

НА ПОЧАТКУ ТВОРЧОГО ШЛЯХУ

М.Ю. Заварза

ПРОБЛЕМА ВИЗНАЧЕННЯ НОРМИ РОБОЧОГО ЧАСУ В УКРАЇНІ

Анотація. Висвітлюється проблема забезпечення граничних норм робочого часу, котра зникла після ратифікації Україною Конвенції МОП про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень. Але всупереч встановленим нині діючим нормам регулюючих трудові правовідносини, активізувати дану проблему може проект Трудового кодексу України, в якому вводиться стаття про підсумований облік робочого часу, а саме максимальна тривалість роботи протягом тижня за підсумованим обліком робочого часу не повинна перевищувати 48 годин. Більша тривалість роботи протягом тижня може встановлюватися колективним договором, а якщо такий договір не укладався нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), за наявності достатніх підстав. Тобто на сьогодні ми маємо проект КЗпП, який збільшує тривалість робочого часу, а тим самим погіршує становище працівника, який і без того знаходиться не в найкращих умовах, у зв'язку з економічним розвитком нашої держави.

Ключові слова: норма робочого часу, проблеми законодавства, підсумований облік робочого часу.

Аннотация. Освещается проблема обеспечения предельных норм рабочего времени, которая исчезла после ратификации Украиной Конвенции МОТ о сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю. Но вопреки установленным действующим нормам, регулирующих трудовые правоотношения, активизировать данную проблему может проект Трудового кодекса Украины, в котором вводится статья про суммированный учет рабочего времени, а именно максимальная продолжительность работы в течение недели по суммированному учету рабочего времени не должна превышать 48 часов. Большая продолжительность работы в течение недели может устанавливаться коллективным договором, а если такой договор не заключался нормативным актом работодателя, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем), при наличии достаточных оснований есть на сегодня мы имеем проект КЗоТ, который увеличивает продолжительность рабочего времени, а тем самым ухудшает положение работника, который и без того находится не в лучших условиях, в связи с экономическим развитием нашего государства.

Ключевые слова: норма рабочего времени, проблемы законодательства, суммированный учет рабочего времени.

Abstract. Problem of limiting the working time regulations is a part of this article. But contrary to the existing norms regulating labor relations, intensify the problem can draft Labour Code of Ukraine, which is put on paper summarized account working hours, namely the maximum duration of work during the week with the summarized account working hours should not exceed 48 hours. Most of the duration of the week may be established by collective agreement, and if this contract is ukladavsya regulation of the employer agreed to an elected body of primary trade union organizations (trade union representative), for good cause So today we have a draft Labour Code, which increases the duration of working time and thus worsens the condition of the officer and without that is not in the best conditions, due to the economic development of our country.

Key words: standard of working time, the problems of legislation, summarized accounting roboho time.

© Заварза М.Ю., 2011.

Актуальною проблемою на сьогодні є визначення тривалості робочого часу в Україні.

Для найбільш точного розуміння концепцій, якими керуються при врегулюванні даного питання, я пропоную дослідити розвиток становлення робочого часу як інституту трудового права.

Перш ніж тривалість робочого часу в Україні почала становити 40-годинний робочий тиждень відбулося багато подій, що зумовили цей факт.

Розвиток робочого часу можна дослідити з XIX ст., коли майже всі українські землі входили до складу Російської імперії.

Обов'язковою умовою трудових відносин є тривалість робочого часу, тобто часу, протягом якого працівник відповідно до законодавства, колективного договору, трудового договору і правил внутрішнього трудового розпорядку повинен перебувати у визначеному йому місці і виконувати роботу, яка йому доручається.

Як відомо, ні рабовласницький, ні феодальний устрої не мали законодавчого обмеження робочого часу, оскільки носій робочої сили був разом з іншими знаряддями виробництва об'єктом власності.

Норма робочого часу слугує засобом охорони праці внаслідок того, що вона поєднує потреби суспільства з соціально-фізіологічними потребами окремої людини, має обов'язковий характер, реально забезпечується і, як правило, точно виконується.

Поняття робочого часу визначено на рівні законодавства України КЗпП – це встановлений законодавством відрізок календарного часу, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку, графіка роботи та умов трудового договору повинен виконувати свої трудові обов'язки. З цього визначення робочого часу випливає право власника вимагати від працівника протягом робочого часу виконання трудових обов'язків і дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку. Разом з тим роботодавець не має права вимагати від працівника виконання ним своїх трудових обов'язків у позаробочий час, крім випадків, встановлених законодавством.

Робочий час як інститут трудового права є сукупністю правових норм, які визначають тривалість, склад, режим і порядок обліку робочого часу. Тривалість робочого часу встановлюється як у централізованому порядку, так і на рівні локального регулювання. У сучасних умовах спостерігається тенденція до колективно-договірного та індивідуального (в рамках трудового договору) регулювання тривалості робочого часу. Держава лише встановлює певну межу тривалості робочого часу, яка не може бути збільшена. Частина перша ст. 50 КЗпП України встановлює максимальну тривалість робочого часу. Вона складає 40 годин на тиждень. Ця норма не може бути збільшена ні колективними, ні трудовими договорами. Водночас варто враховувати, що ст. 50 КЗпП України не визначає правового становища працівника в суспільстві, а регулює трудові відносини конкретних суб'єктів. Як втілені у правову форму, трудові відносини набувають характеру трудових правовідносин, у рамках яких нормальна тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин. Якщо ж працівник вступить у трудові відносини з кількома власниками, то тривалість

його робочого часу в сукупності може перевищувати 40 годин, не перевищуючи в жодних з правовідносин, у які вступив працівник, цієї норми.

Хоча звичайно режими робочого часу і допускають дотримання нормальної тривалості робочого часу – 40 годин на тиждень, допускається

встановлення і такого режиму, при якому протягом конкретного тижня нормальна тривалість робочого часу, що застосовується, перевищується. При цьому нормальна тривалість робочого часу повинна бути додержана сумарно за відповідний обліковий період.

Норма робочого часу – це встановлена законом, колективним або трудовим договором для даного працівника тривалість його робочого часу за певний календарний період – день, тиждень, місяць.

Робочий час поділяється на види. Зокрема, відповідно до чинного трудового законодавства України розрізняють нормальний, скорочений і неповний робочий час.

Скорочена тривалість робочого часу означає, що час, протягом якого працівник повинен виконувати трудові обов'язки, скорочується, однак працівник має право на оплату праці в розмірі повної тарифної ставки, повного окладу.

Так само як і скорочений робочий час – неповний робочий час також має меншу, ніж це передбачено нормативними актами, тривалість норми робочого часу. Неповний робочий час встановлюється угодою сторін як при вступі на роботу, так і в період роботи.

Якщо проаналізувати всю історію розвитку інституту робочого часу, то можна зробити висновок, що проблема забезпечення граничних норм робочого часу зникла після ратифікації Україною Конвенції МОП про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень. Але всупереч встановленим нині діючим нормам, що регулюють трудові правовідносини, активізувати дану проблему може проект Трудового кодексу України, в якому вводиться стаття про підсумований облік робочого часу, а саме максимальна тривалість щоденної роботи за підсумованим обліком робочого часу не повинна перевищувати 12 годин. За наявності письмової згоди працівника допускається встановлення більшої тривалості щоденної роботи, якщо характер та умови праці передбачають періоди, коли працівник перебуває на роботі у стані очікування часу початку виконання роботи та коли працівник має можливість відпочивати протягом зміни. Максимальна тривалість роботи протягом тижня за підсумованим обліком робочого часу не повинна перевищувати 48 годин. Більша тривалість роботи протягом тижня може встановлюватися колективним договором, а якщо такий договір не укладався – нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), за наявності достатніх підстав. Сьогодні діючий Трудовий кодекс при врегулюванні підсумованого обліку робочого часу передбачає, що тривалість робочого часу за обліковий термін не повинна перевищувати нормальної тривалості робочого часу, а саме 40 годин на тиждень.

Тобто на сьогодні ми маємо проект КЗпП, який збільшує тривалість робочого часу, а тим самим погіршує становище працівника, який і без того знаходиться не в

найкращих умовах у зв'язку з економічним розвитком нашої держави. То навіщо ж ставити працівника в таке становище, де йому потрібно буде за ту саму заробітну плату працювати більше часу ніж раніше.

На сьогоднішній день це питання є актуальним, оскільки нова норма проекту КЗпП протирічить діючому законодавству. Адже в статті 22 КУ закріплюються такі положення, в яких говориться, що при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод хоча порушує вищезазначену норму. Українці не заслуговують на такі умови праці, держава повинна піклуватись про свій народ, про кожну людину, бо вона є найвищою соціальною цінністю.

Вище наведені положення проекту збільшують норму робочого часу в порівнянні з діючим трудовим законодавством, суперечать Конституції України та Конвенції МОП про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень. Тобто всупереч всім правовим нормам може бути прийнятий проект Трудового кодексу, що є неправомірним.

Таким чином нормативно-правові акти, які регулювали це питання будуть перекреслені та не в кращий бік значення, що призведе до погіршення умов праці працівника, а це є не допустимим.

Ось до чого зводиться розвиток робочого часу в нашій державі, в той час, навпаки, повинні прагнути до покращення, а не до погіршення умов працівників.

Література

1. Про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень: Конвенція МОП №47, 1935 //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці (1919–1964 р.): В 2 т. – Женева: Міжнародне бюро праці. – Т. 1. – С. 230–231; 2. Про скорочення робочого часу: Рекомендація МОП №116, 1962 р. // Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919–1964 р.): В 2 т. – Женева: Міжнародне бюро праці. – Т.І. – С.696–700; 3. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – 141 с.; 4. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. –1971. – Додаток до №50. – Ст. 375 зі змінами та доповненнями на 2010 рік; 5. Проект Трудового кодексу України // <http://zakon1.rada.gov.ua>.