

3. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 [Електронний ресурс].. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=5

4. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 23.09.1999 № 1105-XIV // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999, № 46-47. – Ст. 403.

5. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. – 4-те вид., стер. / Болотіна Н. Б. – К. : Вікар, 2006. – 725 с. – (Вища освіта XXI століття).

6. Про охорону праці : Закон України : від 14 лист. 1992 р. № 2694/12 // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.

УДК 349.2

Соцький А.М.,

канд. юрид. наук, доцент кафедри
цивільно-правових дисциплін
Чернівецького юридичного інституту
Національного університету
«Одеська юридична академія»

НЕПОВНА ЗАЙНЯТИСТЬ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Статтю присвячено дослідженню неповної зайнятості працівників за проектом Трудового кодексу України. Розкриваються законодавчі аспекти правового статусу неповно зайнятих працівників. Визначаються перспективи покращення праці на умовах неповного робочого дня.

Ключові слова: трудове право, працівник, зайнятість працівників, неповна зайнятість, проект Трудового кодексу України.

Статья посвящена исследованию неполной занятости работников по проекту Трудового кодекса Украины. Раскрываются законодательные аспекты правового статуса

неполно занятых работников. Определяются перспективы улучшения работы на условиях неполного рабочего дня.

Ключевые слова: трудовое право, работник, занятость работников, неполная занятость, проект Трудового кодекса Украины.

The article is devoted to the research of part-time employment of workers under the draft Labor Code of Ukraine. The legislative aspects of the legal status of part-time workers are revealed. The prospects for improving work on a part-time basis are determined.

Key words: labour law, employee, employment of workers, part-time employment, draft labour Code of Ukraine.

Постановка проблеми. Курс будь-якої країни на шляху до демократичної та правової держави, безперечно, повинен включати в себе демократичні перетворення в трудових правовідносинах, тобто створення й дію системи ефективного правового захисту прав і законних інтересів суб'єктів трудових відносин. Загальновідомо, що й Україна обрала напрям цивілізованої держави з розвитком ринкової економіки, проголосивши в ст. 13 Конституції України від 28 червня 1996 р., що забезпечує соціальну спрямованість економіки [1]. Це у свою чергу зумовлює формування доступних процедур для працевлаштування, в тому числі на умовах неповного робочого часу.

Державна політика розвитку трудового потенціалу спрямована на створення правових, економічних, соціальних, організаційних засад щодо його збереження та розвитку, умов забезпечення захисту прав і гарантій громадян у сфері трудових правовідносин шляхом посилення нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю [2]. В періоди економічного спаду та кризи підприємці часто застосовують працю найманих працівників на умовах неповного робочого часу. Для надання можливості подолати економічні труднощі та залишитись на ринку, зберігши кваліфікований штат працівників, використовуючи договори про неповний робочий час. Проте, можливість використання найманих працівників на

умовах неповного робочого часу є для підприємців спокусою ухилитися від сплати податків та уникнути витрат на охорону праці та соціальний захист працівників. Крім цього, одночасно, породжує передумови для тіньової зайнятості, за якої працівник фактично працює повний робочий день, але отримує зарплатню та рівень соціальних послуг як за умови неповного робочого часу. Саме в таких умовах актуальним питанням залишається розробка та прийняття таких нормативно-правових актів, які спрямовувалися б на підвищення рівня захисту соціально-економічних інтересів і трудових прав працівників.

Аналіз дослідження даної проблеми. Дослідженням неповної зайнятості в Україні займалися В.С. Васильченко, В.М. Венедиктова, В.В. Безусий, Н.Б. Болотіна, Л.П. Грузінова, П.І. Закерничий, В.Г. Короткін, В.Н. Костюк, О.М. Пищуліна, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, Н.В. Ушенко, Н.М. Хуторян, О.М. Ярошенко, Р.І. Шабанов, В.І. Щербина та ін.

Метою статті є науково-теоретичне дослідження правового статусу неповно зайнятих працівників у сучасних умовах в аспекті аналізу проекту Трудового кодексу України.

Виклад основного матеріалу. За юридичною силою основним актом трудового законодавства є Конституція України. Тобто, як Основний Закон, що має на території України найвищу юридичну силу. Це означає, що всі інші акти трудового законодавства мають їй відповідати. Друге місце в структурі трудового законодавства України посідають міжнародні договори про працю, які належним чином ратифіковані в Україні. Наступний шабель у складній структурі трудового законодавства України відводиться Кодексу законів про працю України від 10 грудня 1971 р., який дотепер діє на території України зі змінами та доповненнями. Необхідність прийняття нового Трудового кодексу України обумовлена докорінними змінами всієї системи суспільних відносин, які відбуваються в Україні через формування ринкових відносин та соціально-економічні перетворення, і тою чи іншою мірою пов'язані з працею. Виникли значні проблеми різної вагомості, що повинні вирішуватись засобами трудового права. Одночасно, законодавство про працю, яке у своїй основі представлене ще

радянським Кодексом законів про працю, не завжди може забезпечити належний рівень регулювання трудових відносин, що, в підсумку, негативно позначається на рівні гарантій трудових прав працівників. Кодекс законів про працю був прийнятий ще 1971 р. За більш ніж 45 років змінилося дуже багато. Виникла нова держава Україна з іншою формою правління, державним устроєм та політичним режимом. Відповідно і правова система держави змінилася. На сьогодні очевидно є необхідність прийняття нового нормативного акта, який регулював би трудові відносини.

Проект Трудового кодексу складається із дев'яти книг, що сформовані з 385 статей. У загальних положеннях проекту визначено сферу дії трудового законодавства, включено положення, спрямовані на адаптацію трудового законодавства України до міжнародних трудових актів, а також вперше систематизовані положення щодо відносин, що передують трудовим.

Аналізуючи проект Трудового кодексу України, ми можемо зазначати, що зміни до положень, які стосуються соціально-трудова відносин на ринку праці, спрямовані на внесення більшої визначеності у трудові відносини з огляду на складність застосування раніше чинного законодавства та численні трудові спори, породжені цією складністю. Трудовому договору надається значення повноцінного юридичного акта, вихід за межі якого не допускається, а також розмежовано поняття трудових відносин і трудового договору як різних правових явищ. Також внесено пропозиції щодо заміни механізму переміщення працівників та зміни істотних умов праці, подано перелік підстав відсторонення працівників від роботи, значно обмежено можливості звільнення за ініціативою роботодавця з підстави невідповідності працівника.

Проект Трудового кодексу України формулює положення щодо робочого часу, часу відпочинку, заробітної плати, гарантій і компенсацій, охорони праці, внутрішнього трудового розпорядку, соціального страхування. Положеннями цього документа при різних режимах робочого часу встановлюється, що основою для визначення норми робочого часу є п'ятиденний

робочий тиждень з рівною тривалістю роботи кожного дня тижня. Також пропонується в колективному договорі передбачати порядок встановлення, заміни та перегляду норм праці, а право їх встановлення відповідно до умов колективного договору надати роботодавцеві. Проведено розмежування таких правових категорій, як винагорода за працю, гарантія та компенсація, що визначали заробітну плату [3].

У Проекті трудового кодексу України зосереджено увагу на особливостях регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців. Таким чином, пропонується встановити додаткові положення, спрямовані на захист прав і інтересів неповнолітніх. Однак тут існує певна суперечність, оскільки зазначено, що звільнення неповнолітніх працівників суб'єкта малого підприємництва проводиться без отримання згоди служби у справах дітей (ст.303). Іншим положенням пропонується встановити спеціальні правила, які поширюються на трудові відносини з участю роботодавців – суб'єктів малого підприємництва (таких, що використовують працю не більше 20 осіб (ст. 300 проекту). Зазначено, що "роботодавець – суб'єкт малого підприємництва має право самостійно встановлювати режим роботи, що передбачає зайнятість у загальні вихідні дні, дні державних і релігійних свят..." (ст. 304). Це суперечить іншій нормі проекту – робота у вихідний день, день державного або релігійного свята оплачується у подвійному розмірі (ч. 1 ст. 233). Висловити зауваження проти такого режиму праці може лише профспілка, а не трудовий колектив. Суперечливі статті проекту обґрунтовуються необхідністю підтримки малого підприємництва, однак не виключено, що саме такі положення стимулюватимуть підприємців вдаватися до різноманітних махінацій, наприклад фіктивного поділу свого підприємства. Також Проектом трудового кодексу визначаються особливості здійснення функцій роботодавця щодо керівників, вид та зміст трудових договорів з керівниками. Передбачається, що звичайно з керівниками укладаються трудові договори, на які поширюється трудове законодавство, якщо інше не передбачено трудовим договором. Втім зазначено, що "якщо колективний

договір не укладено, питання, що мають бути ним урегульовані відповідно до вимог цього Кодексу, регулюються нормативними актами роботодавця...", які він водночас має право приймати самостійно. Тому очевидно, що роботодавцеві буде вигідніше видавати нормативні акти, а не колективний договір, які можна прийняти в односторонньому порядку і за їх порушення не передбачена відповідальність. Положення ст. 380 фактично узаконюють локаут – роботодавець у разі вичерпання можливостей урегулювання конфлікту може зупинити підприємство з припиненням виплати заробітної плати, що в подальшому надає можливість роботодавцеві зупинити будь-який страйковий рух та звести нанівець будь-який трудовий протест [4].

Відповідно до положень проекту Трудового кодексу України правове регулювання неповного робочого часу сформульоване із змінами. Для детального аналізу правового регулювання неповного робочого часу в першу чергу дослідимо норми, що не зазнали змін. Зокрема, залишився без змін порядок встановлення неповного робочого часу. А саме, його встановлення можливе за згодою сторін трудового договору [5, 6]. Також без змін передбачено обов'язок роботодавця установити неповний робочий час за письмовою заявою вагітній жінці. Наслідком встановлення неповного робочого часу є оплата праці, що здійснюється пропорційно до відпрацьованого часу або залежно від виробітку.

Не зазнала змін норма, щодо відсутності обмежень обсягу трудових прав працівників у разі встановлення неповного робочого часу. Іншими словами, робітники, що працюють на умовах неповної зайнятості наділені тими ж правами і свободами, що і робітники, повного робочого часу. Дана норма підкріплена статтею 4 Конвенції МОП № 175, згідно якої працівники, зайняті неповний робочий час, користуються таким самим захистом, як і працівники, які зайняті повний робочий час, щодо права на організацію, права на ведення колективних переговорів, права на діяльність у якості представників працівників, щодо питань безпеки та гігієни праці та дискримінації у галузі праці та занять [7].

Водночас проектом Трудового кодексу України закріплюються правові норми, що є новими в регулюванні неповного робочого часу працівників. А саме, розширене коло працівників, яким власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановити за їхнім письмовим зверненням неповний робочий час. Зокрема, в заміну діючому праву жінкам, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, передбачено можливість особам із сімейними обов'язками, які мають дитину віком до 15 років або дитину з інвалідністю [5]. Дане трактування надає право скористатись можливістю працювати неповний робочий час не тільки жінкам, але і чоловікам, які мають дитину віком до 15 років або дитину з інвалідністю. Також передбачено дане право працівнику, а також особі з інвалідністю відповідно до медичного висновку.

Надано один вільний від роботи день на тиждень працівникам, які навчаються без відриву від роботи в аспірантурі, протягом четвертого року навчання. Хоча дана норма не є новою, оскільки в Кодексі законів про працю України дане право аспірантам передбачене в ст. 218. Варто зазначити, що вказаною статтею діючого кодексу також передбачено один вільний від роботи день на тиждень з оплатою його в розмірі 50 відсотків середньої заробітної плати працівника протягом чотирьох років навчання працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі. Дана можливість в проекті Трудового кодексу України відсутня.

Ще однією відмінністю між діючим кодексом та проектом є можливість встановлення неповного робочого часу для працівників на роботах з нормальним і скороченим робочим часом. Ця ознака залишає незміною взаємозалежність оплати праці та відпрацьованого робочого часу, що закріплюється статтею 56 Кодексу законів про працю України. Стаття встановлює, що оплата праці в даному випадку провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку [6].

Розбіжності у правових нормах, що регулюють неповний робочий час вичерпані, хоча у порівнянні проекту Трудового кодексу України із діючим, є численні новації, що носять

дискусійний характер. Зокрема, залишена можливість створення комісії з трудових спорів. Проте, рішення комісії з трудових спорів приймається за згодою всіх членів комісії, які беруть участь у її засіданні. А в разі незгоди хоча б одного з членів комісії з рішенням, що пропонується до прийняття, воно вважається неприйнятним. Це положення проекту унеможливають ефективну діяльність таких комісій. Також зловживання можуть бути спровоковані можливістю продовження робочого дня до 12 годин, а за наявності достатніх підстав і більше. Загострює дане проблемне питання, що не надається вичерпний перелік достатніх підстав. Ще одним проблемним питанням є заохочення фіктивно розділювати підприємство на окремі юридичні особи із чисельністю до 8 осіб. За пропозицією законодавців, на даних підприємствах допускається звільнення за один місяць і погіршення істотних умов праці – з попередженням за 2 тижні. У чинному Кодексі обидва строки становлять 2 місяці. Передбачена можливість роботодавця видавати власні нормативні акти, уникаючи укладання колективного договору. Наступною суперечливою правовою нормою є дозвіл роботодавцю звільняти працівника за розголошення комерційної таємниці, до прикладу, розміру заробітної плати. Це породжує іншу несправедливість, а саме, робить систему виплат заробітної плати непрозорою.

Висновки. Одним з основних напрямів щодо забезпечення захисту конституційних прав громадян у сфері зайнятості та ринку праці є вдосконалення чинного трудового законодавства і Кодексу законів про працю. Прийняття Трудового кодексу України є необхідною складовою у процесі покращення трудового законодавства, оскільки в ньому потрібно зазначити підвищення рівня соціальної захищеності за умов структурної перебудови економіки, банкрутств підприємств, мінімальні гарантії у сфері зайнятості та соціально-трудова відносин, досягнення рівноваги між інтересами працівників і роботодавців, тощо.

Проект Трудового кодексу повинен отримати опис, як соціальний та такий, що спрямований на істотне розширення наявного обсягу прав найманих працівників та зменшення

повноважень та можливостей для зловживань роботодавців. Водночас, зворотне може стати ще одним стимулом для зростання трудової міграції з України у більш розвинені країни, в яких права працівників захищені, а рівень життя вищий. В першу чергу це стосується кваліфікованої, освіченої молоді. Тобто система освіти, яка готує фахівців за бюджетний рахунок, буде працювати на економіки інших країн, а не України. Крім вищезазначеного присутні в проекті численні неузгодженості та неточності, що в подальшому можуть призвести, взамін удосконаленню існуючого, до неправильного застосування норм трудового законодавства.

Важливою складовою вдосконалення трудового законодавства на сучасному етапі є законодавче закріплення в проекті трудового кодексу процедури колективно-трудоного регулювання, активізація наукових досліджень, законодавче закріплення трудового процесу як самостійної галузі права. Оскільки, природа неповної зайнятості є соціально-економічна, та відповідно її основними функціями – регулятивна та охоронна, вдосконалення правового регулювання неповної зайнятості дозволить в більшій мірі здійснювати забезпечення реалізації права на працю, надавати соціальні гарантії та здійснювати захист від безробіття. Тому зміст та структура нового Трудового кодексу, повинна включати вдосконалення регулювання неповної зайнятості, щоб він виконував, серед інших завдань, функцію стимулювання до підвищення рівня ефективності правозастосовної діяльності в цій сфері правового регулювання суспільних відносин. Вдосконалення правого регулювання неповної зайнятості, та трудових відносин в цілому, через прийняття нового Трудового кодексу, збалансує інтереси всіх суб'єктів трудових відносин, надасть їм інструменти для захисту їхніх прав. Результатом даних дій стане поштовх до економічного розвитку України.

Література:

1. Костюк В.Л. Трудова правосуб'єктність професійної спілки: поняття та особливості / В.Л. Костюк // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2011. – № 2(4). –

[Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2011/n2/11kvlpto.pdf>.

2. Лагутіна І.В. Роль нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю в зміцненні законності у сфері трудових відносин / І.В. Лагутіна // Науковий збірник «Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції» – 2017. – №1. Т. 2. – С. 95–98.

3. Мойсеєнко Т. Змінний графік роботи: трудові обмеження і гарантії, облік робочого часу – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://buhgalter911.com/news/news-704396.html>.

4. Білик І.В. Новий Трудовий кодекс України: переваги та недоліки / І.В. Білик // Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України. – 2014. – Вип.24.5 – С. 208–214.

5. Проект Трудового кодексу. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу до проекту: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221

6. Кодекс законів про працю України: Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.

7. Конвенція МОП про роботу на умовах неповного робочого часу: Міжнародний документ від 24.06.1994 № 175 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу до Конвенції: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_040.