

землеробства, а також існуючими традиціями. Найбільша кількість екологічних господарств розташована у центральній та південно-східній частині Польщі.

Це зумовлено екологічною безпечністю навколишнього природного середовища цього регіону, а також порівняно невисокою конкурентоспроможністю традиційних господарств. Запровадження екологічних методів виробництва продукції для господарств цих регіонів є прибутковим.

Для забезпечення ефективної діяльності екологічних господарств, екологічне сільське господарство виробляє продукцію високої якості, яка реалізовується по високих цінах як на внутрішньому ринку так і на агропродовольчих ринках інших країн ЄС, що вимагає додаткових матеріальних витрат. Тому, для їх компенсації польський екологічний сектор отримує цільову фінансову підтримку з двох джерел: національного бюджету; бюджету Євросоюзу [3].

Щорічно з бюджету ЄС сільгоспвиробникам виділяються дотації в розрахунку на 1 га екологічних сільськогосподарських земель, на основі поданих заяв про надання допомоги для підтримки сільськогосподарських засобів і покращення умов утримання тварин в межах Плану розвитку сільських територій.

Однією з найголовніших якісних структурних змін, що відбулися в екологічному секторі Польщі є вступ до ЄС і запровадження Європейських стандартів. Регулювання екологічного агровиробництва базується на вимогах (стандартах ЄС), що встановлюють сприятливу систему виробництва, маркування та інспекцію аграрної продукції та продуктів харчування, що в свою чергу підвищує довіру споживачів та рівень конкуренції між товаровиробниками до таких продуктів. При цьому для забезпечення безпеки харчування своїх громадян, та врахування нових вимог сучасності, Європейський Союз систематично модернізує, вдосконалює існуючу законодавчу базу.

Динамічний розвиток екологічного агровиробництва Польщі є взірцем і представляє науковий і практичний інтерес для використання його з метою екологізації вітчизняного аграрного сектора, розвитку органічного агровиробництва в Україні.

Література:

1. Wspolna polityka rolna Unii Europejskiej / ABC Unii Europejskiej Predstawicielstwo Komisiji Europejskiej w Polsce, Warszawa, 2004. – S.27 (1-4).
2. Pilarczyk B. Marketing ekologicznych produktow żywnościowych / B. Pilarczyk, R. Nestorowicz // Oficyna a Wolters Kluwer business. Warszawa, 2010. – 183 s.
3. Rolnictwo ekologiczne. Informator dla rolników. Warszawa. Kampania finansowana ze środków Unii Europejskiej i Rzeczpospolitej Polskiej. 2010. – 16 S.

Людмила ЩЕТИНІНА, Світлана РУДАКОВА
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет ім. Вадима Гетьмана»

ПРОЕКТ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ: ФАХОВИЙ ПІДХІД

Розробка сучасного Трудового кодексу є важливою подією в сфері праці – від того, наскільки відповідально поставляться суб'єкти соціально-трудових відносин, а також представники науки до його положень залежать успіхи у забезпеченні гідної праці. Обговорення змісту проекту Трудового кодексу (далі - Кодекс) набуло неабиякої популярності внаслідок появи його нової редакції, яка суттєво відрізняється від попередньої версії. Як правило, вчені та практики, такі як: А.Бондарева [1], О.Войнаровская [2], В.Кокіна [3], обговорюють наслідки певної редакції положень для реалізації інтересів сторін соціально-трудових відносин – роботодавців та працівників. Водночас, на нашу думку, ряд «упущень» в проекті Трудового кодексу мають фахову природу, тобто пов'язані із відсутністю у розробників базових знань із наук про людину праці. Тому вважаємо за

потрібне, крім розгляду впливу положень проекту на права працівників та роботодавців, оцінити наслідки від неврахування принципових засад наук про людину. Для прикладу нами було обрано науку «Організація та нормування праці»

Відповідно до положень науки «Організація та нормування праці» робочий час поділяється на час продуктивної роботи та непродуктивної роботи. Також робочий час може включати, крім часу регламентованих перерв, нерегламентовані перерви. Головним завданнями використання категорії «робочий час» є нормування саме його продуктивної складової та регламентованих перерв. Тому в статті необхідно навести всі складові цієї частини робочого часу.

Таблиця 1

«Бажані» зміни до проекту Трудового кодексу та їх редакція

Поточна редакція положень Трудового кодексу	Нова редакція положень Трудового кодексу
<p>Стаття 129. Визначення робочого часу та його склад 2. До складу робочого часу включається час виконання працівником трудових обов'язків, підготовчо-завершальний період (час отримання трудового завдання, матеріалів та інструментів, товарів, ознайомлення з технічною документацією, відповідно до якої повинна виконуватися робота, час підготовки і прибирання робочого місця, здавання готової продукції тощо), час перерв для внутрішньозмінного відпочинку, задоволення особистих потреб, обігрівання тощо.</p>	<p>Стаття 129. Визначення робочого часу та його склад 2. До складу продуктивного робочого часу включається час виконання працівником трудових обов'язків, підготовчо-завершальний період (час отримання трудового завдання, матеріалів та інструментів, товарів, ознайомлення з технічною документацією, відповідно до якої повинна виконуватися робота, час підготовки і прибирання робочого місця, здавання готової продукції тощо), час перерв для внутрішньозмінного відпочинку, задоволення особистих потреб, обігрівання, час обслуговування та час регламентованих перерв з організаційно-технічних причин.</p>

Відповідно до положень науки «Організація та нормування праці» нормування праці таких категорій персоналу як фахівці, професіонали, технічні службовці, а також інших працівники з погодинною оплатою праці має свої особливості. Інтенсивність їх праці регулюється встановленням обсягу посадових обов'язків, для визначення якого використовується професійний термін «нормоване завдання». Якщо в Кодексі не визначити категорії персоналу, яким встановлюються нормовані завдання, то може виникнути неоднозначність трактування положень цієї статті.

Таблиця 2

«Бажані» зміни до проекту Трудового кодексу та їх редакція

Поточна редакція положень Трудового кодексу	Нова редакція положень Трудового кодексу
<p>Стаття 201. Норми праці 1. Норми праці встановлюються для регулювання інтенсивності праці працівників. До норм праці належать норми виробітку, часу, обслуговування, чисельності. Норми та інтенсивність праці регулюються також встановленням обсягу посадових обов'язків, визначенням роботодавцем працівникові трудового завдання відповідно до цих обов'язків. Норми праці не підлягають перегляду у разі підвищення розміру мінімальної заробітної плати.</p>	<p>Стаття 201. Норми праці 1. Норми праці встановлюються для регулювання інтенсивності праці працівників. До норм праці належать норми виробітку, часу, обслуговування, чисельності (варто вказати ще норми підлеглості, нормовані завдання). Інтенсивність праці професіоналів, фахівців, технічних службовців, а також інших працівників з погодинною оплатою праці регулюються встановленням обсягу посадових обов'язків, тобто визначенням працівникові нормованого завдання. Норми праці не підлягають перегляду у разі підвищення розміру мінімальної заробітної плати.</p>

Отже, як бачимо, фаховий погляд на окремі сфери охоплення Трудового кодексу є корисним. Так, на нашу думку, організація обговорення за принципом спеціалізації науковців та практиків, дасть можливість покращити проект Кодексу і не тільки з огляду на права працівників, а й виправити «упущення», які не на користь роботодавців.