

ОСТАПЕНКО Богдан,

здобувач вищої освіти третього курсу
факультету підготовки фахівців
для органів досудового розслідування
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
Науковий керівник:

НАГОРНА Олена,

старший викладач кафедри цивільного
права та процесу Дніпропетровського
державного університету
внутрішніх справ

НЕДОЛІКИ ТА ПЕРЕВАГИ СКОРОЧЕНОГО РОБОЧОГО ТИЖНЯ У ФІНЛЯНДІЇ

Аналізуючі правове регулювання робочого часу працівників. Зокрема, досліджуються встановлені законодавством нормативи робочого часу. Розглядаються можливі тривалості робочого часу в межах нормативів, на основі їх порівняння визначаються відмінності між різними видами тривалості. У ході аналізу порушується питання недосконалого законодавчого регулювання цих трудових відносин. Розглядаються недоліки та переваги скороченого робочого тижня у Фінляндії.

Збалансованість між роботою та життям у Фінляндії – велика і важлива тема. Справді, Фінляндія пропонує високі стандарти, коли мова йде про роботу чи повсякденне життя. Відомий високим рівнем участі як чоловіків, так і жінок у трудовому житті. Загалом працюють 78 відсотків чоловіків і 73 відсотки жінок. Хоча це майже те саме, що середній показник у ЄС-15 для чоловіків, він значно перевищує середній показник ЄС-15, який становить 57 відсотків для жінок.

Тижневий робочий час не сильно відрізняється від середнього по ЄС. Однак понаднормована робота є більш поширеною у Фінляндії, ніж у ЄС, тоді як робота на неповний робочий день зустрічається рідше.

У Фінляндії існує безліч варіантів відпусток по родині. Кожна дитина молодшого шкільного віку має право на муніципальний дитячий садок, який організовується в дитячих садках, сімейних дитячих садках та в ігрових гуртках. Рівень доходу сім'ї впливає на оплату денного догляду. Доступні також різні приватні послуги денного догляду. Можливість піклуватися про дітей дозволяє працівникам мати кращий баланс між роботою і життям у Фінляндії, оскільки вони можуть створити сім'ю та керувати своїм робочим життям.

У Фінляндії налічується близько 1,4 мільйона сімей. Приблизно

половина з них – сім'ї з дітьми, а 13 відсотків – неповні сім'ї. За останні 30 років кількість бездітних сімей зросла майже вдвічі і зараз становить 44 відсотки від усіх сімей. За останні 20 років також зросла кількість розлучень.

Різні країни Європи вже експериментують і в різній мірі впроваджують скорочення робочого тижня. Але розмова стала гучнішою на початку цього року, коли новозеландська фірма провела експеримент.

Проте сімейне життя дуже цінується у Фінляндії, хоча поняття сім'ї стає все більш еластичним. Національні свята часто проводять і відзначають у родині.

Законодавці та роботодавці придумали структури, які забезпечують баланс між роботою і життям у комплексі без Фінляндії.

Крім того, ви можете залишатися вдома і піклуватися про свою дитину до трьох років, не боячись втратити роботу. Після того, як ваша дитина вступить до школи, ви можете змінити свій робочий час, щоб полегшити догляд за дитиною.

У фінів прийнято також проводити тиждень канікул взимку, або під час Різдва, або на початку весни, коли діти мають свої зимові канікули. Таким чином у Фінляндії люди знову зможуть знайти баланс між роботою і життям, оскільки вони насолоджуються відпочинком зі своїми сім'ями, перш ніж повернутися на роботу [1].

На святкуванні, яке проходило в рамках святкування 120-річчя Соціал-демократичної партії, прем'єр-міністр сказала: «Чотириденний робочий тиждень, шестигодинний робочий день. Чому це не може бути наступним кроком? Чи справді вісім годин — істина в останню чергу? Я вважаю, що люди заслуговують проводити більше часу зі своїми сім'ями, коханими, хобі та іншими аспектами життя, такими як культура. Це може стати наступним кроком для нас у робочому житті» [2].

Нещодавно уряд Фінляндії спростував твердження, що це тепер урядова політика. У дописі було зазначено: «У програмі уряду Фінляндії немає згадки про 4-денний тиждень. Питання не стоїть на порядку денному уряду».

Для працівників зі складними умовами праці чотириденний робочий тиждень, який усе ще становить 40 годин, нічого не змінить у плані оплати праці. Але для працівників, які не мають підстав щодо скорочення робочого дня та тих, хто має понаднормовану роботу — чотириденний робочий тиждень може виявитися складним [3].

Правила понаднормованої роботи відрізняються в кожній фірмі один від одного, і підприємства, які мають віддалені офіси або співробітники, які працюють дистанційно, повинні будуть переконатися, що чотириденний робочий тиждень не змусить їх оплачувати понаднормовану роботу.

Наприклад, Аляска, Каліфорнія та Невада зобов'язують роботодавців оплачувати понаднормовану роботу за будь-які години, відпрацьовані більше восьми протягом одного дня. Це означає, що згідно з політикою

чотириденного робочого тижня роботодавці повинні будуть щотижня виплачувати працівникові в одному з цих штатів вісім годин понаднормованої роботи.

Можливо, не має сенсу для кожної частини компанії працювати чотириденний тиждень, а деякі співробітники можуть навіть віддати перевагу традиційному графіку. Але коли працівники працюють за двома різними графіками, розподіл часу відпустки може бути проблемою.

Зазвичай час відпустки визначається загальною кількістю днів або тижнів, але це може бути не найкращим варіантом для компанії, яка пропонує чотириденний робочий тиждень. У цьому випадку працівникам може бути доцільніше нараховувати час відпустки в годинах, а не днях або тижнях. Наприклад, якщо компанія зазвичай дає співробітникам два тижні відпустки кожного календарного року, то формулювання цієї політики можна змінити на еквіваленту годинах, наприклад, 80 годин [4].

Якби надати можливість вибору, 75 відсотків працівників хотіли б мати менший робочий тиждень. Окрім розкоші тривалих вихідних, робота всього чотири дні на тиждень має ряд переваг [5].

Зменшення стресу: близько двох третин працівників відчують вигорання на роботі. Додатковий день для підзарядки може допомогти зменшити тиск, пов'язаний з роботою.

Кращий баланс між роботою та особистим життям: співробітники Perpetual Guardian, компанії довірчого управління в Новій Зеландії, помітили 24-відсоткове зростання балансу між роботою та особистим життям після того, як компанія ввела чотириденний робочий тиждень. Додатковий день давав працівникам можливість проводити більше часу з друзями та родиною, а також розвивати хобі та займатися дозвіллям.

Збільшення щастя на роботі: коли працівники відчують турботу роботодавця, 94 відсотки відчують позитивне благополуччя. Пропонуючи співробітникам гнучкість, вони відчують себе цінними, що призводить до більшого задоволення від роботи.

Як чотириденний робочий тиждень приносить користь роботодавцям?

Працівники з меншим стресом також є перевагою для роботодавців. Ось ще кілька переваг чотириденного робочого тижня для роботодавців:

Підвищення продуктивності: коли Microsoft у Японії експериментувала з чотириденним робочим тижнем у 2019 році, продуктивність підскочила на 40 відсотків.

Краще підбір та утримання: працівники, особливо молодші, цінують гнучкість на робочому місці. Недавнє дослідження показало, що покоління Z вважає гнучкість важливішою за користь для здоров'я при оцінці можливостей працевлаштування.

Менше часу на роботі: коли у співробітників є додатковий вихідний, вони, швидше за все, планують такі завдання, як прийоми до лікаря та поїздки на пошту у вихідний день. Надання працівникам можливості

піклуватися про особисті потреби щотижня означає, що вони витратять на них менше часу протягом робочого дня [4].

Недоліки чотириденного робочого тижня

Хоча чотириденний робочий тиждень має багато переваг як для працівників, так і для роботодавців, є й недоліки. Ці потенційні негативні наслідки необхідно ретельно оцінити, перш ніж запроваджувати скорочений робочий тиждень.

Проблеми з доглядом за дітьми: для працівників з немовлятами та маленькими дітьми чотириденний робочий тиждень може створити проблеми для тих, хто залежить від догляду за дітьми. Дитячі центри зазвичай відкриті з 8 ранку до 18 вечора, і 10-годинний робочий день зазвичай закінчується після того, як більшість закладів закриється на цей день [2].

Довгий робочий день: 10-годинний робочий день є довгим, і не кожен працівник має на це витривалість. Крім того, було показано, що більш тривала робота (більше 10 годин на день) негативно впливає на здоров'я співробітників.

Проблеми з обслуговуванням клієнтів: клієнти, як правило, розуміють, що співробітники не збираються реагувати на проблеми поза звичайним робочим часом, тобто вихідними, але коли щось виникає протягом звичайного робочого дня, це інша історія. Хтось в організації має бути доступним для вирішення проблем у будні.

Щоб забезпечити належне охоплення всіх областей кожного робочого дня, може знадобитися багато думок і розумного планування.

Чи підходить вам чотириденний робочий тиждень?

Чотириденний робочий тиждень підходить не кожному бізнесу. Деякі працівники вважають за краще стандартний п'ятиденний робочий тиждень. Менші компанії можуть не мати можливості працювати з меншою кількістю людей на роботі в певний день.

Залишається з'ясувати, чи є 4-денний тиждень рішенням для зміни робочого місця 21 століття чи ні. Але, безсумнівно, малий бізнес повинен залишатися відкритим. Потрібно впевнитися, що вони враховують зростаючі зміни в технології з точки зору бізнесу, зберігаючи загальну увагу до здоров'я та добробуту співробітників, щоб підтримувати продуктивність, моральний дух та залученість.

Якщо робочий світ продовжить свій поточний шлях, чотириденний робочий тиждень наближається. Звичайно, його сила багато в чому залежить від контексту. У Фінляндії, якщо ви можете виконати той самий обсяг роботи за менший час, тоді компанія може просто побажати, щоб ви виконували більше роботи.

Як повідомлялося, завдяки додатковому вільному дню працівники були надзвичайно мотивовані відповідати вимогам продуктивності. Ця мотивація надихнула працівників виробити кращі робочі звички та витратити менше робочого часу, не кажучи вже про покращення їхнього настрою.

Список використаних джерел:

1. Prunier-Poulmaire, S. & Gadbois, C. (2001), The French 35-Hour Workweek: A Wide-ranging SocialChange , Journal of Human Ergology, vol. 30, no. 1/2, pp. 41-46.
2. Plantenga, J. etal. (2010) Flexible Working Time Arrangements and Gender Equality. A Comparative Review of Thirty European Countries. Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
3. Oltermann, P. (2018, January 8). German workers strike for right to two-year, 28-hour working week. The Guardian. Retrieved from <https://www.theguardian.com/world/2018/jan/08/german-metal-workers-strike-in-bid-to-gain-28-hour-working-weeks>
4. Perpetual Guardian, 2019. White Paper – The Four Day Week: Guidelines for an Outcomes-Based Trial – Raising Productivity and Engagement. New Zealand: Coulthard Barnesand Perpetual Guardian
5. RicohEurope (2019). Work force United. Availableat: <http://thoughtleadership.ricoh-europe.com/eu/workforce-united/>

ПАЛЧИНСЬКА Ліля,

здобувач вищої освіти третього курсу факультету підготовки фахівців для підрозділів стратегічних розслідувань Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

Науковий керівник:

КРУГЛОВА Ольга,

кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри цивільного права та процесу Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

ДОКАЗИ І ДОКАЗУВАННЯ В ЦИВІЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ

Доказовий процес у цивільному процесі має велике значення через його важливість для вирішення кожної справи та загального обов'язку, оскільки без належного підтвердження необхідних обставин особа не отримає бажаного результату і не зможе повною мірою використати юрисдикційні гарантії, що надаються державою для захисту прав, свобод та інтересів осіб у разі їх порушення, невизнання чи оскарження [1, с. 17].

Докази будь-яких даних, на підставі яких суд встановлює наявність чи відсутність обставин (фактів), що обґрунтовують вимоги та заперечення учасників справи, та інші обставини, що мають значення для вирішення