

Новый трудовой кодекс и его влияние на социальное развитие региона
УДК 349/24 Лысякова А. О., студентка 4 курса
факультета экономики и права ХНЭУ

У даній статті розглянуті норми трудового законодавства, які стосуються тривалості робочого дня, а так само нововведення законопроекту трудового кодексу України.

В данной статье рассмотрены нормы трудового законодательства, которые касаются продолжительности рабочего дня, а так же нововведения законопроекта трудового кодекса Украины.

This article examines the labor laws relating to working hours, as well as the innovations of the bill Labour Code of Ukraine.

Ключевые слова: трудовые отношения, законопроект, регулирование, рабочий день, трудовой кодекс.

С момента провозглашения независимости Украины перед государством встает вопрос надлежащего регулирования отношений, складывающихся в обществе, в том числе и трудовых.

Проект Трудового кодекса Украины (далее - Проект) уже несколько лет находится в Верховной Раде, неоднократно обсуждался, менялся, совершенствовался, и скоро будет принят, вступив в законную силу.

Законопроект, подготовленный к голосованию, прошел первое чтение еще в 2008 году. С тех пор его рассмотрение Верховной Радой постоянно откладывается из-за сокрушительной критики, звучащей как со стороны профсоюзов, так и общественных организаций, экспертов и юристов.

К новшествам, которые пророчит Проект, следует отнести продление рабочего дня до 12 часов, а рабочей недели до 48 часов. Статья 143 ч. 3 проекта кодекса гласит: «Максимальная продолжительность ежедневной работы по суммированному учету

рабочего времени не должна превышать 12 часов». Из этого следует, что работодатель может самостоятельно определять длительность рабочего времени по предприятию. При этом в ч. 4 этой же статьи указано: «Время работы в течение недели по суммированному учету рабочего времени не должна превышать 48 часов» [1].

К сожалению, в современной Украине работодателю не свойственно беспрекословно соблюдать законодательство. Поэтому такие нововведения могут повлечь за собой неожиданные последствия. К примеру, большинство работодателей придерживаются фразы: «Что буквально не запрещено законом, то разрешено». В Проекте четко не сказано, что длительность рабочей недели не должна превышать 48 часов, там указано, что по коллективному договору она может быть еще продолжена. Как показывает практика, соглашение работников никого не интересует, и работодатель делает все на свое усмотрение.

Сложившаяся ситуация в украинской экономике показывает нам, что если в законе закреплено, что можно работать по 12 часов в сутки в связи с производственной необходимостью, то работодатели будут принуждать работать по 12 часов практически каждый день. Несмотря на то, что следующая статья указывает, что работодатель должен на следующей неделе снизить количество часов, на столько, на сколько было превышено.

Несогласных с этим сотрудников, которые решат обратиться в правоохранительные органы или в профсоюзы попросту уволят. А при нынешнем уровне безработицы вакантные рабочие места не останутся надолго без внимания, и жаждущие справедливости люди просто останутся «на улице». Даже если какая то жалоба и дойдет до органов прокуратуры, то она вряд ли будет рассмотрена или проверка не увенчается успехом, по всем известной причине.

Ну а как же в данной ситуации быть работникам, а особенно матерям с малолетними детьми. По этому поводу в ст. 133 ч. 3 Проекта говорится следующее: «Работодатель обязан установить неполное рабочее время по письменному заявлению беременной женщине, женщине, имеющей ребенка в возрасте до пятнадцати лет или ребенка-

инвалида, работнику, который осуществляет уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, членом семьи инвалидом I группы, а также инвалиду соответствии с медицинским заключением». Все прекрасно понятно, что практически каждая женщина напишет такого рода заявление. При этом в следующей части указано: «При неполном рабочем времени оплата труда осуществляется пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки»[1].

Таким образом, получается, что если у женщины есть малолетний ребенок и она хочет за ним ухаживать, то она должна написать заявление о неполном рабочем дне, при этом теряя часть своей заработной платы. Проект данного кодекса не предусмотрел желание и право работающей женщины растить и воспитывать своего ребенка.

Следующий аспект нововведений Проекта касается простых рабочих с заводов. Если предприятие или завод работает в непрерывном режиме, т. е. три смены по восемь часов, то в интересах работодателя будет продлить смену до 12 часов, тем самым сделать двухсменный режим. В результате таких новаций, треть рабочих попросту останутся без работы и средств к существованию.

Но никто не обращает внимания на физиологию человека, даже полностью здоровый человек, отработав 12 часов, будет чувствовать усталость и упадок сил. В таком случае, с каждым добавленным часом производительность труда рабочего будет падать на 10% и к 12 рабочему часу она составит максимум 60% от нормальной. Так же, вероятно, от непрерывного труда сотрудники начнут болеть и испытывать недомогание, и тогда работать вообще будет некому. В таком случае работодателю не выгодно, экономя на заработной плате, растрачиваться на постоянные больничные.

Если же обратиться к странам Европы, то в случае введения подобного законодательства, наблюдалась бы противоположная картина. Зарубежный работодатель никогда не допустил бы вышеописанного, в силу того, что это просто невыгодно и не прибыльно. Европейский уровень менеджмента позволяет в момент оценить

эффективность нововведения. Например, увеличением рабочего дня на 4 часа могут быть вызваны различные заболевания различного характера в силу постоянной усталости. Иностранному менеджер сразу скажет, что продлевать рабочий день до 12 часов нерентабельно для предприятия.

Из всего вышеперечисленного можно сделать вывод, что данный законопроект в большей степени защищает интересы работодателя, чем работника. Это подтверждаем увеличением обязанностей работников и полномочий работодателей. Для того чтобы данный проект кодекса был принят и успешно и «правильно» функционировал, в государстве изначально необходимо наладить систему проверок и наказаний. Это повлечет за собой некую ответственность, которую понесет всякий работодатель, который нарушит закон и перейдет рамки трудового законодательства.

Так же следует отрегулировать законодательство по поводу женщин с малолетними детьми. По мнению автора, в государстве необходимо ввести специальные льготы, которые позволят женщинам трудиться по нормам, установленным действующим КЗоТ [2], а именно работать на протяжении 8 часов в сутки, а не 12 часов.

В данной статье были описаны нюансы нового трудового законодательства, которое, предполагается, вступит в силу с первой половины 2013 года. Все вышеизложенные аспекты нового «труда», сделают его попросту невыносимым и изнуряющим для обычных рядовых работников, которые половину суток будут проводить на рабочем месте.

Литература

1. Трудовой кодекс України: проект [Електронний ресурс] : законопроект // Офіційний веб-портал Верховної Ради України. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=30947.
2. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс] : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // Сайт Верховної Ради України. - Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

Зав. кафедры
правового регулирования экономики,
к.ю.н., профессор

Сергиенко В. В.

Руководитель, к.ю.н., проф.

Сергиенко В. В.

Автор

Лысякова А. О.