

9. Шумаев Виталий, Решетник Михаил. Оценка издержек и эффективности функционирования логистической системы предприятия / Виталий Шумаев, Михаил Решетник // РИСК. – 2005. – № 1. – С. 31-34.

Ключові слова: показники; витрати; рівень логістизації; логістичний інструментарій; ефективність діяльності; конкурентоздатність; етапи логістизації.

Ключевые слова: показатели; затраты; уровень логистизации; логистический инструментарий; эффективность деятельности; конкурентоспособность; этапы логистизации.

Keywords: indexes; expenses; level of logistizashyn; logistic tool; efficiency of activity; competitiveness; stages of logistizashyn.

УДК 331.91:331.31 (477)

МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ НОРМАТИВНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ РАБОЧИМ ВРЕМЕНЕМ В УКРАИНЕ

Воробьева Е.А., аспирант кафедры управления персоналом и экономики труда, Донецкий национальный университет, г. Донецк

Воробйова О.А. Міжнародні стандарти нормативного регулювання в системі управління робочим часом в Україні.

У статті проаналізовано нормативно-правовий механізм регулюючий робочий час на українських підприємствах. Визначено, що Конституція і Кодекс законів про працю України передбачають право на працю і на відпочинок, як основне трудове право трудящих. Таке право забезпечується, з одного боку, законодавчим обмеженням тривалості робочого часу, з іншого, - чіткої регламентацією видів часу відпочинку та порядок їх надання.

Воробьева Е.А. Международные стандарты нормативного регулирования в системе управления рабочим временем в Украине.

В статье проанализирован нормативно-правовой механизм, регулирующий рабочее время на украинских предприятиях. Определено, что Конституция и Кодекс законов о труде Украины предусматривают право на труд и на отдых, как основное трудовое право трудящихся. Такое право обеспечивается, с одной стороны, законодательным ограничением продолжительности рабочего времени, с другой, - четкой регламентацией видов времени отдыха и порядке их предоставления.

Vorobyeva E. International standards of working time management regulation in Ukraine.

The normative-legal mechanism regulating working time at Ukrainian enterprises is analyzed in the article. Constitution and Labour Code of Ukraine provide the right for work and rest that among the rights of working people is basic. This right is ensured, the legislative limitation of the duration of working time, on the one hand and precise regulation of rest time and procedure of it provision on the other.

Постановка проблеми. Исторически сложилось так, что работодатель стремится использовать имеющиеся трудовые ресурсы максимально долго, т.к. это является одним из основных факторов роста производства. В условиях, когда рабочее время было законодательно урегулировано и работодателю не оставалось ничего, кроме как следовать норме закона во избежание административной и иной ответственности, наиболее действенным регулятором рабочего времени было достижение результата труда. До достижения результата работник оставался на рабочем месте вне зависимости от отработанного времени, что является нарушением зависимости индивидуальных трудовых способностей работника и качества занятости его во времени. С развитием нормативного регулирования трудовых отношений и образованием «фабричного права» как отрасли, регулирующей отношения наемной рабочей силы с нанимателем, а также с появлением понятия «рабочее время» и «режим рабочего времени» в целом, появились и объективные предпосылки для становления института рабочего времени.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблеме нормативного регулирования рабочего времени в системе социально-трудовых отношений посвящено достаточно много исследований таких ученых, как Белоконская А.Г., Гаврилов П.И., Чепко Е.С., Зиновьев И.Ф., Кибанов А.Я., Шекшня С.В., Колот А.М., Данюк В.М. Петюх В.М., но из-за большого объема научно-практических подходов к законодательству о рабочем времени и времени отдыха, разбросанности правовых норм по различным актам, наличия отдельных положений, применяемых в сложившейся практике, у членов профсоюзных комитетов, профактива, профсоюзных работников, администрации предприятий, учреждений, организаций нередко возникают затруднения при решении конкретных проблем.

Выделение нерешенной проблемы. Организация труда и отдыха на предприятиях различных форм собственности, к сожалению, не всегда соответствует нормам, указанным в законе. Особенно это касается

частных предприятий. Отсутствие подобающего контроля со стороны администрации, отсутствие комиссии по трудовым спорам в таких организациях, ненадлежащая работа по ознакомлению работников с их правами на нормируемый труд ведет не только к нарушениям этих прав, но и к более серьезным последствиям (производственный травматизм, профессиональные заболевания и т.п.). Именно это обуславливает необходимость анализа развития института рабочего времени, и позволяет оценить тенденции развития регулирования внутриорганизационных отношений и определить является ли современное состояние правового регулирования данных отношений эффективным, что послужило определением актуальности данной проблемы в современной экономической науке.

Цель статьи – проанализировать нормативно-правовой механизм, регулирующий рабочее время на украинских предприятиях.

Изложение основного материала. В условиях быстрого изменения на рынке товаров и услуг, повышение конкуренции, постоянных ресурсных ограничений, фактор рабочего времени становится после человека одним из основных и главных источников успешной деятельности предприятия [1, С. 225]. Рабочее время и время отдыха в трудовом законодательстве Украины являются важнейшими правовыми категориями. Правовой основой регулирования рабочего времени является Конституция Украины, где в статье 43 провозглашено, что «каждый имеет право на труд, включающий возможность зарабатывать себе на жизнь тем трудом, который он свободно избирает или на который свободно соглашается». Государство же в свою очередь создает условия для полного осуществления гражданами права на труд, гарантирует равные возможности в выборе профессии и рода трудовой деятельности, реализует программы профессионально-технического обучения, подготовки и переподготовки кадров в соответствии с общественными потребностями, а также каждый работающий человек имеет право на отдых, в том числе еженедельный. Кроме того оплачиваемый ежегодный отпуск устанавливается посредством сокращенного рабочего дня для отдельных профессий и производств, сокращенной продолжительности труда в ночное время. При этом максимальная продолжительность рабочего времени, минимальная продолжительность отдыха и оплачиваемого ежегодного отпуска, выходные и праздничные дни, четко запозиционировано в статье 45 Конституции Украины [2, С. 15].

В другом нормативном государственном документе – Кодексе законов о труде Украины одним из главных положений, которого является регулирование трудовых отношений всех работников, содействие росту производительности труда, улучшению качества работы, повышению эффективности общественного производства и подъему на этой основе материального и культурного уровня жизни трудящихся, укреплению трудовой дисциплины в сложившихся производственных отношениях, это способствует постепенному превращению труда на благо общества и в первую очередь - жизненную потребность каждого работоспособного человек [3, С. 5]. Такое положение объясняется тем, что регламентация рабочего времени в действующем законодательстве выступает как одна из гарантий обеспечения права на труд и на отдых.

Так, в украинском трудовом праве под нормой времени понимается объем планового времени, которое должен отработать работник. Исходя из нормативного объема рабочего времени, производится расчет оплаты за отработанное время сотрудников, которые работают по месячной тарифной ставке. Норма времени определяется нормативным и индивидуальным графиком.

Так, нормативный график – определяет график работы согласно схеме «Предприятие» - «Графики работы» сотрудника при приеме на работу либо при кадровом перемещении, и действует на протяжении всех периодов, в случае если не введен индивидуальный график. В справочнике «Графики работы» создается перечень всех графиков работы предприятия и организаций, а назначение конкретного графика работы сотруднику осуществляется кадровыми документами (прием на работу и кадровое перемещение).

А индивидуальный график определяется по индивидуальному плановому объему времени, и действует, как «Кадровый учет организации» - «Ввод индивидуальных графиков работы» сотрудника. Регистрируется в случае, когда в текущем периоде реальный режим работы сотрудника отличается от назначенного нормативного графика. С помощью ввода индивидуальных графиков, определяется плановый режим работы сотрудника на месяц, и полностью заменяет собой нормативный график сотрудника в текущем месяце.

Нормы, регулирующие рабочее время, включены в раздел IV Кодекса законов о труде Украины. В этих нормах устанавливаются: понятие рабочего времени; нормальная продолжительность рабочего времени; сокращенная продолжительность рабочего времени; неполное рабочее время; продолжительность ежедневной работы (смены); продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней; работа в ночное время; работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени; сверхурочная работа; режим рабочего времени; ненормированный рабочий день; работа в режиме гибкого рабочего времени; сменная работа; суммированный учет рабочего времени; разделение рабочего дня на части. Эти гарантии предоставляются только работающим по трудовому договору, поскольку принцип свободы труда не позволяет государству регулировать рабочее время лиц, не работающих по найму.

Кроме Конституции Украины и КЗоТа действует ряд законодательных документов о трудовом праве Украины, которые включают в себя постановления Кабинета Министров и иные нормативно-правовые акты, определяющие рабочее время отдельных категорий работников. Действующее трудовое законодательство безусловно функционирует в едином международно-правовом поле, регламентируется в международно-правовых актах, которые в свою очередь, является неотъемлемой частью украинской правовой системы. Рынок труда в современной экономике – саморегулирующийся механизм, базирующийся на соотношении предложения рабочей силы работниками и спросом на эту силу со стороны работодателями. Нормальному

функционированию данного механизма способствует воздействие соответствующих государственных и международных институтов, одним из которых является Международная Организация Труда (МОТ).

За годы независимости роль Украины в Международной Организации Труда, одной из наиболее значительных организаций, призванных внести вклад в развитие рынка труда на международном уровне значительно возросла. Украина постоянно ощущает ее помощь во многих направлениях, в частности в реформировании социального обеспечения в сфере охраны труда, ратификации и применении конвенций МОТ. На протяжении последних 13 лет на территории Украины реализуются 24 проекта МОТ на сумму свыше 10 миллионов долларов. Впрочем, история сотрудничества не ограничивается лишь временными рамками независимости, ведь еще в 1954 году власти УССР приняли решение о вступлении в Международную организацию труда. В Украине несмотря на принятие конвенций и рекомендаций МОТ не достаточно отлажена система контроля и регулирования социально-трудовой инфраструктуры. Так, из-за отсутствия общей модели распределения труда в государстве проблемой стало обеспечение права на труд в разрезе организации труда: большинство граждан заняты перепродажей продукции или услуг и очень малая часть – производством. Таким образом, проблемы реальной защиты прав человека сводятся к одной из главных отечественных проблем – отсутствия оперативной, а зачастую и полное отсутствие информации о трудовых правонарушениях. Иногда эта проблема принимает и несколько другой характер, когда правонарушителями являются государственные служащие, на которых в принципе и пожаловаться некому. Ещё одной из главных проблем является нежелание правительства что-либо делать в отношении защиты этих прав трудящихся, в некоторых случаях это выражено в принятии закона, без какого либо интереса к его дальнейшему существованию. Следовательно, организация труда и управление рабочим временем на основе нормативного регулирования в Украине не может быть на высоком уровне, пока не будет существовать общая модель распределения труда в государстве.

Одной из важнейших проблем XXI века, которая характерна и для Украины, является вопрос принудительного труда. Согласно докладу МОТ «Глобальный альянс против принудительного труда» в 2005 году в мире насчитывается 2,5 млн. человек, которые стали жертвами торговли людьми, страдают от сексуальной и трудовой эксплуатации, приносящей прибыль более 32 млрд. долларов США в год. По оценкам экспертов, количество трудовых мигрантов из Украины составляет не менее 2 млн. чел. Подавляющее большинство мигрантов имеют неурегулированный статус в контексте занятости в основных странах назначения, среди которых Российская Федерация, Турция, Италия, Польша, Чешская Республика, Португалия, Германия и Великобритания [4].

Еще один немаловажный проект Международной Организации Труда - это «Искоренение детского труда». Изменения были внесены и в действующее законодательство Украины относительно этой конвенции, и на сегодня власти не только имеют санкции против использующих детский труд, но и в целом запрещают тяжелые условия детского труда. И проект «О предотвращении принудительного труда и торговли людьми». В его рамках удалось помочь правительству, а также социальным партнерам лучше понять систему трудовой миграции и такого нежелательного компонента, как принудительный труд в результате нелегальной миграции и торговли людьми. Еще 10 лет назад эти проблемы в Украине воспринимались лишь как ответственность отправляющегося зарабатывать за границу. Решение найдено через заключение двусторонних соглашений между правительствами Украины и стран рабочих мигрантов.

МОТ в сотрудничестве с Международным центром развития миграционной политики на протяжении 2003-2008 годов внедрили в Украине Программу по противодействию торговле людьми из Украины. Программа включила Проект МОТ «Возможности профессионального обучения, занятость и миграционная политика как факторы предотвращения и сокращения масштабов торговли женщинами в Украине» как часть субрегионального проекта для Албании, Молдавии и Украины (финансирование Правительства Ирландской Республики) и Проект МОТ «Противодействие торговле людьми с помощью инструментов рынка труда», который охватывает Молдавию и Украину (финансирование Европейской Комиссии и Правительства Ирландской Республики). В частности, проект о предоставлении услуг по профессиональной переподготовке и подготовке незанятого населения при поддержке правительства Швейцарии. На протяжении 7 лет в рамках этого проекта вместе с Министерствами образования, Министерствами труда, государственным центром занятости, различными учреждениями, профтехучилищами созданы так называемые модульные программы профессионального обучения безработных.

В 1998 году Международная конференция труда приняла торжественную Декларацию об основополагающих принципах и правах в сфере труда, в которой подтверждается решимость международного сообщества «соблюдать, содействовать применять и добросовестно претворять в жизнь» право трудящихся и работодателей на свободу объединения и коллективные переговоры, действовать в направлении ликвидации всех форм принудительного или обязательного труда, полного устранения детского труда и дискриминации в области найма. В Декларации подчеркивается, что все государства-участники несут обязательство соблюдать эти принципы вне зависимости от того, ратифицировали они соответствующие Конвенции или нет [5].

Одна из самых давних и важных функций МОТ - принятие трехсторонней Международной конференцией труда (с участием представители правительств, работодателей и трудящихся) конвенций и рекомендаций, устанавливающих международные трудовые нормы. Ратифицируя конвенции, государство берет на себя обязательство последовательно проводить в жизнь их положения. Рекомендации служат руководствам в области политики, законодательства и практики. Конвенции и рекомендации, принятые еще с 1919 года, затрагивают фактически весь круг проблем труда, включая некоторые основные права человека (в первую

очередь, свободу объединения, право на организацию и коллективные переговоры, отмену принудительного и детского труда, устранение дискриминации в занятости), регулирование вопросов труда, трудовые отношения, политика занятости, охрана и гигиена, условия труда, социальное обеспечение, занятость женщин. Число ратификаций конвенций продолжает увеличиваться. Чтобы обеспечить их применение в законодательстве и на практике, МОТ установила процедуру контроля, наиболее совершенную по сравнению с другими подобными международными процедурами. Она основано на объективной оценке независимыми экспертами того, как выполняются обязательства, и на рассмотрении отдельных случаев трехсторонними органами МОТ. Существует особый порядок рассмотрения жалоб на нарушение свободы объединения.

Всего МОТ приняла 189 конвенций, из которых Украина ратифицировала 63. Из них действующими являются 55, остальные 8 были денонсированы как утратившие значение в международном контексте. Среди ратифицированных Украиной конвенций есть фундаментальные. Прежде всего это Конвенция №182 - «О запрете детского труда» и Конвенция №105 - «О запрете обязательного и принудительного труда», а также конвенции, связанные со свободой объединений и ассоциаций, то есть правом работников и работодателей создавать свои объединения - профсоюзы и организации работодателей. В международных нормах регулированию рабочего времени уделяется значительное внимание.

МОТ учит многих представителей правительственных организаций, профсоюзов, различных комитетов, как подготовить такой кодекс для Украины. Рассматриваемый сейчас Верховной Радой Украины проект Трудового кодекса - это значительная наработка украинских законодателей. То же касается и проекта закона о социальном диалоге, начавшемся в Украине только с 1993 года, когда создали Национальный совет трехстороннего социального партнерства при Президенте Украины.

Выводы. Таким образом, как видно из вышеизложенного, процесс правового регулирования рабочего времени работника на предприятиях не всегда соответствует современным стандартам логичности, справедливости и законности. Правила внутреннего трудового распорядка являются основным локальным нормативным актом, регулирующим продолжительность рабочего времени и времени отдыха на предприятии с учетом специфики предприятия. Конституция Украины и Кодекс законов о труде Украины в числе основных трудовых прав работников предусматривают право на труд и на отдых. Такое право обеспечивается, с одной стороны, законодательным ограничением продолжительности рабочего времени, с другой, - четкой регламентацией видов времени отдыха и порядка их предоставления, таких как: перерывы в течение рабочего дня, ежедневные перерывы в работе, еженедельные выходные дни, праздничные дни, ежегодные отпуска.

Основными целями Международной Организации Труда являются, улучшение условий труда путем регулирования рабочего времени, включая установление максимальных пределов рабочего дня и недели, регулирование рынка труда, предотвращение безработицы, обеспечение соответствующего условиям жизни уровня заработной платы, защита трудящихся от профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве, охрана труда детей, подростков и женщин, обеспечение пожилых трудящихся и инвалидов, защита рабочих-мигрантов, признание принципа равной заработной платы за равный труд, признания свободы ассоциаций, организации и профессионального и технического обучения и других мер. Также МОТ разрабатывает и принимает международные трудовые нормы, подготавливает международные программы по улучшению условий труда и жизни трудящихся, оказывает консультационные услуги, проводит исследования и анализ социально-экономических проблем в сфере труда, организует совещания и техническое сотрудничество.

Список использованных источников:

1. Данюк В. М., Петюх В. М., Менеджмент персоналу. - К.: КНЕУ, 2004. - 398 с.
2. Конституция Украины. – Х.: Одиссей, 2012. – 56 с.
3. Кодекс законов о труде Украины: научно – практический комментарий. – Х.: ООО «Одиссей», 2012. – 112 с.
4. Открытие проекта Международной организации труда (МОТ) «Противодействие торговле людьми с помощью инструментов рынка труда»: Министерство труда и социальной политики. [Электронный ресурс]. - режим доступа: http://www.dcz.gov.ua/control/ru/publish/article.jsessionid=36CCB051CBDAE5066E574DCD1963F577?art_id=42090&cat_id=10046147
5. Конвенции и рекомендации МОТ. Межд. Бюро труда. Женева, 1991 г.

Ключові слова: міжнародні норми, нормативне регулювання, правовий механізм, робочий час.

Ключевые слова: международные нормы, нормативное регулирование, правовой механизм, рабочее время.

Keywords: international norms, normative regulation, legal mechanism, working hours.