

практ. конф.– Сімферополь: Українська асоціація фахівців трудового права, Кримський юридичний інститут, 2008. – С.54-57.

Котова Л.В. Развитие правовой категории «работник» в современных условиях. - статья

В статье проведен анализ современных научных взглядов, соответствующих нормативно-правовых актов относительно определения понятия и содержания правовой категории «работник». Определены признаки работника как субъекта трудового права в современных условиях, проведено соотношение понятий «работник» и «наемный работник» и выделены виды работников в трудовом праве. Разработаны конкретные предложения в новый Трудовой Украины относительно определения понятия «работник» как оптимального базового термина для обобщения всех работающих на условиях трудового договора.

Ключевые слова: работник, наемный работник, работники «подобные» наемным.

Kotova L.V. The notion and contents of legal category ‘worker’ at the market conditions of market relations.- article

In this article the analysis of modern scientific views, corresponding to the normative legal acts, concerning the determination of the notion and contents of legal category «worker» has been carried out. Signs of a ‘worker’ as labour legal subject in modern conditions, correlation of the notions ‘worker’ and ‘wage worker’ have been determined and also types of workers in the labour law have been distinguished. Concrete suggestions to the new the Labour code have been worked out as to the determination of the notion «worker» as an optimum base term for the generalization of all working subject on the conditions of a labour contract.

Keywords: worker, wage worker, workers «like» wage ones.

УДК 349.222: 349.24

Т.В. Омельченко,

к. ю. н., доцент кафедри правознавства

Т.В. Усенко

ст. викладач кафедри правознавства

СНУ ім. В. Даля, м. Луганськ

ДОДАТКОВІ ГАРАНТІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ЖІНОК: РЕЖИМ НЕПОВНОГО РОБОЧОГО ЧАСУ ТА ГНУЧКИЙ ГРАФІК РОБОТИ

У статті розглянуто режими неповного та гнучкого робочого часу в системі юридичних гарантій, встановлених для жінок - працівників які володіють особливим правовим статусом. Ці режими, спрямовані на захист прав працюючих жінок і є частиною додаткових гарантій трудових прав

жінок. Проте|однак|, не дивлячись на|незважаючи на| закріплення у законодавстві можливості|спроможності| встановлення неповного та гнучкого робочого часу як гарантії дотримання прав жінок, така форма зайнятості може призвести до дискримінації останніх на ринку праці.

Ключові слова: додаткові юридичні гарантії, система юридичних гарантії, неповний режим робочого часу, гнучкий графік роботи, забезпечення юридичних гарантії, правовий статус жінок, індивідуальний робочий час.

У сучасних умовах все ширше почали застосовуватися нетипові або гнучкі форми зайнятості: праця поза основним офісом; неповний робочий час; гнучкий графік роботи; тимчасові працівники; скорочений робочий тиждень тощо у світовій спільноті спостерігається тенденція до індивідуалізації режимів роботи і формування нової моделі режиму праці – «індивідуальний робочий час», які враховують як потреби виробництва, так і специфічні особисті потреби, побажання кожного працівника. Його індивідуальне навантаження (протягом дня, тижня, місяця, кварталу, року, всієї трудової діяльності) визначатиметься залежно від специфіки особи.

Однією з гарантії, спрямованих на захист прав працюючих жінок, можна вважати можливість застосування неповного робочого часу.

Неповний робочий час вводитьься на користь тих осіб, які з якихось причин не можуть бути зайняті повний робочий день.

У статті 56 КЗпП України встановлюється обов'язкове застосування неповного робочого часу для деяких категорій працівників. Ст.56 Кодексу законів про працю України [1] не обмежує сторони трудового договору на визначення тривалості неповного робочого часу як взагалі, так і щодо жінок, які мають дітей. Зокрема, на прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда, зокрема який знаходиться під її опікою, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановити їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень, тобто цим категоріям працівників надане суб'єктивне право на встановлення неповного робочого часу.

У частині, що не суперечить чинному законодавству, в Україні продовжує діяти Положення про порядок і умови застосування праці жінок, які мають дітей і працюють неповний робочий час, затверджений Постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦСПС від 29 квітня 1980 року [2].

Названою постановою передбачено, що тривалість робочого часу, як правило, не має бути менше 4 годин на день і 20-24 годин на тиждень. Відзначимо, що пропозиція про «конкретизацію меж неповного робочого часу стосовно кожної професії і посади, систем оплати праці і форми розрахунків» була висловлена ще у 1972 році В.Г. Сойфер [3, с.11].

Норми вказаного положення про встановлення мінімальних меж неповного робочого часу піддавалися критиці з боку ряду вчених-трудоників. Так, на думку авторів науково-практичного коментаря до законодавства

України про працю, слід визнати таким, що втратило силу правило про визначення тривалості неповного робочого часу як взагалі, так і щодо жінок, які мають дітей [4, с.352]. Схожу позицію висловлює Г.В. Мерцалова, що пропонує виключити з Положення про порядок і умови застосування праці жінок, які мають дітей і працюють неповний робочий час, норми про мінімальний час роботи протягом тижня [5, с.15].

З такою позицією не можна погодитися, оскільки закріплення на законодавчому рівні мінімальної тривалості неповного робочого часу дасть жінці можливість самій складати відповідний для неї графік робіт, заснований на її фізіологічних особливостях і обсязі сімейних обов'язків, забезпечить їй відповідний рівень заробітної плати. Вказана мінімальна гарантія сприятиме захисту жінок від дискримінації у трудових правовідносинах.

Таким чином, частково погоджуючись з думкою, Б.С. Стичинького, І.В. Зуба, В.Г. Ротаня [4, с.352], Г.В. Мерцалової [5, с.15], доходимо висновку, що на прохання працівника, який має право на неповний робочий час, роботодавець зобов'язаний встановити робочий час тієї тривалості, про який просить працівник, але не нижче за мінімально встановлену тривалість.

Робота на умовах неповного робочого часу не тягне яких-небудь обмежень тривалості щорічної відпустки та інших трудових прав. Відмова у встановленні неповного робочого часу працівникам, яким відповідно до законодавства роботодавець зобов'язаний надати можливість роботи з неповним робочим часом, може бути оскаржена в органи з вирішення трудових спорів [4, с.352].

Не дивлячись на те, що роботодавець зобов'язаний за бажанням жінок, які мають дітей до 14 років, надавати їм можливість працювати неповний робочий час, неповна зайнятість так і не набула у країні широкого поширення. Водночас, за оцінками фахівців, значне число жінок хотіло б працювати у межах неповного робочого дня, а 80 % - у режимі гнучкого робочого часу. Їх зупиняє невпевненість у збереженні всіх наявних пільг при переході на цей режим.

У цьому плані велике значення має закріплення подібних можливостей у колективних договорах.

У проекті ТК України встановлений дещо розширений список встановлення неповного робочого часу. Проект збільшив вік дитини з чотирнадцяти до п'ятнадцяти років, а також надав право на неповний робочий час працівникові, який здійснює догляд за членом сім'ї-інвалідом II групи, а також інвалідові відповідно до медичного висновку [6].

Проте, не дивлячись на закріплення у законодавстві можливості встановлення неповного робочого часу як гарантії дотримання прав жінок, така форма зайнятості може призвести до дискримінації останніх на ринку праці.

Є цікавим досвід зарубіжних країн у питанні встановлення неповного робочого часу. У багатьох європейських країнах трудовий договір про неповну зайнятість не дорівнює договору про постійну зайнятість з погляду дотримання прав. Ця проблема посилюється і тим, що більшість жінок,

зайнятих на почасовій роботі, - молоді мами з дітьми молодше 4-5 років. Найяскравіше відмінності у рівні почасової зайнятості чоловіків і жінок виявляються в країнах Бенілюксу: Нідерландах (12 % жінок і 6 % чоловіків), Бельгії (13,2% жінок і 7 % чоловіків) і таких країнах, як Норвегія (12,5 % жінок і 7 % чоловіків), Ірландія (12,1 % жінок і 7,1 % чоловіків), Фінляндія (19,8 % жінок і 13,9 % чоловіків). Проблема неповної зайнятості має не тільки «гендерний» характер - як правило, у розвинених країнах високий показник почасової зайнятості серед жінок відповідає високому показнику почасової зайнятості серед всіх працюючих. Наприклад, в Іспанії третина працюючих, як чоловіків, так і жінок, переважно – почасовики].

Досвід США свідчить про те, що дві третини від загальної кількості службовців зайнятих неповний робочий день пішли на це добровільно.

Значну частину працівників цієї категорії з давніх пір становлять матері та учні.

За кордоном контракти з неповним робочим днем зазвичай використовуються жінками. Найбільший відсоток застосування таких контрактів зареєстрований у скандинавських країнах (від 21 до 28 %). У різних країнах встановлюються різні тимчасові проміжки, після яких зайнятість вважається частковою. У Франції і Фінляндії цей період не має перевищувати 30 годин, у Норвегії, Швеції, США - 35 годин на тиждень [7, с.6].

У Данії частка жінок, зайнятих тільки на почасовій роботі, мала - всього лише 18 % [7, с.6].

Введення роботи на умовах неповного робочого часу може бути наслідком державних заходів зі зменшення безробіття. Так, у Франції ще більш масовою стала участь компаній у програмах зі створення робочих місць з неповним робочим днем для безробітних. М.Д.Бойко, проводячи аналіз впровадження режиму неповного робочого часу у Німеччини, відзначає, що у разі, коли законодавець більше не бачить можливість зниження безробіття шляхом створення нових робочих місць, у цей час акцент робиться на розподіл роботи. Роботодавець виходить з того, що якщо іншої роботи немає, то наявну роботу слід розділити на декількох осіб. Саме з цією метою передбачається введення режиму неповного робочого часу. Кількість осіб, зайнятих у такому режимі, неухильного зростає: з 9,6% від загальної кількості працюючих у 1970 р. до 14% в 1994 р. (для порівняння: у Нідерландах цей показник складає 30% всіх працівників) [8, с.99].

Вважаємо, що відносно благополучне положення справ із неповним робочим часом за кордоном значною мірою пояснюється високим рівнем соціальних гарантій для безробітних і значно вищою оплатою праці працюючих осіб, ніж в Україні. В Україні жінки випереджають чоловіків за вимушеною неповною зайнятістю.

Таким чином, щоб уникнути дискримінації жінок на ринку праці, в Україні слід забезпечити умови, за яких пільгове надання жінкам неповного робочого часу не зможе бути використане ним на шкоду. Зокрема, цьому сприятиме закріплення законодавчої гарантії, такої як мінімально допу-

стима тривалість робочого тижня (місяця), а також встановлення годинної мінімальної оплати праці.

Останнім часом у західних країнах все ширше почали застосовуватися нетипові або гнучкі форми зайнятості: праця поза основним офісом; неповний робочий час; гнучкий графік роботи; тимчасові працівники; скорочений робочий тиждень тощо. Кисельов І.Я. вказує на тенденцію до індивідуалізації режимів роботи і формування нової моделі режиму праці – «індивідуальний робочий час», який враховуватиме як потреби виробництва, так і специфічні особисті потреби, побажання кожного працівника. Його індивідуальне навантаження (протягом дня, тижня, місяця, кварталу, року, всієї трудової діяльності) визначатиметься залежно від специфіки особи (біологічних особливостей, генетичного коду, статі, віку, сімейного стану, психіки, особистих схильностей, астрологічного календаря, життєвого ритму тощо) [9, с. 83].

Причини виникнення і необхідність існування таких нетипових форм зайнятості, на думку професора В.С. Венедіктова, можна умовно поділити на три групи: по-перше, це об'єктивна потреба у працевлаштуванні окремих категорій громадян, для яких повна зайнятість з будь-яких причин є складною; по-друге, об'єктивна потреба ринку праці у мобільній робочій силі, пов'язаній з певною спеціалізацією виробництва і появою нових технологій, по-третє, реальна можливість поєднувати роботу з сімейними обов'язками, навчанням, участю у громадському житті, підтримкою здоров'я тощо [10, с.29].

Багато провідних компаній світу, відзначає В. Киба, переходять на режим неповного робочого тижня або робочого дня [11, с. 13]. На думку Р. Максименко, однією з умов підвищення рівня використання трудового потенціалу на підприємствах всіх форм власності є раціональне витрачання робочого часу [12, с. 12].

Такі форми зайнятості застосовуються і в Україні. Погоджуючись з думкою професора В.С. Венедіктова [10, с.29], вважаємо, що нетипові форми зайнятості, зокрема надомна робота, гнучкий графік роботи, неповний робочий час, дуже зручні для жінок, оскільки повна зайнятість такої категорії працівників є складною, а також виникає реальна можливість поєднувати роботу з сімейними обов'язками, вихованням дітей тощо.

В Україні розроблені методичні рекомендації з встановлення гнучкого режиму робочого часу, затверджені наказом Міністерства праці і соціальної політики України №359 від 4 жовтня 2006 р. [13]. Що стосується проекту ТК України, то його позитивним нововведенням є стаття 145, яка законодавчо закріплює можливість встановлення гнучкого режиму робочого часу [6]. Водночас прогалиною цієї статті є відсутність у ній самого визначення терміна «гнучкий режим робочого часу». Гнучкий режим робочого часу – це така форма організації праці, за якої для деяких категорій працівників, для працівників окремих підприємств або їх структурних підрозділів, встановлюється режим праці з саморегулюванням часу початку, закінчення і тривалості робочого часу, протягом робочого дня. Такі заходи є

перспективними для майбутньої економіки і прийнятними для всіх сторін трудового процесу. Гнучкий графік роботи допомагає працівникам економити час і одночасно працювати на декількох роботах, що дає можливість їм адаптуватися до економічної нестабільності і заробляти на гідному рівні. Застосування гнучкого режиму робочого часу не тягне змін у нормуванні і оплаті праці працівників, не впливає на порядок нарахування і розмір доплат, премій, не надає пільги при обчисленні стажу роботи (у тому числі і спеціального) та інші трудові права працівників.

У літературі було відзначено зростаюче значення регламентації режимів праці, гнучкого розподілу робочого часу протягом облікового періоду.

Законодавець інших держав врахував нинішні тенденції з введення гнучкого режиму роботи для працівників. Так, ст.102 Трудового кодексу Російської Федерації передбачена робота у режимі гнучкого робочого часу. При цьому роботодавець забезпечує відпрацювання працівником підсумованої кількості робочого часу протягом відповідних облікових періодів (робочого дня, тижня, місяця, ін.). Детальніше порядок встановлення гнучкого робочого часу наведений у ст. 128 Трудового кодексу Республіки Білорусь, складові елементи і варіанти режимів гнучкого робочого часу міститься у ст.129, а ст.131 містить обмеження застосування таких режимів гнучкого робочого часу.

На сьогодні в Україні йде активне обговорення порядку і умов застосування гнучкого робочого часу.

Зокрема, як відзначає І.А. Ветухова, питання, пов'язані із застосуванням гнучкого робочого часу, були предметом обговорення на засіданні Круглого столу у вересні 2008 року Федерації профспілок України. За підсумками засідання зрозуміло, що «гнучкість» робочого часу є достатньо сумнівним поняттям, а порушення у цій сфері обмежують права і можливості працівників, ускладнюють виконання ними сімейних обов'язків, обмежують їх соціальне життя та є однією з щонайгостріших проблем. Проте, незважаючи на негативні наслідки, які можуть викликати гнучкий режим роботи, законодавець має виходити з умов сьогодення, рівня розвитку виробництва, вимог, які висуваються до роботодавців». Статтею 145 проекту Трудового кодексу України [6] передбачений гнучкий режим робочого часу, де, зокрема, відзначено те, що за погодженням між працівником і роботодавцем може впроваджуватися гнучкий режим робочого часу з визначенням часу, коли працівник зобов'язаний знаходитися на своєму робочому місці, часу, коли працівник має право на свій розсуд визначати час початку і закінчення роботи, а також у межах цього часу використання перерви для відпочинку і харчування. При цьому має дотримуватися встановлена для цього працівника щоденна тривалість робочого часу або щотижнева норма робочого часу, норма робочого часу за визначений обліковий період з дотриманням вимог відповідних статей. Порядок реалізації гнучкого графіка роботи встановлений п. 3.12. Генеральної Угоди між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців, і всеукраїнськими профспілками і про-

фоб'єднаннями на 2008 - 2009 рр., яким передбачено затвердити протягом півроку після прийняття Трудового кодексу України рекомендацій з розробки і затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку підприємств, установ і організацій, передбачивши порядок застосування гнучкого графіка роботи працівників.

Гнучкий графік роботи – поняття не нове для трудового законодавства України. Раніше можливість застосування такого режиму роботи була встановлена Положенням про порядок і умови застосування змінного (гнучкого) графіка роботи жінок, які мають дітей, затвердженого Держкомпраці СРСР і Секретаріатом ВЦРПС 6 червня 1984 р.; Рекомендаціями щодо застосування режимів гнучкого робочого часу на підприємствах, в установах і організаціях галузей народного господарства, затверджених Держкомпраці СРСР і Секретаріатом ВЦРПС 30 травня 1985 р.

Відповідно до Положення гнучкий графік роботи є спеціальною формою регламентації трудового розпорядку в організації, що передбачає особисту участь жінок, які мають дітей, у визначенні строків своєї роботи згідно з їх повсякденними соціально-побутовими та іншими особистими потребами і з урахуванням інтересів виробництва. Рекомендації можливості введення цього режиму пов'язують з побутовими, соціальними та іншими причинами, коли застосування звичайних графіків ускладнене або малоефективне, а також коли перехід на такий режим забезпечує економніше використання робочого часу, підвищує ефективність праці, покращує соціально-психологічну обстановку у колективі, сприяє злагодженій його роботі.

Змінний (гнучкий) графік роботи може встановлюватися за погодженням між роботодавцем і працівником при прийомі на роботу, а також згодом, якщо у зв'язку з необхідністю догляду за дітьми, вони не можуть працювати за звичайним графіком, встановленим у цій організації.

Аналіз положень чинного законодавства і теоретичних напрацювань у цьому питанні дозволяє визначити гнучкий режим робочого як таку форму організації праці, за якої для деяких категорій працівників, для працівників окремих підприємств або їх структурних підрозділів, встановлюється режим праці з саморегулюванням часу початку, закінчення і тривалості робочого часу, протягом робочого дня, робочого тижня або певного облікового періоду, з обов'язковим встановленням тривалості перебування на робочому місці протягом вказаного у заяві періоду з дотриманням встановлених у законодавстві норм робочого часу.

Таким чином, режим гнучкого робочого часу - це режим робочого часу, який міг би забезпечити додаткові гарантії жінкам. Така форма організації робочого часу забезпечує економніше використання робочого часу, підвищує ефективність праці, покращує дисципліну на виробництві, сприяє оздоровленню соціально-психологічної обстановки у колективі. Привабливість режимів гнучкого робочого часу для роботодавців полягає у перевагах при наймі нових працівників порівняно з конкуруючими фірмами, кращим використанням робочого часу працівниками, зокрема, жінками.

Література:

1. Кодекс законів про працю. – Х.: Одиссей, 2011. – 136с.
2. Об утверждении положения о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время: Постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 29 апреля 1980 г. // Бюллетень Госкомтруда СССР. – 1980. – № 8. – С. 3-5.
3. Сойфер В. Неполное рабочее время / В. Сойфер // Советская юстиция. – 1972. – № 16. – С. 9-11.
4. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б.С. Стичинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – 2-ге вид., допов. та переробл. – К.: А.С.К., 2001. – 1072 с.
5. Мерцалова Г.В. Проблемы правового регулирования труда женщин в СССР: Автореф дис. канд. юрид. Наук / Г.В. Мерцалова. – М., 1991. – 16 с.
6. Проект Трудового кодексу України № 1108 від 10.12.2009. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=15689
7. Шмидт В.Р. Прощай постоянная работа, или новое на рынке труда / В.Р. Шмидт // Труд за рубежом. – 1994. – № 50. – С. 6-9.
8. Богатыренко З.С. Международные трудовые нормы – составная часть правовой системы Российской Федерации / З.С. Богатыренко // Трудовое право. – 1999. – № 1. – С.10-22.
9. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество) / И.Я. Киселев.– М.: Интел – Синтез. – 2003. – 160 с.
10. Венедиктов В.С. Современные проблемы трудового права Украины / В.С. Венедиктов // Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціального забезпечення: Тези доповідей і наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції; м. Харків, 22-23 квітня 2009 р. / за ред. В.В. Жернакова. – Харків: Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого, 2009. – С. 27-30.
11. Киба В. Дотримання норм трудового законодавства в умовах кризи / В. Киба // Довідник кадровика. – 2009. – №5. – С. 11-14.
12. Максименко Г. Встановлення гнучкого режиму робочого часу / кадровик / Г. Максименко // Трудове право і управління персоналом. – 2007. – №2. – С. 11-18.
13. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України №359 від 04.10.2006 р. // Вісн. податк. служби України. – 2006. – №44 від 22 листопада.

Омельченко Т.В., Усенко Т.В. Режим неполного рабочего дня и гибкий график работы как дополнительные гарантии трудовых прав женщин. – Статья.

В статье рассмотрены режимы неполного и гибкого рабочего времени в системе юридических гарантий, установленных для женщин - работников, обладающих особым правовым статусом. Эти режимы, направленные на защиту прав работающих женщин и является частью дополнительных гарантий трудовых прав женщин. Однако, несмотря на закрепление в законодательстве возможности установления неполного и гибкого рабочего времени как гарантии соблюдения прав женщин, такая форма занятости может привести к дискриминации последних на рынке труда.

Ключевые слова: дополнительные юридические гарантии, система юридических гарантий, неполный режим рабочего времени, гибкий график работы, обеспечение юридических гарантий, правовой статус женщин, индивидуальный режим рабочего времени.

Omel'chenko T. V, Usenko T. V. Regimes of incomplete working hours and flexible working schedule as additional guarantees of the labour rights of women. – Article.

The article considers the regimes of incomplete and the bending of working time in the system of legal safeguards established for women - workers with a special legal status. These regimes aimed at the protection of the rights of working women and are part of the additional guarantees of the labors rights of women. However, in spite of securing in the legislation of the possibilities of part-time and flexible working time as a guarantee of the observance of the rights of women, this form of employment can lead to discrimination at the labor market.

Key words: additional legal guarantees, the system of legal safeguards, part-time mode of working time, flexible working hours, provision of legal guarantees, the legal status of women, the individual working time.

УДК-343.224.1

*А.Є. Стрекалов
к.ю.н., доцент кафедри
правознавства СНУ ім. В. Даля*

**АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ ПРАВОВОГО СТАТУСУ
НЕПОВНОЛІТНЬОГО СУБ'ЄКТУ ЗЛОЧИНУ**

У статті розглядаються питання, що стосуються кримінальної відповідальності неповнолітніх осіб з розумовою відсталістю, не пов'язаною з психічними захворюваннями. На основі вивченого матеріалу робиться висновок про необхідність закріплення поняття вікової осудності у кримінальному праві України.