

6. Рябоконь Є. О. Усунення від права на спадкування. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки*. 2005. № 67. С. 71–74.

7. Фединяк Г. С., Фединяк Л. С. Міжнародне приватне право : підручник. Київ : Атіка, 2009. 500 с.

8. Цивільний кодекс України : закон України від 16.01.2003 № 435-IV // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення: 12.10.2017).

Одержано 13.10.2017

УДК 349.2

Таїсія Іванівна ЧАВИКІНА,

кандидат юридичних наук, доцент,

доцент кафедри трудового та господарського права факультету № 2

Харківського національного університету внутрішніх справ

ОСУЧАСНЕННЯ РЕЖИМІВ РОБОТИ ПРАЦІВНИКІВ

Сьогодні, коли Україна йде шляхом демократичного розвитку, їй потрібні кардинальні зміни в економіці, політиці, в суспільній свідомості, в законодавстві та інших сферах. Наука також не повинна стояти на місці авжеж вона є тією часткою процесу суспільного виробництва, яка одночасно являє собою елемент культури. Прогрес суспільства та економіки впливає на напрямки розвитку науки, зміні її місця і ролі в суспільному устрої. В свою чергу наука виступає важливим фактором соціально-економічного прогресу. Складовими суспільної системи які посилюють або послаблюють економічний розвиток є технічні та технологічні процеси, економічні показники, політична стабільність, інтелектуальний рівень, трудові, соціальні та ін. чинники.

XXI століття це ера інформації. Аналізуючи трудове законодавство можна дійти висновку, що воно не досконале, а в деяких випадках і застаріле. Існуючи прогалини, колізії, неузгодженість нормативно-правових актів призведе до зловживань, як з боку роботодавців, так і працівників. Однак не треба забувати про соціальну спрямованість трудового права, яке базується на захисті прав найманого працівника. Але і господарську діяльність підприємства не треба недооцінювати, а саме, від прибутковості підприємства залежить заробіток працівників. І тут постає питання між економістами і юристами. Сьогодні трудові відносини не зовсім укладаються в рамки нової організації праці. Треба розробити та встановити нові узгоджені порозуміння взаємовідносин працівників і роботодавців з метою зміцнення суспільства та підвищення добробуту держави. Наукові дослідження,

які проводяться у науці трудового права свідчать про нові методи та підходи в регулюванні трудових відносин. Так, одна з тенденцій розвитку трудового права є посилення гнучкості регулювання трудових відносин. Гнучкість розглядається в двох аспектах – у нормативному і договірному порядках. У нормативному порядку задіяний механізм диференціації правового регулювання трудових відносин. Щодо договірного порядку, то задіяний механізм індивідуалізації умов праці. Диференціація і індивідуалізація у правовому регулюванні трудових відносин повинно поєднуватися з забезпеченням трудових прав працівника.

Осучаснення виробництва через оновлення технічної та технологічної бази на основі інформатизації, комп'ютеризації, автоматизації, запровадження гнучких виробничих систем призвело до зміни у сфері організації праці, а саме ліквідація конвеєрів і організація гнучких виробництв. В свою чергу це викликало структурні зміни на ринку праці у вигляді появи нестандартних форм зайнятості: праця поза межами виробництва; аутстафінг; аутсорсинг; неповна зайнятість; гнучкий робочий графік, скорочений робочий тиждень та ін. Стосовно цього хотілось би підняти питання щодо осучаснення режимів роботи працівників. Діючий Кодексом Законів про працю встановлює види робочого часу, тривалість робочого часу та передбачає де які види режимів роботи (робота змінами; поділ робочого дня на частини). Законодавство пішло далі, воно передбачає встановлення ненормованого робочого дня, гнучкого режиму роботи, вахтового методу організації праці. Локальними актами можуть бути передбачені і інші режими роботи працівників на підприємстві. Однак чіткого визначення, що таке режим роботи законодавство не дає, але ми розуміємо, що це встановлений раціональний порядок розподілу робочого часу та часу відпочинку, його тривалість в межах певного календарного періоду. Тобто в залежності від режиму роботи підприємства відбудовуються режими роботи працівників, де чітко встановлюється: час початку, тривалість та закінчення робочого дня працівника; час початку, тривалість та закінчення відпочинку працівника. Іншими словами прописується розпорядок дня працівників, коли він повинен знаходитись на робочому місці і виконувати роботу відповідно до укладеного трудового договору. Однак сьогодні з стрімким розвитком нових форм організації праці вважаю за потрібним переглянути і запровадити нові режими роботи працівників. Так, розглянувши з цього питання досвід європейських країн, роботодавці з метою раціонального використання якісних трудових ресурсів, використовують такі режими роботи, як мобільний режим

праці, дистанційний (мережевий) режим праці, телепраця та ін. Встановлення режиму фіксується в трудовому договорі працівника. При укладенні трудового договору: узгоджується тижнева, місячна, квартальна чи річна тривалість робочого часу, яка може змінюватися за розсудом роботодавця, але в межах встановленої максимальної тривалості робочого часу, протягом певного облікового періоду; встановлюється обсяг завдань, які повинен виконати працівник; визначається робоче місце, яке може бути і поза межами офісу, що дозволяє роботодавцю зекономити кошти на оренді приміщення, сплаті комунальних послуг та ін. Є й інші ситуації, коли у трудовому договорі взагалі не встановлюється конкретна тривалість робочого часу. Передбачається лише, що роботодавець вправі залучати працівника «за викликом» у разі необхідності. У цьому випадку заробітна плата залежить від фактично відпрацьованих годин. Сьогодні найбільші режими роботи передбачені законодавством Франції, Японії, Німеччини, Бельгії та ін.

На мій погляд майбутнє за індивідуалізацією та персоналізацією режимів праці. Рациональне використання трудових ресурсів є вимогою сучасного виробництва. При укладенні трудового договору роботодавці повинні враховувати вік, сімейний стан, особисті схильності, життєвий біологічний ритм, місце проживання, вид господарської діяльності самого виробництва тощо та залежно від цього визначати трудове навантаження кожного працівника та встановлювати відповідний вид режиму роботи працівника. Також, вважаю за потрібним, передбачити право працівників самостійно планувати свій робочий час, за умови дотримання строків виконання робіт. Саме це відповідає інтересам працюючих та дасть змогу підвищити продуктивність праці, допоможе знайти порозуміння між працюючими і роботодавцями, за для виконання єдиної мети економічної стабільності суспільства.

Одержано 03.11.2017