

трудовах спорів, закріплення права на страйк і регламентацію порядку проведення страйків, зростання ролі договірного регулювання праці й інші явища (збільшення основних і додаткових відпусток і ін.).

Викладене дає підстави для висновку про те, що розвиток приватної тенденції в трудовому праві є об'єктивним явищем. Інша справа, що визнання такої тенденції не повинне доводитись до абсурду. А такі прояви в законодавстві про працю є уже сьогодні (йдеться про надання вищим посадовцям права на захист від незаконного звільнення з роботи). Щоб забезпечити доцільне правове врегулювання трудових відносин у зв'язку з розвитком приватної тенденції у трудовому праві, необхідні подальші дослідження всього спектра приватної і публічної тенденції в розвитку трудового права.

Література

1. Лешин В. И. К вопросу о диалектике // Лешин В. И. ПСС. — М., 1979. — Т. 29.
2. Ковязин В. В. О системе частного права // Труды юридического факультета Северо-Кавказского государственного технического университета. — Ставрополь, 2004. — Вып. 4.
3. Трудове право України: Павч. посіб. / За ред. П. Д. Пилипенка — К.: Ін Юре, 2003.
4. Нуртдинова А. Ф. Трудовое право: некоторые аспекты развития в современном обществе // Журнал российского права. — 2003. — № 11.
5. Брагинский М. И., Витрянский В. В. Договорное право. Кн. 1. Общие положения. — М.: Статут, 1997.
6. Трудовой контракт и обязанности персонала: [Электронный ресурс] // Управление персоналом: Учеб. для аспирантов. — 2007. — 4 апр. — <http://vuzlib.net/2043>.
7. Wagner B. O swobodzie umowy o prace raz jeszcze: Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa profesora Tadeusza Zielińskiego. — Warszawa, 2002.
8. Феттер Р. Польский бизнес потребовал перемел // Дело. — 2006. — 22 мая.
9. Орловский Б. Ю. Комментарий законодательства о трудовом договоре. — М.: Юрид. лит., 1994.

УДК 349.2:331.312.4(477)

Б. А. Рymar

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ГНУЧКОГО РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ

З середини 70-х рр. минулого століття у розвинутих країнах масове поширення отримали нестандартні форми зайнятості, що характеризуються відсутністю або зміною класичних ознак трудових відносин на підставі безстрокового трудового договору на повний робочий день з постійною заробітною платою. В умовах досить низького рівня економічного зростання, що є характерним для більшості країн, відбуваються глибокі зміни у структурі зайнятості. Роботодавці, розуміючи, що в період економічної кризи необхідно створювати нову систему трудових відносин, яка б була більш вільною від жорсткого законодавчого регулювання, знаходять нові шляхи організації трудових ресурсів та розподілу робочого часу, прагнуть до децентралізації виробничого процесу. За

таких обставин модель традиційної зайнятості вже не відповідає новим соціально-економічним умовам.

Відзначається зростаюче значення регламентації режимів праці, гнучкого розподілу робочого часу протягом облікового періоду (місяця, кварталу, року), поширення підсумованого обліку робочого часу. Усе це розглядається як на-суцшна необхідність у зв'язку з повсюдним скороченням тривалості робочого часу.

Поступово змінюється й становище працівника. Відмічається прагнення до індивідуалізації та незалежності, різноманітність чекань від виконуваної роботи. Працівник нового типу є більш кваліфікованим, професійно підготованим, він здатний самостійно відстоювати свої інтереси, відкрито та успішно вести переговори напряму з роботодавцем щодо встановлення найбільш сприятливих та вигідних для себе умов зайнятості [1, 104–121].

Фахівці відзначають тенденцію до індивідуалізації режимів роботи як одну з характерних ознак постіндустріального суспільства. З часом, як вважають багато фахівців, сформується цілковито нова модель режиму праці — «індивідуальний робочий час», що буде враховувати як потреби виробництва, так і специфічні особисті потреби та побажання кожного працівника. Його індивідуальне навантаження (протягом дня, тижня, місяця, кварталу, року, усієї трудової діяльності) буде визначатися залежно від специфіки особистості (біологічних особливостей, генетичного коду, статі, віку, сімейного становища, психіки, особистих нахилів, астрологічного календаря, життєвого ритму) [2, 83]. Посилення гнучкості у регулюванні режимів робочого часу покликано також врахувати економічне становище та ситуацію на ринку праці, що постійно змінюються. Працівник змушений бути більш «гнучким», враховуючи зменшення попиту на робочу силу на ринку праці та бажаючи підвищити свою придатність до найму (employability) [3, 219].

Вже кілька десятиріч на Заході продовжуються експерименти щодо розроблення та впровадження нових режимів праці. Деякі варіанти супроводжуються серйозними змінами традиційного порядку роботи (змінний або гнучкий графік роботи); інші передбачають більш чи менш значне коректування тих або інших елементів режиму денного або тижневого робочого часу («стиснутий робочий тиждень», багатоступеневий порядок початку та закінчення робочого дня, «стислий робочий день», тобто робота з максимальною недовгою перервою для відпочинку та харчування). Найбільш поширеними у США є «стиснутий робочий тиждень», а в європейських країнах — змінний (гнучкий) графік роботи.

Метою даної статті є дослідження гнучкого режиму робочого часу як різновиду спеціальних режимів праці.

У чинному КЗпП України відсутні норми про гнучкий режим робочого часу. Тривалий час в Україні діяли Положення про порядок і умови застосування змінного (гнучкого) графіка роботи для жінок, які мають дітей, затверджене постановою Держкомпраці та Секретаріату ВЦРПС від 6 червня 1984 р. [4], і Рекомендації із застосування режимів гнучкого робочого часу на підприємствах, в установах і організаціях галузей народного господарства, затверджені

постановою Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 30 травня 1985 р. № 162/12-85 [5]. Останній нормативно-правовий акт, прийнятий за радянських часів, вже не відповідав потребам сучасного виробничого процесу, новим соціально-економічним умовам, у зв'язку з чим наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 4 жовтня 2006 р. № 359 були затверджені Методичні рекомендації щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу [6]. Що стосується Положення про порядок і умови застосування змінного (гнучкого) графіка роботи для жінок, які мають дітей, то воно продовжує діяти в Україні в частині, що не суперечить Методичним рекомендаціям Мінпраці.

Правовою підставою для встановлення гнучкого режиму робочого часу є ст. 13 КЗпП та ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди», згідно з якими питання режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку встановлюються у колективному договорі. Таким чином, у законодавстві встановлюються тільки загальні положення щодо порядку запровадження гнучкого режиму робочого часу, організації праці працівників в умовах гнучкого режиму робочого часу, які до того ж носять рекомендаційний характер. Конкретні питання запровадження та застосування гнучкого режиму робочого часу регулюються на локальному рівні — у колективному договорі та правилах внутрішнього трудового розпорядку. Пунктом 2.9 Методичних рекомендацій передбачено, що порядок та умови застосування ГРРЧ обов'язково мають бути визначені у правилах внутрішнього трудового розпорядку підприємства.

Потрібно відзначити, що на Заході первісно експерименти відносно нових режимів робочого часу не фіксувалися у нормативних актах або іноді оформлялися у правилах внутрішнього трудового розпорядку [2, 84]. З часом багато положень щодо режимів робочого часу стали включатися у колективні договори, і, нарешті, у деяких країнах відбулася легалізація нових режимів шляхом їх законодавчого закріплення. Так, у французькому Законі від 27 грудня 1973 р. про поліпшення умов праці (ст. 16) підприємцям було надане право відмовитися від встановлення колективного режиму робочого часу і запровадити за угодою з конкретними працівниками на їх прохання змінний графік роботи. Така угода набуває чинності, якщо проти неї не заперечує комітет підприємства (за його відсутності — делегат персоналу). Про кожну угоду про змінний графік роботи має бути поінформований інспектор праці.

Ордонанс від 16 січня 1982 р. передбачив запровадження за згодою комітету підприємства індивідуалізованих режимів праці з урахуванням побажань працівників та їх сімейних умов. Про запровадження такого режиму має бути завчасно поінформована інспекція праці. Норму про можливість індивідуалізації робочого часу включено до французького Кодексу праці.

Запровадження мобільних графіків режиму робочого часу передбачено нині законодавством Франції, ФРН, Бельгії. Наприклад, у ФРН з 1985 р. був легалізований особливий режим робочого часу під назвою *KAROVAZ*. Такий режим гнучкого робочого часу визначається потребами підприємства. Законом передбачено, що при зазначеному режимі для кожного працівника повинна бути встановлена за угодою сторін мінімальна тривалість робочого часу, а за

відсутності угоди мінімальна тривалість робочого тижня повинна дорівнювати 10 годинам.

Гнучкий режим робочого часу (ГРРЧ) — це така форма організації праці, за якою для деяких категорій працівників, для працівників окремих підприємств або їх структурних підрозділів встановлюється режим праці з саморегулюванням часу початку, закінчення та тривалості робочого часу впродовж робочого дня (п. 1.2 Методичних рекомендацій).

Режим ГРРЧ у більшості випадків передбачає підсумований облік робочого часу. В цих умовах обов'язковою вимогою є повне відпрацювання працівником встановленої законодавством кількості робочих годин в обліковому періоді, який прийнято для підсумованого обліку робочого часу (тиждень, місяць, квартал, рік тощо).

У західних країнах поширеною є така модель гнучкого робочого часу, що фіксується в індивідуальних трудових договорах, коли при укладенні трудового договору узгоджується тижнева, місячна, квартальна чи річна тривалість робочого часу. Остання може змінюватися за розсудом наймача залежно від виробничих потреб, коливань ринкової кон'юнктури та інших економічних факторів у межах встановленого максимуму протягом облікового періоду. Це також є різновидом підсумованого обліку робочого часу.

Режим ГРРЧ може бути застосований на підприємствах у різних варіантах щодо початку та закінчення робочого дня, його тривалості, перерви на харчування та відпочинок (вільний від роботи час) залежно від виробничих (нерівномірне завантаження працівників роботою, коли основний обсяг роботи припадає на початок чи кінець робочого дня або виходить за його межі — ненормований робочий день) та інших умов (робота місцевого транспорту, дитячих дошкільних закладів, шкіл, лікувальних установ та установ побутового обслуговування, значна віддаленість місця проживання від місця роботи тощо).

Застосування режимів ГРРЧ не тягне змін у нормуванні та оплаті праці працівників, не впливає на порядок нарахування та розмір доплат, премій, не надає пільг при обчисленні стажу роботи (в тому числі і спеціального) та інші трудові права працівників.

ГРРЧ може застосовуватися як альтернатива встановленню ненормованого робочого дня у разі, коли рівень завантаження працівників роботою впродовж робочого дня дозволяє надати їм вільний від роботи час для відпочинку з відсутністю їх у цей час на робочому місці та забезпечити їм нормальну передбачену законодавством тривалість робочого дня.

У разі запровадження ГРРЧ у правилах внутрішнього трудового розпорядку підприємства встановлюються:

- час початку та закінчення щоденної роботи (зміни) як в цілому для підприємства, так і для окремих категорій працівників або структурних підрозділів (ст. 57 КЗпП);
- розподіл робочого дня (зміни) на частини (ст. 60 КЗпП);
- час початку та закінчення перерв для відпочинку і харчування (ст. 66 КЗпП).

При цьому працівникам надається право використовувати час перерви для відпочинку і харчування на свій розсуд з відсутністю в цей час на робочому місці (ст. 66 КЗпП).

Рішення роботодавця щодо можливості запровадження ГРРЧ узгоджується з виборним органом первинної профспілкової організації або обумовлюється колективним договором (п. 2.2 Методичних рекомендацій). Порядок прийняття рішення про запровадження ГРРЧ змінений порівняно з порядком, передбаченим раніше чинними Рекомендаціями 1985 р. Згідно з п. 3.2 Рекомендацій рішення про застосування режиму гнучкого робочого часу приймалося адміністрацією сумісно з профспілковим комітетом з урахуванням думки відповідних трудових колективів. У цей час трудовий колектив усунує від участі у вирішенні питання про можливість запровадження ГРРЧ, а питання приймається вже не сумісно адміністрацією і профкомом, а роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації. Не зовсім зрозуміло, яким чином рішення роботодавця може бути обумовлено колективним договором.

ГРРЧ може встановлюватись за угодою між працівником і роботодавцем як при прийнятті на роботу, так і згодом, у разі, коли з будь-яких причин застосування звичайних графіків роботи малоефективне або перехід на ГРРЧ сприятиме більш ефективному використанню робочого часу, підвищенню ефективності праці, поліпшенню соціально-психологічного клімату в колективі.

У разі запровадження ГРРЧ працівники, які переводяться на цей режим, повинні бути поінформовані та ознайомлені з терміном, порядком та умовами його застосування не пізніше як за місяць.

Переведення працівників на ГРРЧ здійснюється за їх згодою і оформлюється відповідним наказом (розпорядженням) роботодавця із зазначенням конкретних термінів і умов його застосування.

Організація праці працівників в умовах ГРРЧ передбачає три складові робочого часу, на які може поділятися робочий день (зміна):

- фіксований час — це час, коли працівник обов'язково повинен бути на робочому місці та виконувати безпосередньо свої виробничі функції;
- змінний час — це час, коли працівник на свій розсуд може починати та закінчувати свій робочий день (зміну). Це, як правило, одна-дві години перед початком (закінченням) зміни та час перерви на відпочинок і харчування;
- час перерви на відпочинок і харчування, який може становити від 30 хвилин до двох годин на зміну. Цей час працівник використовує на свій розсуд і може бути відсутнім на робочому місці.

Робота в умовах ГРРЧ може бути організована за двома основними варіантами:

- при поденному обліку робочого часу працівник зобов'язаний додержуватися встановленої правилами внутрішнього трудового розпорядку тривалості робочого часу незалежно від його початку, закінчення та тривалості перерви на обід;
- при підсумованому обліку робочого часу працівник повинен відпрацювати встановлену відповідно до законодавства кількість робочих годин в обліко-

вому періоді, який прийнято для підсумованого обліку робочого часу (тиждень, місяць, квартал, рік тощо). В цьому випадку протягом встановленого облікового періоду працівник повинен недопрацьовані впродовж тижня (місяця) години роботи відпрацювати в інший час, а у разі коли працівником за тиждень (місяць) відпрацьовано понад нормальну тривалість робочого часу, йому має бути надано відповідний час відпочинку.

При цьому тривалість роботи в окремі дні може бути як меншою, так і більшою у порівнянні з тривалістю робочого дня, встановленого правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства.

В умовах ГРРЧ тривалість робочого часу (зміни) не може перевищувати 12 годин на добу.

Таким чином, особливістю, характерною рисою режиму гнучкого робочого часу є те, що для окремих працівників або колективів структурних підрозділів підприємства (установи, організації) допускається (у певних межах) саморегулювання початку, закінчення (а при підсумованому обліку й загальної тривалості) робочого дня (зміни). При цьому необхідним є повне відроблення встановленої законом підсумованої кількості робочих годин протягом прийнятого облікового періоду (робочого дня, тижня, місяця і т.ін.).

Застосування такого спеціального режиму робочого часу, як ГРРЧ, сприятиме поліпшенню організації праці, підвищенню її ефективності, гармонійному поєднанню соціально-економічних та особистих інтересів працівників з інтересами роботодавця. Використання ГРРЧ, як й інших нестандартних форм зайнятості, потрібно розглядати як один з основних заходів, спрямованих на запобігання безробіттю, оскільки здатне забезпечити більше можливостей для працевлаштування, відносно стабільний рівень зайнятості.

У новому Трудовому кодексі України необхідно передбачити норму про можливість індивідуалізації режиму робочого часу, а також про гнучкий режим робочого часу. Таку норму містить Трудовий кодекс Російської Федерації, згідно із ст. 102 якого при роботі у режимі гнучкого робочого часу початок, закінчення або загальна тривалість робочого дня (зміни) визначається за угодою сторін. Частиною другою зазначеної статті на роботодавця покладено обов'язок забезпечити відробку працівником підсумованої кількості робочих годин протягом відповідних облікових періодів (робочого дня, тижня, місяця та інших).

Література

1. Лушнікова М. В., Лушніков А. М. Очерки теории трудового права. — С.Пб., 2006.
2. Киселев И. Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). — М., 2003.
3. De Grip A., Van Loo J., Sanders L. The Industry Employment Index // International Labour Review. — 2004. — № 3.
4. Положение о порядке и условиях применения скользящего (гибкого) графика для женщин, имеющих детей: Утв. пост. Госкомтруда и Секретариата ВЦСПС от 6 июня 1984 г. // Бюллетень Госкомтруда СССР. — 1984. — № 9.
5. Рекомендации по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства: Утв. пост. Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 11 июля 1984 г. // Бюллетень Госкомтруда СССР. — 1984. — № 9.

- тариата ВЦСПС от 30 мая 1985 г. № 162/12-55 // Законодавство України про працю: Зб. нормат. актів: У 3 кн. / Упоряд. і наук. ред. В. Вакуленко. — К., 1999. — Кн. 2. — С. 32–36.
6. Методичні рекомендації щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу: Затв. наказом Міністерства праці та соціальної політики України 4 жовтня 2006 р. № 359 // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. — 2006. — № 12. — С. 17–19.

УДК 347.764:331.91

Т. М. Ругляк

МІЖНАРОДНІ АКТИ ЯК ДЖЕРЕЛА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ

Міжнародні акти є чи не найголовнішим видом джерел права соціального захисту України. Їх багатолітня історія та важливий досвід щодо впровадження розвинутих країнами у внутрішнє законодавство змушують переконатися в необхідності та важливості таких актів.

Міжнародна спільнота все більше усвідомлює свою єдність, необхідність спільного вирішення проблем, що стоять перед нею. У зв'язку з чим досить часто, особливо в правовій літературі, акти міжнародно-правового характеру називають чи не єдиним ефективним засобом розв'язання не лише міжнародних, міждержавних спорів, а й інших конфліктних ситуацій. Це сприяло тому, що саме в них найбільш повно знайшли відображення і юридичне закріплення загальнолюдські цінності, які зумовили значимість та авторитет системи міжнародних актів у розвинутих державах.

Розбудова України як демократичної, соціальної та правової держави змушує по-новому осмислювати джерела права соціального захисту і зокрема міжнародні акти, яким належить провідне місце в правовому забезпеченні реформування соціальних відносин на основі Конституції України. Крім того, входження України до міжнародних організацій актуалізує проблему приведення національного законодавства України у відповідність міжнародно-правовим актам. Ці процеси потребують також наукових досліджень, метою яких є з'ясування ступеня наукової розробки проблеми.

Ця проблема ще не стала об'єктом монографічних видань, але окремі її аспекти постійно аналізуються. Дослідження міжнародних актів та досвіду країн світу у сфері правового регулювання соціального захисту проводилися у роботах С. М. Пилипенка, О. Орловського, Ю. А. Верещинського, М. Алієва, Н. Н. Феськова та ін., які розглядають Європейську соціальну хартію і декларації МОП. Також це питання висвітлювалося в працях Н. Б. Болотіної, Б. І. Сташківа.

На нашу думку, вивчення міжнародного досвіду у сфері соціального захисту є недостатнім і потребує подальшої уваги правників.

Тому здається доцільним провести дослідження, метою якого є визначення ступеня наукової розробки та комплексного дослідження міжнародних актів