

центрального органу виконавчої влади, місцевої держадміністрації (аналогічну норму ввести й у Положення про Держпраці).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Лозовий А. І. Сучасний стан і проблеми правового регулювання охорони праці в Україні / А.І. Лозовий// Теорія та практика судової експертизи і криміналістики. – 2017. - Випуск 11. - С. 485-497.
2. Шашкова-Журавель І. О. Міжнародно-правові аспекти охорони праці /І. О. Шашкова-Журавель // Наукові праці МАУП. - 2012. - № 1 (32). - 210-215.
3. Положення про Державну службу України з питань праці : затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96. URL : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF>
4. Типове положення про центральний орган виконавчої влади України, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через відповідного члена Кабінету Міністрів України : затверджено Указом Президента України від 24 грудня 2010 р. № 1199/2010. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1199/2010>
5. Положення про колегію Державної служби України з питань праці : затверджено наказом Державної служби України з питань праці 15.10.2015 № 121. URL : <http://zakon0.rada.gov.ua/rada/show/v0121880-15>
6. Положення про Громадську раду при Державній службі з питань праці : схвалене на засіданні Громадської ради при Державній службі України з питань праці згідно з протоколом № 2 від 9 лютого 2015 р. URL : <http://dsp.gov.ua/category/hromadska-rada>
7. Положення про Державну службу України з питань праці : затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96. URL : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF>
8. Типове положення про колегію міністерства, іншого центрального органу виконавчої влади і місцевої державної адміністрації : затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 2 жовтня 2003 р. № 1569. URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1569-2003-%D0%BF>
9. Положення про колегію Державної служби України з питань праці : затверджено наказом Державної служби України з питань праці 15.10.2015 № 121. URL : <http://zakon0.rada.gov.ua/rada/show/v0121880-15>
10. Дараганова Н. В. Організаційно-правова структура суб'єктів управління охороною праці: шляхи удосконалення. Підприємництво, господарство і право. 2018. № 5 (267). С. 118–122.
11. Дараганова Н. В. Організаційно-правова структура суб'єктів управління охороною праці: шляхи удосконалення. Підприємництво, господарство і право. 2018. № 5 (267). С. 118–122.
12. Типове положення про громадську раду при міністерстві, іншому центральному органі виконавчої влади, Раді міністрів Автономної Республіки Крим, обласній, Київській та Севастопольській міській, районній, районній у м. Києві та Севастополі державній адміністрації : затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 3 листопада 2010 р. № 996. URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/996-2010-%D0%BF>

УДК 349.2

Саленко І. В.,
*Доцент кафедри трудового
права та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка*

ОСОБЛИВОСТІ ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ

У статті розкривається сутність договірного регулювання робочого часу як правової категорії. Зауважується, що сучасні умови диктують необхідність постійного здійснення на підприємствах, установах, організаціях моніторингу у сфері режиму праці як такого, зокрема режиму робочого часу, забезпечення раціонального розроблення, перегляду та затвердження нових видів режиму робочого часу відповідно до сучасного рівня техніки, технології виробництва і праці,

запровадження нетипових форм зайнятості.

Ключові слова: робочий час, правове регулювання, роботодавець, право на працю, найманий працівник, локальне регулювання, регламентація, пільги

В статье раскрывается сущность договорного регулирования рабочего времени как правовой категории. Отмечается, что современные условия диктуют необходимость постоянного осуществления на предприятиях, учреждениях, организациях мониторинга в сфере режима труда как такового, в частности режима рабочего времени, обеспечения рационального развития, пересмотра и утверждения новых видов режима рабочего времени в соответствии с современным уровнем техники, технологии производства и труда, введение нетипичных форм занятости.

Ключевые слова: рабочее время, правовое регулирование, работодатель, право на труд, наемный работник, локальное регулирование, регламентация, льготы

The article reveals the essence of contractual regulation of working time as a legal category. It is noted that the current conditions dictate the need for continuous implementation of enterprises, institutions, organizations monitoring the mode of work as such, including working time, ensuring the rational development, review and approval of new types of working time in accordance with the current level of technology, production and labor, introduction of atypical forms of employment.

Key words: working time, legal regulation, employer, right to work, employee, local regulation, regulation, benefits

У галузі правового регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними правовідносин окреслюється тенденція до розширення сфери договірної регулювання. Держава встановлює правові гарантії захисту трудових прав працівників, межі договірної регулювання, визначає принципи пошуку спільних інтересів працівників та роботодавців, попередження негативних наслідків неузгодженості дій працівників та роботодавців.

Правове забезпечення трудових і тісно пов'язаних з ними відносин все частіше базуються на договірних засадах. Про зростання ролі договірної регулювання свідчать нормативно-правові акти прийняті останніми роками в Україні. Наприклад, розширено повноваження сторін колективних договорів та угод щодо питань регулювання робочого часу, часу відпочинку, оплати праці, матеріальної та соціально-економічної зацікавленості працівників, врегульовано порядок та умови укладення контракту як особливого виду трудового договору тощо. Зростання ролі договірної регулювання пов'язано із розвитком соціального партнерства в Україні. Метою такого партнерства є мирне врегулювання інтересів суб'єктів права, пошук компромісних шляхів вирішення колективних трудових спорів, забезпечення соціального миру та гармонії у суспільстві [1, с. 55].

Сфера договірної регулювання змінюється залежно від розвитку економічної, політичної та соціальної систем суспільства. На сучасному етапі розвитку трудового законодавства України ще не сформовані остаточні концептуальні підходи до її визначення. Незаперечним є факт, що вона буде розширятися завдяки об'єктивним потребам зменшення імперативності регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин.

Одним із шляхів визначення сфери договірної регулювання у трудовому праві є встановлення законодавцем вказівки на можливість здійснення такого правового регулювання. Але договірне регулювання може здійснюватися у загальнодозволеному порядку, де законодавець встановлює межі правового регулювання шляхом переліку обставин, ситуацій із настанням яких прямо забороняється регламентація суспільних відносин за допомогою договорів. Таке регулювання повинно здійснюватися із врахуванням загальної заборони для всіх інститутів трудового права, робочого часу зокрема.

Режим робочого часу виражений у комплексі правових засобів, що характеризує особливе поєднання взаємодіючих між собою заборон та дозволів. Це виявляється у відповідних способах правового регулювання: державному (централізованому) та договірному (локальному) й концентруються у методі правового регулювання.

Науково-обґрунтоване поєднання централізованого та локального методів правової регламентації робочого часу безпосередньо впливає на:

- ступінь його нормативно-правового забезпечення;
- введення системи гарантій відповідних прав працівників;
- більш диференційований підхід до особливостей їх трудової діяльності;
- введення у дію сучасних механізмів управління відносинами у зазначеній сфері;
- посилення соціальної сутності держави в регулюванні робочого часу.

Договірне регулювання робочого часу забезпечується колективними договорами й угодами (генеральною, галузевими, регіональними), що укладаються між роботодавцем та профспілкою, а також індивідуальними договорами, які укладаються безпосередньо між працівником і роботодавцем. Інститут правового регулювання робочого часу функціонально тісно пов'язаний з інститутом колективних договорів і угод. Існування такого зв'язку пояснюється призначенням правової конструкції колективних договорів та угод що зумовлює єдність та диференціацію правового регламентування робочого часу [2, с. 91].

На підприємствах, установах, організаціях, де через особливий характер виробництва та умови роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, встановлюється шестиденний робочий тиждень (стаття 52 КЗпП України). При цьому, вирішення питання щодо встановлення п'ятиденного або шестиденного робочого тижня віднесено до сфери договірного регулювання – до компетенції роботодавця, який приймає рішення спільно з виборним органом первинної профспілкової організації, з урахуванням думки трудового колективу та за погодженням із сільською, селищною, міською радою [3, с. 92]

Необхідно звернути увагу на таку обставину – якщо на підприємстві, установі, організації для працівників встановлено режим п'ятиденного робочого тижня – законодавець надає роботодавцеві за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації на договірному рівні право визначати режим щоденної роботи, а саме його тривалість. Тобто, на державному рівні не встановлюється граничний режим денної норми робочого часу, якщо не звертати увагу на роз'яснення Держкомпраці СРСР та ВЦРПС «Про деякі питання, пов'язані з переведенням робітників та службовців підприємств, установ і організацій на п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями» що зберігає юридичну силу у частині що не протирічить положенням Конституції та Законам України. Саме цим роз'ясненням рекомендувалося застосовувати у разі п'ятиденного робочого тижня графіки змінності, за якими тривалість щоденної роботи повинна бути однаковою. Вказане роз'яснення обмежує тривалість щоденної роботи при п'ятиденному робочому тижні для неповнолітніх віком до 16 років – п'ятьма, а віком до 18 років – сімома годинами.

На сьогодні, щодо шестиденного робочого тижня, на державному рівні закріплено припис про додержання відповідного режиму робочого часу шляхом встановлення та забезпечення тижневої норми тривалості щоденної роботи, тобто не повинна перевищувати 7 год. при тижневій нормі робочого часу 40 год., 6 год. при тижневій нормі 36 год., 4 години при тижневій нормі 24 год. (частина 2 статті 52 КЗпП України).

Мета встановлення режиму робочого часу на договірному рівні полягає у забезпеченні врахування специфіки роботи працівників підприємств конкретної галузі. Отже, задоволення на цій основі потреб суспільства матеріального, духовного та культурного характеру.

Наприклад, у освітянських установах режим виконання навчальної роботи регулюється розкладом навчальних занять. Режим робочого часу науково-педагогічних працівників у межах робочого тижня визначається з урахуванням виконання навчальної, організаційної, методичної, наукової робіт, передбачених індивідуальним планом.

Причому режим виконання організаційної, методичної, наукової роботи регулюється правилами внутрішнього трудового розпорядку, дослідних робіт, програмами, індивідуальними планами робіт, правилами внутрішнього трудового розпорядку, інші локальні акти розпорядку закладу вищої освіти. Це дозволяє регулювати виконання зазначених видів робіт як безпосередньо у вищому навчальному закладі, так і за його межами [4].

Необхідно зауважити, що обсяг прав та обов'язків у змісті трудового правовідношення, умови їх реалізації, гарантії, ступінь захисту, інші компоненти не можуть залишатися незмінними. Тому режим виконання роботи у межах робочого часу є величиною що перебуває у постійному русі, динаміці.

Сучасні умови диктують необхідність постійного здійснення на підприємствах, установах, організаціях моніторингу у сфері режиму праці як такого та режиму робочого часу, забезпечення раціонального розроблення, перегляду, затвердження нових видів режиму робочого часу відповідно до сучасного рівня техніки, технології виробництва та праці, запровадження нетипових форм зайнятості.

З огляду на вказану обставину, З. Малишевська зазначає що необхідно узгоджувати інтереси суб'єктів трудових правовідносин для досягнення результативного режиму робочого часу на підприємстві [5, с. 82].

Правовий режим робочого часу, з одного боку, виражає ступінь жорсткості юридичного регулювання, встановлюючи наявність певних обмежень або пільг, з іншого – шляхом договірного

регулювання, спричиняє належний рівень активності суб'єктів індивідуальних трудових відносин, колективних трудових відносин, окреслює межі їх правової самостійності. Таким чином, проявляється співвідношення державного та договірного регулювання, поєднання централізованого та локального регулювання режиму робочого часу.

Встановлення режиму неповного робочого часу є як обов'язком роботодавця, так і його правом. Диференціація встановлена у зв'язку з тим, що окремі категорії громадян через різні обставини та причини не мають можливості працювати у режимі нормальної тривалості робочого часу. З цього приводу Н. Д. Гетьманцева зауважує, що зменшення норми робочого часу для цих громадян є умовою участі у трудових правовідносинах» [6, с. 45-46].

Слід сказати, що робота на умовах неповного режиму робочого часу вважається однією з найбільш поширених у світовій практиці форм нестандартної зайнятості [7]. Запровадження такого режиму пояснюється сприйняттям працівниками даної форми зайнятості як засобу досягнення оптимального балансу часу відведеного на роботу та особисте життя, а також визнанням державою та роботодавцями значення такого режиму для тих категорій осіб що не можуть нарівні з усіма конкурувати на ринку праці (неповнолітніх, осіб передпенсійного віку, молоді, вагітних жінок, жінок які мають дітей відповідного віку, осіб з інвалідністю, осіб які мають певні труднощі у пошуку роботи). Варто зазначити, що робота із запровадження неповного режиму робочого часу тягне певні обмеження трудових прав, гарантій працівників порівняно із зайнятими на умовах з нормальною тривалістю робочого часу. З цього приводу О. І. Процевський зауважує, що це виявляється перш за все у зменшеному розмірі оплати праці, наявності перешкод у реалізації права на професійну підготовку та перепідготовку, просування по роботі, службі [8, с. 12].

Наприклад, під час встановлення неповного режиму робочого часу визначена кількість годин є для даного працівника нормою тривалості робочого дня. У свій час судова практика виходила з того, що перевищення норми у межах нормальної тривалості робочого часу що діє на даному підприємстві, установі, організації не визнавалось надурочним. Такий висновок свого часу зробив Пленум Верховного Суду СРСР у Постанові «Про застосування судами законодавства, що регулює оплату праці робітників та службовців» від 14 листопада 1978 р. З цього приводу В. М. Венедиктова, таке визначення дане Пленумом Верховного Суду СРСР є теоретично і практично хибним. Воно порушує принцип добровільності в питанні встановлення неповного робочого часу та надає власнику або уповноваженому ним органу можливість залучати працівників до роботи поза встановленою угодою сторін тривалістю робочого часу [9, с. 28].

Конвенція МОП № 175 «Про роботу на умовах неповного робочого часу» від 24.06.1994 передбачає вжиття заходів для забезпечення того, щоб працівники, зайняті неповний робочий час, користувалися таким самим захистом, як і працівники що знаходяться у порівнянній ситуації, зайняті повний робочий час, щодо:

- права на організацію, права на ведення колективних переговорів та права на діяльність у якості представників працівників;
- безпеки та гігієни праці;
- дискримінації в галузі праці та занять [10].

На теперішній час Конвенція МОП № 175 не ратифікована Україною. Це позбавляє певного роду трудових гарантій працівників які працюють у режимі неповного робочого часу.

Вітчизняний законодавець повинен вживати заходів для забезпечення того, щоб працівники, зайняті у режимі неповного робочого часу, користувалися таким самим захистом, гарантіями трудових прав як і працівники зайняті на роботі у режимі нормальної тривалості робочого часу.

З огляду на норми статті 32 КЗпП України, у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці допускається зміна істотних умов праці у випадку продовження роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією та посадою. До істотних умов праці віднесено встановлення або скасування неповного робочого часу. Дискусійною епозиція, що особа, яка прийнята на роботу з неповним робочим часом, не може бути переведена без її згоди на звичайні умови праці і навпаки [11, с. 84]. Адже можливість такого змінення істотних умов праці передбачена законом – частиною 3 статті 32 КЗпП України. З цього приводу Н. Д. Гетьманцева зазначає, необхідно ставити питання про скасування цього положення закону, оскільки істотна умова праці, встановлена угодою сторін, не може бути змінена в односторонньому порядку власником або уповноваженим ним органом [12, с. 426]. Вказаний недолік було збережено законодавцем у проекті Трудового Кодексу України (ст.ст. 62, 63) [13].

Сучасні умови диктують об'єктивну потребу запровадження режиму робочого часу на договірному рівні шляхом колективних переговорів, соціально-партнерських угод, взаємного узгодження інтересів працівника та роботодавця. Тут особливу роль повинні відіграти

індивідуалізація, гнучкість режиму праці. Тобто, у питаннях щодо режиму робочого часу центр вирішення даної проблеми повинен перенестися не стільки на рівень колективно-договірного регулювання, скільки на рівень індивідуально-договірного регулювання, який буде враховувати оптимальний баланс між економічною доцільністю, ефективністю і інтересами працівників щодо максимальної реалізації гнучкості норм робочого часу. І це є об'єктивна потреба з огляду на запровадження нетипових форм зайнятості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ :

1. Іщенко Н. І. Правові можливості сторін трудового договору при визначенні робочого часу та часу відпочинку / Н. І. Іщенко // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. "Право". - 2011. - Вип. 16. - С. 54-59. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu_pravo_2011_16_11.
2. Вакарюк Л. Щодо режиму робочого часу на підприємствах, установах, організаціях [Текст] / Людмила Вакарюк // Підприємництво, господарство і право. - 2017. - № 10. - С. 91-94.
3. Вакарюк Л. Щодо режиму робочого часу на підприємствах, установах, організаціях [Текст] / Людмила Вакарюк // Підприємництво, господарство і право. - 2017. - № 10. - С. 91-94.
4. Галузева угода між міністерством освіти і науки України та ЦК профспілки працівників освіти і науки України на 2016-2020 рр. URL: <http://mon.gov.ua/>
5. Малишевська З. Класифікація режиму робочого часу / З. Малишевська // Підприємництво, господарство і право. - 2016. - № 2. - С. 82-86.
6. Гетьманцева Н. Д. Договори про встановлення тривалості робочого часу / Н. Д. Гетьманцева // Наук.вісник Чернівецького ун-ту : збірник наук. праць. - Чернівці: Рута, 2004. - Вип. 236. - С. 44-48. - Серія «Правознавство».
7. European Union Labour force survey - Annual results 2012. - URL : http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Labour_market_and_labour_force_statistics
8. Процевський О. І. Щодо реалізації права профспілок на захист прав та інтересів працівників [Електронний ресурс] / О. І. Процевський // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. "Право". - 2011. - Вип. 17. - С. 5-14. - URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu_pravo_2011_17_3
9. Венедіктова В. М. Правове регулювання неповного робочого часу в умовах ринкової економіки : науково-практичний посібник / В. М. Венедіктова. - Х.: Ун-т внутр. справ, 1999. - 36 с.
10. Конвенція про роботу на умовах неповного робочого часу від 24.06.1994 № 175 Міжнародна організація праці URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_040
11. Ставцева А. И. Трудовой договор / А. И. Ставцева, О. С. Хохрякова. - М.: Юрид. лит., 1983. - 176 с.
12. Гетьманцева Н. Д. Особливості правового регулювання трудових відносин : монографія / Н. Д. Гетьманцева. - Чернівці: Технодрук, 2015. - 566 с.
13. Проект Трудового кодексу України URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221

УДК 349.2

Тісецька А. А.,
Юрист ТОВ "ТЕХАРТБУД"

ПОНЯТТЯ І СУТНІСТЬ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЖІНОК

У статті проаналізовано сутність правового регулювання праці жінок. З'ясовано правову природу даної категорії. Виявлено її роль і значення для суспільства. Виведено авторське поняття правового регулювання праці жінок.

Ключові слова: *правове регулювання, праця, праця жінок, трудова діяльність, тендерна рівність.*

В статті проаналізовано суцність правового регулювання труда женщин. Выяснено правовую природу данной категории. Выявлено ее роль и значение для общества. Выведено авторское