

УДК 349.2
DOI <https://doi.org/10.32782/pyuv.v2.2024.12>

В. С. Ткаченко
orcid.org/0009-0008-0866-4174
кандидат юридичних наук

ЄВРОПЕЙСЬКІ ЗАСАДИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НЕПОВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

Вступ. Неповна зайнятість є важливим елементом сучасного ринку праці, що дозволяє працівникам поєднувати професійну діяльність з особистим життям, освітою або іншими зобов'язаннями. В умовах зростаючої гнучкості ринку праці та необхідності адаптації до швидких економічних змін, неповна зайнятість набуває все більшого значення. Логічно, що у Європейському Союзі питання регулювання неповної зайнятості набуває особливої актуальності у контексті забезпечення балансу між гнучкістю ринку праці та соціальним захистом працівників. У цьому контексті важливо зрозуміти, як європейське законодавство та політики сприяють створенню умов для ефективного використання неповної зайнятості, забезпечуючи при цьому права та інтереси працівників. Тому Європейський Союз активно працює над створенням нормативно-правової бази, яка б забезпечувала належний захист прав працівників при використанні неповної зайнятості, а також сприяла збалансованому розвитку ринку праці.

Метою статті є аналіз правових аспектів, які забезпечують ефективне використання неповної зайнятості, сприяючи захисту прав працівників та збалансованому розвитку ринку праці.

Виклад основного матеріалу. Основні засади правового регулювання неповної зайнятості в ЄС визначаються директивами та іншими нормативними актами, що спрямовані на захист прав працівників та створення сприятливих умов для гнучкої зайнятості. Серед них особливо увагу слід звернути на Директиву 97/81/ЄС, яка була прийнята з метою імплементації Рамкової угоди про неповну зайнятість, укладеної між соціальними партнерами на європейському рівні.

Директива 97/81/ЄС встановлює основні принципи, які мають бути дотримані у національних законодавствах країн-членів ЄС:

1) принцип недискримінації: Працівники на умовах неповної зайнятості не повинні зазнавати дискримінації у порівнянні з працівниками на повний робочий день, зокрема щодо умов праці, оплати праці, доступу до професійного навчання та кар'єрного зростання;

2) принцип пропорційності: Оплата праці та інші пільги повинні надаватися працівникам на умовах неповної зайнятості пропорційно до відпрацьованого ними часу;

3) гнучкість та добровільність: Роботодавці повинні забезпечити гнучкі умови праці, враховуючи потреби працівників, при цьому неповна зайнятість повинна бути добровільним вибором працівника.

Так, відповідно до пункту 3 Рамкової угоди про неповну зайнятість, імplementованої Директивою Ради 97/81/ЄС від 15 грудня 1997 року неповна зайнятість працівників розуміється як нормальна тривалість робочого часу, розрахована щотижня або в середньому за період зайнятості до одного року, є меншою за нормальну тривалість робочого часу порівнянного працівника з повним робочим днем [1].

За останні 25 років в ЄС спостерігається зростання частки працівників, зайнятих неповний робочий день, порівняно з повною зайнятістю. У деяких випадках це є результатом політичного рішення про заохочення неповної зайнятості, особливо в країнах, що страждають від високого рівня безробіття.

Окреслимо переваги неповної зайнятості. Так, для працівників це може бути привабливим, оскільки буде кращий баланс між робочим життям і сімейними обов'язками, навчанням, дозвіллям або громадською діяльністю. Це також може полегшити працівникам поступовий вихід на ринок праці або вихід на пенсію. Для роботодавців це може забезпечити не лише більшу гнучкість у реагуванні на вимоги ринку, наприклад, шляхом збільшення завантаження потужностей або подовження робочих годин, але й підвищення продуктивності. Для політиків, які стикаються з високим рівнем безробіття, зростання часткової зайнятості може зменшити кількість тих, хто шукає роботу, або, принаймні, кількість людей, зареєстрованих як такі.

Неповна зайнятість також має свої недоліки. Працівники, зайняті неповний робочий день, дуже часто перебувають у невигідному становищі порівняно з колегами, які виконують рівноцінну роботу повний робочий день. Як правило, їхня погодинна заробітна плата є нижчою, вони не мають права на певні соціальні виплати, а їхні кар'єрні перспективи є більш обмеженими. Для роботодавців, окрім організаційних труднощів, існують певні фіксовані витрати на одного працівника, наприклад, витрати на наймання, навчання або внески на соціальне страхування, які залежать від максимальної

заробітної плати, що може збільшити загальні витрати на робочу силу, якщо частка роботи, яку виконують працівники, зайняті неповний робочий день, зростає.

Соціальний діалог є важливим елементом у розробці та впровадженні політик щодо неповної зайнятості в ЄС. Профспілки та організації роботодавців відіграють ключову роль у забезпеченні дотримання прав працівників, укладанні колективних договорів та захисті інтересів працівників на умовах неповної зайнятості.

У багатьох країнах ЄС колективні договори містять положення про неповну зайнятість, що забезпечує додаткові гарантії та пільги для працівників. Наприклад, у Нідерландах колективні договори часто включають умови щодо гнучких графіків роботи та забезпечення рівного доступу до професійного розвитку для працівників на умовах неповної зайнятості.

Також профспілкове законодавство забезпечує захист працівників, зайнятих неповний робочий день, щодо їхньої заробітної плати та пільг, пенсій та умов праці. Право на рівну оплату праці для працівників, зайнятих неповний робочий день, охоплює всі елементи оплати праці, визначені статтею 157(2) Договору про функціонування Європейського Союзу (далі – ДФЄС). Директива 75/117/ЄЕС про рівну оплату праці забороняє «будь-яку дискримінацію за ознакою статі щодо всіх аспектів та умов оплати праці» [2].

Необхідно зазначити, що країни-члени ЄС імплементують положення Директиви 97/81/ЄС у свої національні законодавства, адаптуючи їх до місцевих умов та потреб ринку праці. У більшості країн запроваджено законодавчі акти, які встановлюють права та обов'язки працівників і роботодавців при використанні неповної зайнятості.

Наприклад, у Німеччині Закон про часткову зайнятість та тимчасову роботу (Teilzeit- und Befristungsgesetz) передбачає, що працівники мають право вимагати зменшення робочого часу, якщо це не суперечить виробничим інтересам роботодавця. У Франції Кодекс праці регулює питання неповної зайнятості, забезпечуючи працівникам доступ до соціальних пільг та захист від дискримінації [8].

Щодо судової практики з порушеного питання, то необхідно відзначити справи, пов'язані з неповною зайнятістю та рівною оплатою праці, в яких Європейський суд (ЄСП) задовольнив позови про рівне ставлення, включають:

– вихідна допомога (Kowalska v. Freie und Hansestadt Hamburg, справа C-33/89) [3];

– оплачувані вихідні або понаднормові для цілей професійного навчання (Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin v. Botel, справа 360/90) [4]; але не преміальні понаднормові, якщо вони не пра-

цюють більше, ніж повний робочий день: Stadt Lengerich проти Helmig, справа 399/92) [5];

– передбачені законом виплати за скороченням штату (Barber проти Guardian Royal Exchange, справа 262/88) [6];

– допомога по тимчасовій непрацездатності (Rinner-Kuhn проти FWW Spezial-Gebudereinigung GmbH, справа 171/88).

Відповідно до процедури, передбаченої статтею 155 ДФЄС, Рамкова угода про неповний робочий час була імplementована Директивою Ради 97/81/ЄС від 15 грудня 1997 року. Її метою є встановлення загальних принципів і мінімальних вимог, що стосуються роботи на умовах неповного робочого часу. Вона ілюструє готовність соціальних партнерів створити загальну основу для ліквідації дискримінації працівників, зайнятих неповний робочий час, і сприяти розвитку можливостей для роботи на умовах, прийнятних для роботодавців і працівників.

Необхідно наголосити на тому, що Рамкова угода про роботу на умовах неповного робочого часу займає своє місце в ширшому контексті законодавства ЄС, що захищає працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу. Зважаючи на те, що в усіх державах-членах ЄС серед працівників, які працюють неповний робочий день, переважають жінки, принципи, цілі, сфера застосування, визначення та імплементація Рамкової угоди не можуть суперечити законодавству ЄС щодо дискримінації за ознакою статі, в тому числі положенням Договору, директивам і численним прецедентним рішенням Європейського суду.

Важливо розуміти правильно, що дискримінація працівників, які працюють неповний робочий день, означає несправедливе або нерівне ставлення до тих, чий нормальний робочий тиждень, узгоджений за трудовим договором, коротший, ніж у працівників, які працюють повний робочий день. В ЄС будь-яке ставлення до працівників з неповним робочим днем, яке є менш сприятливим, ніж до працівників з повним робочим днем, є непрямою дискримінацією і порушує законодавство ЄС, якщо тільки воно не може бути виправдане. У пункті 4 Директиви Ради 97/81/ЄС від 15 грудня 1997 року про Рамкову угоду про роботу на умовах неповного робочого часу, передбачено, що не може бути дискримінації виключно через те, що працівники працюють неповний робочий день, якщо тільки різне ставлення не виправдане об'єктивними причинами [1].

Здається, це дозволяє різне ставлення: а) якщо робота на умовах неповного робочого часу не є єдиною причиною для різного ставлення; б) якщо робота на умовах неповного робочого часу є єдиною причиною для різного ставлення,

це допустимо, якщо це може бути «виправдано на об'єктивних підставах».

Переважним припущенням є те, що виплати працівникам, які працюють неповний робочий день, розраховуються на пропорційній основі з працівниками, які працюють повний робочий день. Однак пункт 4 [1] вказує на те, що принцип *pro rata temporis* може не застосовуватися. Він застосовується лише «там, де це доречно».

Для того, щоб визначити, чи має місце дискримінація працівників з неповною зайнятістю, необхідний так званий стандарт, за яким можна провести таку оцінку. Директива Ради 97/81/ЄС від 15 грудня 1997 року про Рамкову угоду про роботу на умовах неповного робочого часу визначає такого компаратора як особу, яка працює «в тій самій установі, має той самий тип трудового договору або відносин» і «займається тією самою або подібною роботою/професією, з належною увагою до інших міркувань, які можуть включати стаж і кваліфікацію/навички».

Однак ці обмеження на сферу порівняння можуть не відповідати встановленому законодавству ЄС у сфері гендерної рівності. Наприклад, Європейський суд зазначив, що порівняння можуть проводитися «у випадках, коли жінки та чоловіки отримують нерівну оплату за рівну роботу, яка виконується в одній і тій же установі або службі» (справа *Defrenne v. Sabena* (No. 2)), справа 43/75, [1976]) [7]. Таким чином, обмеження Угоди на порівняння з працівниками на тому ж підприємстві може бути скасоване, якщо позов може ґрунтуватися на більш загальних підставах дискримінації за ознакою статі.

Висновки. Незважаючи на значний прогрес у правовому регулюванні неповної зайнятості в ЄС, існують певні виклики. Одним з них є забезпечення ефективного контролю за дотриманням законодавства, особливо у малих та середніх підприємствах. Крім того, необхідно враховувати зростаючу популярність нових форм зайнятості, таких як фріланс та дистанційна робота, що вимагає подальшої адаптації законодавства.

Європейські засади правового регулювання неповної зайнятості спрямовані на забезпечення балансу між гнучкістю ринку праці та захистом прав працівників. Впровадження директив ЄС у національні законодавства країн-членів створює умови для справедливої та рівноправної роботи на умовах неповної зайнятості. Важливим завданням на майбутнє є адаптація правових норм до нових реалій ринку праці та забезпечення ефективного контролю за їх дотриманням. Це сприятиме підвищенню продуктивності праці, покращенню умов праці та соціального захисту працівників у ЄС.

Література

1. Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC. Annex : Framework agreement on part-time work. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31997L0081>.
2. Council Directive 75/117/EEC of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31975L0117>
3. *Maria Kowalska v Freie und Hansestadt Hamburg*. Reference for a preliminary ruling: *Arbeitsgericht Hamburg – Germany*. Severance grant following termination of employment – Exclusion of part-time workers. Article 119 of the EEC Treaty. Case C-33/89 URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A61989CJ0033>
4. Judgment of the Court (Sixth Chamber) of June 4, 1992. *Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. v. Monika Böttel*. Reference to the previous judgment: *Landesarbeitsgericht Berlin – Germany*. Case C-360/90. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX:61990CJ0360>
5. *Stadt Lengerich v Angelika Helmig and Waltraud Schmidt v Deutsche Angestellten-Krankenkasse and Elke Herzog v Arbeiter-Samariter-Bund Landverband Hamburg eV and Dagmar Lange v Bundesknappschaft Bochum and Angelika Kussfeld v Firma Detlef Bogdol GmbH and Ursula Ludewig v Kreis Segeberg*. References for a preliminary ruling: *Landesarbeitsgericht Hamm, Arbeitsgericht Hamburg, Arbeitsgericht Bochum, Arbeitsgericht Elmshorn et Arbeitsgericht Neumünster – Germany*. Equal pay – Pay for overtime worked by part-time employees. Joined cases C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 and C-78/93 URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61992CJ0399>.
6. *Douglas Harvey Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group*. Reference for a preliminary ruling: Court of appeal (England) – United Kingdom. Social policy – Equal pay for men and women – Compulsory redundancy – Early payment of a retirement pension. Case C-262/88. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61988CJ0262>
7. *Gabrielle Defrenne v Sociйтй anonyme belge de navigation аіrienne Sabena*. Reference for a preliminary ruling: Cour du travail de Bruxelles - Belgium. The principle that men and women should receive equal pay for equal work. Case 43-75. URL: <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&jur=C,T,F&num=43-75&t-d=ALL>
8. Information obtained from the Eurofund's network of European correspondents URL: www.eurofound.europa.eu.

Анотація

Ткаченко В. С. Європейські засади правового регулювання неповної зайнятості. – Стаття.

Стаття досліджує основні принципи та нормативно-правові механізми, що регулюють неповну зайнятість в країнах Європейського Союзу. У статті детально розглядаються директиви та інші нормативні акти ЄС, що встановлюють засади для націо-

нальних законодавств країн-членів, а також їх вплив на соціально-економічні відносини у сфері праці.

Особлива увага приділяється Директиві 97/81/ЄС, яка імплементує Рамкову угоду про неповну зайнятість, укладену між соціальними партнерами на європейському рівні. Директива визначає основні принципи, що повинні бути дотримані у національних законодавствах країн-членів, включаючи недискримінацію працівників, пропорційність оплати праці та добровільність вибору неповної зайнятості.

Автор аналізує, як країни-члени ЄС імплементували положення Директиви 97/81/ЄС у свої національні законодавства. Наводяться приклади законодавчих актів з Німеччини, Франції, Нідерландів та інших країн, які регулюють права та обов'язки працівників і роботодавців при використанні неповної зайнятості. Розглядається, як національні законодавства адаптують європейські стандарти до місцевих умов та специфіки ринку праці.

Підкреслюється важливість соціального діалогу між профспілками та організаціями роботодавців у забезпеченні дотримання прав працівників. Розглядається роль колективних договорів у регулюванні неповної зайнятості, наведені приклади успішної співпраці між соціальними партнерами, що забезпечують додаткові гарантії та пільги для працівників.

Робиться висновок, про важливість європейських засад правового регулювання неповної зайнятості для забезпечення захисту прав працівників та ефективного функціонування ринку праці. Водночас, наголошується, що незважаючи на значний прогрес у правовому регулюванні неповної зайнятості в ЄС, існують певні виклики. Розглядаються питання забезпечення ефективного контролю за дотриманням законодавства, адаптації правових норм до нових форм зайнятості, таких як фріланс та дистанційна робота.

Ключові слова: неповна зайнятість, робочий час, Європейський Союз, ринок праці, трудові гарантії, недискримінація, оплата праці, профспілка, колективний договір, соціальний діалог.

Summary

Thachenko V. S. European principles of legal regulation of part-time employment. – Article.

The article explores the basic principles and regulatory mechanisms governing part-time employment in the European Union. The article examines in detail the EU directives and other regulations that set the framework for national legislation of the member states, as well as their impact on socio-economic relations in the field of labor.

Particular attention is paid to Directive 97/81/EC, which implements the Framework Agreement on Part-time Work concluded between the social partners at the European level. The Directive defines the basic principles to be observed in the national legislation of the Member States, including non-discrimination of employees, proportionality of remuneration and voluntary choice of part-time work.

The author analyzes how the EU Member States have implemented the provisions of Directive 97/81/EC in their national legislation. Examples of legislative acts from Germany, France, the Netherlands and other countries regulating the rights and obligations of employees and employers in the use of part-time work are provided. The author examines how national legislation adapts European standards to local conditions and labor market specifics.

The importance of social dialogue between trade unions and employers' organizations in ensuring the observance of workers' rights is emphasized. The role of collective bargaining agreements in the regulation of part-time employment is considered, and examples of successful cooperation between social partners that provide additional guarantees and benefits for employees are given.

It is concluded that the European principles of legal regulation of part-time employment are important for ensuring the protection of workers' rights and the efficient functioning of the labor market. At the same time, it is emphasized that despite significant progress in the legal regulation of part-time employment in the EU, there are certain challenges. The author considers the issues of ensuring effective control over compliance with the law, and adapting legal norms to new forms of employment, such as freelance and remote work.

Key words: part-time employment, working time, European Union, labor market, labor guarantees, non-discrimination, remuneration, trade union, collective bargaining agreement, social dialogue.