно за профспілками. Окремо слід виділити Королівський Указ № 1382/1985 від 1985 року [6], яким урегульований правовий статус керівників юридичних осіб.

Така застарілість нормативних актів, що містять ключові положення законодавства про працю Іспанії, певною мірою аналогічна ситуації, що існує в трудовій правовій конструкції України. Нагадаємо, що в нашій країні Кодекс законів про працю, був прийнятий ще на початку 70-років ХХ століття і, незважаючи на чисельні поправки та зміни до нього, і дотепер залишає правову конструкцію соціалістичної епохи, що аж ні як не йде на користь формуванню прав та обов'язків працівника та роботодавця періоду розвинутої ринкової економіки. В свою чергу, фундамент нормативно-правової бази Іспанії, присвячений регулюванню трудових відносин, було розроблено в звичному для Західної Європи стані – розвиненого капіталізму та ринкової економіки, який і до теперішнього часу залишився стабільно незмінним.

Як ми вже зазначали, основоположним нормативно-правовим актом, що присвячений регулюванню трудових відносин в Іспанії, є Закон про статус працівників (*Estatuto de los trabajadores*) [3]. Під сферу дії вказаного нормативно-правового акта підпадає праця усіх осіб, які добровільно надають платні послуги, спрямовані іншій юридичній або фізичній особі, від імені та в межах певної організації, під якою слід розуміти роботодавця (ст. 1). Вказаний Закон «являє собою часткову кодифікацію трудового законодавства, яка торкається значної частини його інститутів, у тому числі трудових та колективних договорів, робочого часу і часу відпочинку, заробітної плати, статусу представництв трудових колективів на підприємствах» [1, с. 58].

Звертаючись до змісту Закону про статус працівників, слід відзначити, що він закріплює в собі основні положення, що стосуються виникнення, реалізації та припинення трудових відносин. Крім того, окремі розділи закону присвячені колективному представництву інтересів працівників, проведенню колективних переговорів та укладенню трудових договорів. Закон торкається відповідальності за порушення законодавства про працю та ще багато іншого. Тобто, фактично, Закон про статус працівників містить всі ознаки систематизованого акту кодифікованого характеру. Хоча, незважаючи на такий фундаментальний та узагальнюючий характер Закону, саме його положення зобов'язують уряд прийняти в майбутньому кодекс, присвячений регулюванню трудових відносин. Так, відповідно до восьмого додаткового положення Закону про статус працівників, Міністерству праці та соціального забезпечення Іспанії доручено розроблення та запровадження єдиного кодифікованого акту, який би

узагальнював у собі всі законодавчі акти в сфері праці – так званий *Código de Trabajo*. При цьому, необхідно констатувати, що до теперішнього часу вказане положення Закону урядом виконано так і не було.

Якщо торкатися окремих елементів трудових відносин, насамперед трудового договору, то слід зазначити, що сфера його застосування також визначається Законом про статус працівників [3]. Згідно положень Закону, за формою укладення він може бути письмовим або усним. При цьому, усні договори в Іспанії не знайшли свого значного поширення. Адже, в будь-якому випадку, трудові договори підлягають обов'язковій реєстрації роботодавцем (якщо це усна форма, то роботодавець повинен надати підтвердження укладання такого договору).

Законом про статус працівників передбачений випробувальний строк при прийнятті на роботу, який складає шість місяців для кваліфікованих спеціалістів та два місяці для робітників. Як правило, договори носять строковий характер, тому їх безпідставне припинення передбачає отримання розрахованої за Законом компенсації. Крім того, Законом про статус працівників не закріплено конкретних причин припинення трудових відносин. Законодавець тільки зазначає, що договір повинен бути припинений лише за об'єктивних причин (взаємна домовленість, непридатність працівника, його смерть, закінчення строку договору, вихід на пенсію), або в зв'язку зі скоєнням дисциплінарного проступку. Припинення договору з об'єктивних причин вимагає письмового повідомлення працівника за 30 днів (або надання еквіваленту зарплати за цей час), а також виплати вихідної допомоги [3].

Робочий час та час відпочинку працівників також передбачений Законом про статус працівників. Загальна тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень (ст. 34). Якщо ж звернутися до часу відпочинку, то слід зазначити, що мінімальний розмір щорічної відпустки Законом визначений в обсязі 30-календарних днів (включаючи вихідні та святкові дні), при цьому законом не передбачено можливості заміни вказаної відпустки на грошову компенсацію, визначену колективним або індивідуальним договором. Крім того, відповідно до ст. 38 Закону, не використана відпустка не може враховуватися в наступному періоді, а просто анулюється [3].

Велике значення в системі законодавства Іспанії займають Королівські Укази. Як приклад регулювання трудових відносин указаними нормативно-правовими актами ми вже наводили Королівський Указ № 1382/1985 від 1985 року [6], яким закріплено регулювання праці керівників юридичних осіб. Керівник юридичної особи (вищій менеджер) – це службова особа, що наділена широкими адміністративними та управлінськими повноваженнями, пов'язаними із загальними завданнями компанії, що здійснює свою владу самостійно та з повною відповідальністю, звітуючи тільки перед органом управління компанії. Керівники можуть бути звільнені без причини, за умови попереднього сповіщення мінімум за 3 місяці, крім того, в цьому випадку вони отримують компенсацію

в розмірі 7-ми денної заробітної плати за кожен рік роботи при максимумі в 6 місячних окладів. Керівник також має право добровільно відмовитися від договору при попередньому сповіщенні роботодавця мінімум за три місяці.

Королівськими Указами також визначається розмір мінімальної заробітної плати. Так, на 2013 рік норматив заробітної плати закріплений в Указі № 1717/2012 від 28 грудня 2012 року. Згідно зазначеного Указу, грошовий мінімум для будь-якої діяльності в сільському господарстві, промисловості, сфері послуг, незалежно від статі та віку працівників, дорівнює 21,51 євро в день або 645,30 євро на місяць [7]. Одним з останніх Королівських Указів у сфері праці слід виокремити Указ № 1/2013 від 25 січня 2013 року, яким закріплена програма перепідготовки осіб, що вичерпують свою допомогу по безробіттю, а також здійснення інших надзвичайних заходів щодо забезпечення зайнятості та соціального захисту безробітних громадян [8].

Серед підзаконних нормативних актів Іспанії окремо слід виділити накази, розпорядження та додатки Міністерства зайнятості та соціального захисту. Саме на вказаний орган виконавчої влади Іспанії покладений обов'язок здійснювати координування, моніторинг та врегулювання окремих елементів суспільних відносин, пов'язаних з трудовим життям країни. Так, наприклад, Міністерством зайнятості та соціального захисту в 2013 році був переглянутий порядок визначення розміру компенсацій за отримані травми та ушкодження, що трапились під час виконання трудових обов'язків (наприклад, на цей час розмір компенсації за втрату гостроти зору на одне око більш ніж 50-100 % дорівнює 1920 євро, деформація носової перегородки 1210 євро, нерухомість суглобу колінної чашечки – 2870 євро) [9]. Положеннями Наказу Міністерства зайнятості та соціального захисту № ESS/56/2013, спрямованого на покращення соціального забезпечення, запобігання безробіттю та поширення професійної підготовки (нагадаємо, що в 2012 році загальний рівень безробіття в країні складав 23 %, з них 50 % припадало на молодь), передбачені граничні суми субсидій для працівників недержавних підприємств (для технічного персоналу 34 807,69 євро на рік, для допоміжного персоналу 4 365,40 євро на рік) [10].

Вищенаведені положення трудового законодавства Іспанії дозволяють зробити такі висновки:

По-перше, незважаючи на те, що основоположні законодавчі акти Іспанії у сфері праці були прийняті ще на рубежі 80-90 років ХХ століття, їх положення не втратили своєї актуальності і в наші часи. Дієвість та актуальність існуючої нормативної бази підтверджується хоча б тим фактом, що Трудовий кодекс Іспанії, про розроблення якого наголошується в Законі про статус працівників, дотепер так і не був запроваджений.

По-друге, пріоритет держави в правовому регулюванні трудових відносин міститься тільки в частині закріплення ключових аспектів трудового життя країни. Це надає можливість суб'єктам трудових відносин самостійно врегулювати відносини в сфері реалізації права на працю.

По-третє, держава втручається в сферу трудових відносин лише в частині забезпечення належного соціального та економічного рівня життя громадян, проводячи в цьому випадку так би мовити «косметичну» політику та не спричиняє суттєвих змін у правовому регулюванні трудових відносин в Іспанії.

ЛІТЕРАТУРА

1. La Constitución Española de 1978 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/titulos/articulos.jsp?ini=15&fin=29&tipo=2>.
2. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. – М.: Дело, 1999. – 728 с.
3. Estatuto de los trabajadores de 1980 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.empleo.gob.es/es/sec_leyes/trabajo/estatuto06/Arpd_3_4_estatuto.pdf.
4. Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/TextosLegales/LeyPrevencion/PDFs/leydeprevencionderiesgoslaborales.pdf>.
5. Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1958 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.empleo.gob.es/es/Guia/leyes/LO1185.html>.

6. Regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://www.empleo.gob.es/es/Guia/leyes/RD138285.html>.

7. Real Decreto 1717/2012, de 28 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.empleo.gob.es/es/Guia/pdfs/pdfsnuv/RD171712.pdf>

8. Real Decreto-ley 1/2013, de 25 de enero, por el que se prorroga el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo y se adoptan otras medidas urgentes para el empleo y la protección social de las personas desempleadas [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.boe.es/boe/dias/2013/01/26/pdfs/BOE-A-2013-755.pdf>.

9. Orden ESS/66/2013, de 28 de enero, por la que se actualizan las cantidades a tanto alzado de las indemnizaciones por lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo y no invalidantes [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.boe.es/boe/dias/2013/01/30/pdfs/BOE-A-2013-892.pdf>.

10. Orden ESS/56/2013, de 28 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, contenidas en la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.boe.es/boe/dias/2013/01/29/pdfs/BOE-A-2013-835.pdf>.

УДК 349.222.2

ЩОДО ДИСКУСІЙНИХ ПИТАНЬ РОБОТИ ЗА ВИКЛИКОМ

Свічкарьова Я. В.,

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого,
м. Харків

Анотація: У статті проаналізовані основні дослідження науковців щодо визначення та шляхів правового регулювання роботи за викликом. Обґрунтована необхідність наукового пошуку щодо формування відповідної теоретичної та нормативної бази в Україні.

Ключові слова: нетипова зайнятість, робота за викликом, трудовий договір, працівник за викликом, неповний робочий час.

Аннотация: В статье проанализированы исследования специалистов в области трудового права относительно определения и путей правового регулирования работы по вызову. Обоснована необходимость научного поиска по формированию соответствующей теоретической и нормативной базы в Украине.

Ключевые слова: нетипичная занятость, работа по вызову, трудовой договор, работник по вызову, неполное рабочее время.

Annotation: This paper analyzes the research experts in the field of labor law on the definition of regulatory pathways and work on call. The necessity of scientific research on the formation of an appropriate theoretical and regulatory framework in Ukraine.

Key words: atypical employment, work on call, employment contract, the employe is on call, working part-time.

Зміни, що відбуваються в економічній та соціальній сфері нашого суспільства, здійснюють вагомий вплив на сферу праці: з'являються нові форми організації праці та нетипові трудові договори, які не відповідають в повному обсязі ознакам «класичних трудових договорів».

На сьогодні нетипові трудові відносини залишаються у вітчизняній правовій науці практично недослідженими. Набагато більше уваги приділено цим питанням російськими фахівцями:

Н. Вишневською, Д. Вишневським, В. Гімпельсоном, І. Кисельовим, А. Лушніковим, Д. Морозовим, О. Моцною, Н. Нікітіною, О. Римкевич, В. Соїфер. Робота за викликом була предметом дисертаційних досліджень М. Шабанової та О. Коркіна.

При написанні статті автор ставить за мету проаналізувати дослідження науковців щодо визначення та шляхів правового регулювання роботи за викликом та зробити висновки щодо необхідності наукового пошуку щодо формування відповідної теоретичної та нормативної бази в Україні.