

## **ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ**

Банківські установи України намагаються адекватно відповідати вимогам часу і будувати свою діяльність за європейськими стандартами. Вони відіграють важливу роль у створенні сприятливих умов для розвитку ринкової економіки, надають широкий спектр банківських послуг, впроваджують новітні технології обслуговування клієнтів.

На працівників банківської сфери поширюється трудове законодавство, однак трудові відносини банківського працівника мають свою специфіку. Особливості їх правового регулювання обумовлюються в тому числі змістом трудового договору. В банківській сфері серед джерел правового регулювання слід назвати локальні банківські правові акти. Це акти, які розробляються власне банком: положення про відділ (служби банку), посадові інструкції, правила внутрішнього трудового розпорядку, правила обслуговування клієнтів тощо.

Одним із важливих чинників регламентування трудових правовідносин є дотримання певного «стандарту» поведінки банківського працівника, формування навичок та вмінь, які б узгоджувались із культурою спілкування працівників банку із клієнтами. Високий рівень професійної та моральної культури працівника банку є необхідним фактором якісного вирішення поставлених перед ним завдань. Стаття 42 Закону України «Про банки та банківську діяльність» серед вимог до керівників банків висуває бездоганну ділову репутацію. Можливо тому, що останнім часом трапляються випадки злочинної поведінки банківських працівників, пов'язаної із різного роду зловживаннями при обслуговуванні товарно-грошових цінностей, питання формування корпоративної дисципліни в банківській установі є надзвичайно актуальним.

Слід зазначити, що поняттям «трудова дисципліна» та дисципліна праці в науковій літературі приділяється значна увага. Автори М.Г. Александров, Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева використовують їх як тотожні, інші – П.Д. Пилипенко та О.В. Смирнов вважають, що дисципліна праці є ширшим поняттям та включає трудову, виробничу, технологічну, фінансову, службову та інші види дисципліни. Глава XV Проекту Трудового кодексу України має назву «Дисципліна праці. Дисциплінарна відповідальність», що дає підстави вважати, про обрання законодавцем більш широкого спектра застосування поняття дисципліни праці.

Специфіку правового регулювання банківських працівників пов'язують із активізацією корпоративних правовідносин. Поняття "корпоративне трудове право" все більше закріплюється у правовій практиці. Роботодавці відшукують відповідних фахівців, а спеціалісти-правознавці, плекаючи роботу роблять посилання на знання корпоративного трудового права. Таким чином створюються передумови для наукового осмислення названого правового явища.

Коли все підприємство має працювати як годинник, постає потреба в сучасному менеджменті, який має керуватися правовими нормами як державного, так і локального характеру. Потреба в корпоративному регулюванні актуалізується у разі наявних правових колізій, тобто коли є реальні трудові правовідносини, які не охоплені нормативним регулюванням. Зокрема, законодавство не визначило правове становище персоналу корпорації, з яким працівник знаходиться в трудових правовідносинах. Автори О.М. Крашівін і В.І. Власов створюючи правові засади для корпоративного трудового права, пропонують регламентувати подібні правовідносини шляхом прийняття локального корпоративного акту – положення про персонал. Під терміном "персонал корпорації" розуміється колектив працівників, що здійснює виробничу або, залежно від профілю організації, іншу діяльність.

Таким чином, співвідношення централізованого та локального регулювання трудових правовідносин все більше змінюється в сторону локального (автономного), а централізоване нормативне регулювання встановлює мінімальний рівень гарантій трудових прав, який не може бути зменшено. Держава може визначати мету, можливі напрямки діяльності, а конкретні шляхи, засоби та методи їх досягнення обирають самі банківські установи відповідно до власних інтересів.

*О.Б. Лупін, канд. екон. наук, Національний банк України*

## **ФАКТОРНИЙ АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ІНВЕСТИЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ**

Бурхливий розвиток світового ринку капіталу, підвищення рівня конкуренції обумовлюють зростання уваги інвесторів – як фізичних, так і юридичних осіб – до ефективності роботи інвестиційного менеджера. Прискіпливу увагу з боку суспільства привертає діяльність Національного банку України як менеджера золотовалютних резервів, обсяг яких станом на 01.10.2006 сягнув 19,1 млрд. дол. США.

Процес інвестиційного менеджменту складається з двох рівнів – стратегічного та тактичного. На вищому рівні керівні органи Національного банку України формулюють довгострокову інвестиційну політику, або інвестиційну стратегію. Це рішення оформлюється у вигляді