

працю відображений в Конституціях Таджикистану: «Кожний має право на працю, вибір професії, роботи, охорону праці та соціальний захист від безробіття (п.1 ст. 35), і Туркменистану: «Усі громадяни мають право на працю, на вибір за власним розсудом професії, роду занять і місця роботи» (п.1 ст.31). Втім, зазначені чотири держави СНД, закріпивши право на працю, не взяли на себе зобов'язань щодо його забезпечення, що робить ці норми Конституцій значною мірою декларативними.

В той же час, проаналізувавши норми Конституцій зарубіжних країн, можна зробити висновок, що найбільш повно і відповідно до Пакту право на працю та зобов'язання держави щодо його забезпечення закріплено в Конституції України.

Так, статтю 43 Конституції України передбачено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує різні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Зміст зазначеної конституційної норми свідчить про те, що Україна забезпечила як наступність положення про право на працю відповідній нормі Конституції СРСР, яка гарантувала кожному громадянину СРСР право на працю та захистила його, так і виконала своє зобов'язання з аналогічної норми Пакту.

Римар Б. А.

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
кандидат юридичних наук*

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР З НЕПОВНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ

Однією з нетрадиційних форм зайнятості, яка набула поширення не тільки у країнах з розвинутою економікою, а й у нашій державі – є робота з неповним робочим часом. Значне збільшення кількості частково зайнятих працівників в сучасних економічних умовах стало наслідком гнучкості ринку праці та розглядається як один із заходів, спрямованих на забезпечення високого рівня зайнятості.

У деяких випадках використання такої нестандартної форми зайнятості пов'язане з особливостями самої роботи, певним ступенем розумового або фізичного навантаження працівника, що спричиняє обмеження тривалості робочого дня як на законодавчому рівні, так і на рівні колективних та трудових договорів. У даному випадку мета такої форми зайнятості – охорона особистості працівника.

Саме з метою захисту прав та інтересів працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу, МОП прийняла Конвенцію № 175 про

роботу на умовах неповного робочого часу 1994 р. і Рекомендацію № 182 з відповідною назвою.

Конвенція спрямована передусім на недопущення дискримінації відносно працівників, зайнятих неповний робочий час. Конвенція зобов'язує держави-члени вживати заходів для забезпечення того, щоб працівники, зайняті неповний робочий час, користувалися таким самим захистом, як і працівники, які знаходяться у порівнянній ситуації, зайняті повний робочий час щодо: а) права на організацію, права на ведення колективних переговорів та права на діяльність як представників працівників; б) безпеки та гігієни праці; в) дискримінації в галузі праці та занять (ст.4). Іншими статтями Конвенції передбачаються гарантії у сфері оплати праці (ст.5), соціального забезпечення (ст.6), щодо захисту материнства, припинення трудових відносин, щорічної оплачуваної відпустки чи оплачуваних святкових днів, відпустки у разі хвороби (ст.7), у тому розумінні, що грошові виплати можуть розраховуватися пропорційно тривалості робочого часу чи заробіткам.

Конвенція передбачає (ст.10), щоб перехід з роботи на умовах повного робочого часу на роботу на умовах неповного робочого часу чи навпаки, здійснювався добровільно, відповідно до національного законодавства чи практики. Роботодавець повинні своєчасно надавати працівникам інформацію про наявність на підприємстві вакантних робочих місць з повним чи неповним робочим часом для того, щоб спростити переведення з роботи на умовах повного робочого часу на роботу на умовах неповного робочого часу чи навпаки (підп.2) п.18 Рекомендації).

Відмова працівника переходити з роботи на умовах повного робочого часу на роботу на умовах неповного робочого часу чи навпаки не повинна сама по собі бути законною підставою для звільнення, що не стосується можливості звільнень відповідно до національного законодавства з інших причин, які можуть бути пов'язані з виробничою необхідністю для цього підприємства.

Рекомендацією № 182 встановлено, що працівники, зайняті неповний робочий час, повинні бути проінформовані у письмовій формі чи будь-яким іншим способом, що відповідає національному законодавству та практиці, про особливості їхнього найму.

Працівники, зайняті неповний робочий час, повинні отримувати на рівноправній основі додаткові до основної заробітної плати грошові виплати, які отримують працівники, зайняті повний робочий час та перебувають у порівнянній ситуації.

У випадку необхідності слід вживати заходів для подолання конкретних перешкод, що ускладнюють доступ працівників, зайнятих неповний робочий час, до професійної підготовки, можливостям професійного росту та професійної мобільності. Слід вживати усіх належних заходів для того, щоб працівники, зайняті неповний робочий час, якщо є практична можливість, на рівноправній основі користувалися соціально-побутовими послугами та доступом до соціальних служб відповідного підприємства;

ці служби та послуги слід, у міру можливості, пристосувати до потреб працівників, зайнятих неповний робочий час

Що стосується правової регламентації трудового договору з неповним робочим часом у трудовому законодавстві України, то вона залишається недосконалою. У чинному КЗпП лише одна стаття 56 передбачає порядок встановлення неповного робочого часу, категорії працівників, яким роботодавець зобов'язаний надати можливість працювати на умовах неповного робочого часу, його оплату та містить загальну норму про заборону будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу, а у проекті Трудового кодексу України лише одна стаття 146 «Особливості режиму роботи при неповному робочому часі» параграфу 2 «Режим робочого часу» глави 1 «Робочий час» Книги третьої «Умови праці» присвячена регулюванню неповного робочого часу.

Згідно із зазначеною статтею при неповному робочому часі режим роботи встановлюється за погодженням між роботодавцем та працівником і може передбачати неповний робочий час (зміну), неповний робочий тиждень або поєднання неповного робочого дня і неповного робочого тижня. У главі 1 «Особливості праці працівників із сімейними обов'язками» Книги четвертої навіть не згадується про встановлення неповного робочого часу для вагітних жінок і жінок, які мають дітей.

Отже, якщо порівнювати зміст ст.56 КЗПП і ст. 146 проекту ТК, то у проекті взагалі не встановлюються будь-які гарантії для працівників, які зайняті неповний робочий час. Це суперечить міжнародним трудовим нормам і не є прийнятним у сучасний період, коли часткова зайнятість набула поширення в Україні, особливо враховуючи кризисну економічну ситуацію. Конвенція МОП № 175 Україною не ратифікована. У разі прийняття проекту ТК, що практично не врегульовує неповний робочий час, такі працівники залишаться без належного правового захисту, тому норми національного трудового законодавства необхідно привести у відповідність із нормами МОП, які встановлюють більш високий рівень захищеності працівників, зайнятих неповний робочий час.

Волошина С. М.

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
кандидат юридичних наук*

ЗАГАЛЬНІ ГАРАНТІЇ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ НА ОХОРОНУ ПРАЦІ ТА ЇХ РЕАЛІЗАЦІЯ

Законодавство України встановлює загальні гарантії права на безпечні та нешкідливі умови праці, що надаються всім працівникам, а також передбачає додаткові гарантії для певних категорій працівників, що зумовлено підвищеними вимогами охорони їх здоров'я. До таких категорій нале-