

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ЯК ЗАСІБ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Садовська О. Е., Гудзь Г. М.

Науковий керівник: Ставська Ю. В., асистент

У даній статті розглянуто та проаналізовано роль колективного договору як додаткового гаранта соціально-економічних прав працівників та забезпечення їх надійної реалізації, а також сформульовано пропозиції щодо вдосконалення Закону України „ Про колективні договори і угоди ”.

Одним з напрямків реалізації соціально-партнерських відносин в Україні є укладення колективних договорів і угод, які укладаються на всіх рівнях – від національного до виробничого. Колективний договір, який містить локальні норми по використанню праці та відтворенню робочої сили, є важливою юридичною основою для укладення індивідуальних трудових договорів між працівником і власником або уповноваженим ним органом. Він є надійним засобом захисту трудових прав працівників. Важливу роль колективний договір відіграє в сфері підвищення продуктивності праці, адже існує безпосередній зв'язок між стимулами праці і соціальними резервами виробництва. Локальні правові норми, деталізуючи та конкретизуючи централізовані норми, сприяють ефективному господарюванню, стимулюють трудову діяльність учасників трудових відносин. Проявляючи турботу про себе, працівники тим самим роблять значний внесок у розвиток виробництва, підвищення його ефективності [9, с. 58].

Згідно із Законом України "Про колективні договори й угоди" від 1.07. 1993 року, колективний договір - це локальний нормативний акт, який регулює трудові, соціально-економічні відносини, що виникають між власником або уповноваженим ним органом і найманими працівниками конкретного підприємства; це форма їх співробітництва з метою досягнення соціальної згоди і прогресу.

Існування колективного договору об'єктивно обумовлене наявністю соціальних, економічних і правових передумов.

Соціальний чинник створюють соціально-трудова відносини, що виникають із застосування громадянами своєї здатності до продуктивної праці. В умовах суспільного виробництва виникають внутрішньокорпоративні відносини, зв'язки в галузі суспільної організації праці. Для регулювання таких зв'язків використовуються методи регламентації окремих питань шляхом узгодження, прийняття системи локальних актів, серед яких найважливіша роль належить колективному договору.

В економічному плані правомірність і необхідність існування колективних договорів обумовлена господарською самостійністю підприємств, наявністю різноманітних форм власності, використанням найманої праці та існуванням об'єктивних розбіжностей між інтересами власників та найманих працівників.

До юридичних передумов існування колективного договору слід віднести правосуб'єктність його сторін, встановлення законом та гарантованість праводієздатності учасників договору[1].

Завданням колективного договору є питання регулювання трудових відносин як врегульованих так і непередбачених чинним законодавством.

Згідно із Законом України "Про колективні договори і угоди" від 1.07.1993 року, колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності й господарювання, які використовують найману працю і які володіють правами юридичної особи. У законі не визначена мінімальна гранична кількість найманих працівників на підприємстві, за якої має бути укладений колективний договір.

Згідно зі ст. 2 Закону "Про колективні договори та угоди" та ст. 11 КЗпП колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємств. Слід зауважити, що такі структурні підрозділи повинні бути економічно і фінансово самостійними і мати організаційні та матеріальні можливості для встановлення і реалізації додаткових або більш високого рівня, порівняно з колективним договором цілого підприємства, пільг та інших умов регулювання соціально-економічних і трудових відносин з урахуванням специфіки підрозділу.

Колективний договір укладається не тільки на виробничих підприємствах, але й у бюджетних установах, закладах освіти, охорони здоров'я, органах виконавчої влади та місцевого самоврядування.

Колективний договір об'єднує в собі риси договору і нормативно-правового акта. Сьогодні це найважливіший локальний нормативно-правовий акт, що визначає умови праці, умови оплати праці, соціальні гарантії для працівників на підприємстві, в установі, організації. Разом з тим це не тільки правовий акт, але й акт соціального партнерства на рівні підприємства між працівниками і власником або уповноваженим ним органом, результат узгодження їхніх інтересів.

Основною є вимога дотримання законодавчих норм і недопущення прийняття таких умов договору, які погіршували б становище працівника порівняно з діючим законодавством. Відповідно до ст. 16 КЗпП умови колективного договору, що погіршують порівняно з чинним законодавством і угодами становище працівників, є недійсними[1, 5].

Відповідно до законодавства зміст і структура колективного договору визначаються сторонами (ст. 7 Закону України "Про колективні договори та угоди" та ст. 13 КЗпП).

Під змістом колективного договору слід розуміти взаємні зобов'язання сторін з приводу регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин на конкретному підприємстві зокрема:

- а) зміни в організації виробництва і праці;
- б) забезпечення продуктивної зайнятості;
- в) нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.);
- г) встановлення гарантій, компенсацій, пільг;
- д) участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом);
- е) режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;
- є) умов і охорони праці;
- ж) забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;
- з) гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих;
- к) умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці.

Заключні положення

Додатки до колективного договору [1].

Одним із основних додатків колективного договору є положення про оплату праці. Положення про оплату праці розробляються відділом організації праці та заробітної плати і затверджуються, як правило, наказом керівника підприємства. Можливе також затвердження відповідним грифом.

Законом України "Про оплату праці" (стаття 97 КЗпП) передбачено, що форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних та гарантійних виплат встановлюється підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. У разі, коли колективний договір на підприємстві не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити ці питання з профспілковим органом, що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво органом.

Метою цього Положення є забезпечення мотивації персоналу на ефективну працю, спрямовану на задоволення потреб працівників і досягнення цілей підприємства в умовах існуючої економічної ситуації в Україні.

Основними законодавчими документами формування "Положення про оплату праці" є:

- Кодекс законів про працю України;
- Закон України "Про оплату праці" від 24.03.1995 р. №108/95-ВР;
- Закон України "Про охорону праці" від 14.10.1992 р. №2694-ХІІ;
- Закон України "Про оподаткування прибутку підприємств" від 22.05.1997р. №283/97-ВР;
- Інструкція зі статистики заробітної плати, затверджена наказом Мінстату №323 від 11.12.1995 р. зі змінами та доповненнями.

Положення про оплату праці складається з загальних положень, системи оплати праці, структури заробітної плати, перегляду та індексації розміру заробітної плати, строку та періодичності виплат заробітної плати, обмеження розміру утримань із заробітної плати та вирішення трудових спорів з питань оплати праці [2].

Дане положення колективного договору має досить вагомий значення для будь-якого підприємства, установи чи організації, адже правильно вибрана система та форма оплати праці, що враховує всі особливості трудового процесу, а також завдання, що стоять перед певним трудовим колективом є ефективним організаційним засобом. Тому аналіз практики організації заробітної плати, що включає і оцінювання ефективності використання запроваджених форм і систем повинен проводитись систематично і кваліфіковано. Адже саме дане положення має велике значення для кожного працівника на даному підприємстві. Коли за виконану роботу працівники отримують відповідну заробітну плату, підприємство розвивається швидше та якісніше[6, с. 230].

Переваги укладання колективних договорів:

Через обставини, що склалися, на сьогоднішній день побутує думка, нібито укласти колективні договори на підприємстві не є вигідним для роботодавця. З метою спростування такої думки пропонуємо розглянути позитивні сторони укладання колективних договорів.

Так, при укладенні колективного договору, у ньому можна передбачити усі види пільг і соціальних благ (у тому числі і ті, надання яких є обов'язковим відповідно до норм чинного законодавства), що компенсуються роботодавцем.

Дана обставина виключить для трудового колективу можливість вимагати від роботодавця додаткових пільг і благ, не передбачених колективним договором. Таким чином, роботодавець отримає право на законних підставах не задовольняти ці вимоги.

Другий позитивний аспект укладання колективного договору полягає в оподатковуванні витрат підприємства, спрямованих на надання соціальних благ і гарантій для трудового колективу. Розглянемо деякі з них.

Так, протягом останнього часу нерідко спостерігається тенденція, коли підприємство оплачує утримання дітей власних працівників у дошкільних закладах. Така оплата на підставі пп. 2.3.4 п. 2 Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої Наказом Державного комітету статистики України від 13 січня 2004 року № 5 відноситься до складу інших заохочувальних і компенсаційних виплат та включається до фонду оплати праці.

З метою оптимізації оподаткування підприємства необхідно передбачити умови оплати утримання дітей співробітників у дошкільних закладах у розділі "Оплата праці" колективного договору. Саме за таких умов підприємство зможе цю суму включити до складу валових витрат.

З іншого боку, згідно зі ст. 7 Закону "Про охорону праці" від 14 жовтня 1992 р. № 2694-ХІІ, у випадку розривного характеру робіт працівникові виплачується грошова компенсація на придбання лікувально-профілактичного харчування, молока або рівноцінних харчових продуктів.

Для роботодавця важливо, щоб умови виплати такої і подібних компенсацій були також передбачені в колективному договорі, що дозволить включити і ці суми до складу валових витрат.

Вищезазначене стосується будь-яких витрат підприємства, якщо вони пов'язані із витратами на охорону праці. Саме ці витрати відповідно до норм пп. 5.2.1, 5.4.1 ст. 5 "Закону про прибуток", Переліку заходів та засобів з охорони праці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 27 червня 2003 р. № 994 включаються до складу валових витрат підприємства [3, 7, с. 20].

Як правило, практично кожне підприємство надає хоча б якісь додаткові пільги або блага для своїх працівників, але витрати на їх надання до складу валових може віднести тільки те підприємство, на якому укладений колективний договір, і умовами якого передбачені такі види пільг або благ.

Таким чином, зовсім не обов'язково розглядати укладання колективного договору виключно з негативної сторони, оскільки його наявність надає підприємству ряд переваг, у тому числі й право оптимізувати оподаткування розглянутих вище витрат.

Зміни, які пропонували та пропонують внести до Закону України "Про колективні договори та угоди":

Додатково хотілося б відзначити, що до Закону "Про колективні договори та угоди" неодноразово пропонувалося внести зміни, іншими словами ліквідувати деякі недоліки.

Зокрема, законопроектом від 20 вересня 2002 р. № 2217 передбачалося підвищити нижню межу адміністративної відповідальності сторін:

- за ухилення від участі у переговорах пропонувалося накладати штраф від трьох неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;
- за порушення і невиконання колективного договору – штраф від п'ятдесятьох неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;
- за ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю, – штраф від одного неоподаткованого мінімумів доходів громадян.

Інший законопроект (за № 1042), який було запропоновано 21 травня 2002 року Кабінетом Міністрів України до розгляду Верховною Радою України, ініціював укладання колективного договору не тільки на підприємствах, установах, організаціях, але і між працівником та фізичною особою, що використовує найману праця. Пропонувалося зобов'язати роботодавця протягом 10-ти календарних днів після підписання колективного договору, подати його на повідомчу реєстрацію. Повідомчій реєстрації колективних договорів мала передувати їх експертиза в галузевих ланках профспілок відповідного рівня.

Законопроект зазначав, що у тому разі, коли колективний договір не є укладеним з якихось причин, ініціативу переговорів щодо укладання колективного договору має проявляти роботодавець. Водночас законопроектом не передбачався обов'язок роботодавця ознайомлювати найманого робітника із нормами колективного договору. Це маловідбуватися винятково за вимогою такого працівника.

Особливістю даного законопроекту було ще й те, що ним пропонувалося колективні договори укладати щорічно:

- генеральний – до 1 грудня,
- міжгалузевий, галузевий, територіальний – до 1 січня поточного року на наступний рік.

З іншого боку, проектом передбачалося, що термін дії колективного договору визначається сторонами, що його підписали. Тому не зовсім було б зрозуміло, яким має бути термін дії колективного договору – один рік або інший термін, визначений сторонами.

Наприкінці хотілося б відзначити, що практика укладання на підприємствах колективних договорів в умовах вільного ринку праці є актуальною і виправданою, адже після розпаду радянської економіки "баланс" між роботодавцем і найманим робітником значно похитнувся, причому не у бік останнього [1, 8, с. 10].

Очевидці того періоду підтвердять, що саме тоді почалися процеси, пов'язані із затримкою виплат заробітної плати, ненаданням оплачуваних відпусток, лікарняних. Така тенденція особливо спостерігалася у приватних структурах і слід зазначити – вона існує і на сьогоднішній день, щоправда не у таких відвертих формах.

Ситуація, що склалася, є яскравим свідченням непоодиноких порушень конституційних прав найманих робітників. Якраз тому є вкрай важливим саме на державному рівні закріпити той мінімум соціальних гарантій, благ, пільг, від котрих роботодавець, укладаючи з робітником трудовий договір, не мав би права відступати.

Література

1. Закон України "Про колективні договори та угоди" від 1 липня 1993 р.

2. Закон України "Про оплату праці" від 24.03.1995 р. №108/95-ВР;
3. Закон України "Про охорону праці" від 14.10.1992 р. №2694-ХІІ;
4. Закон України "Про оподаткування прибутку підприємств" від 22.05.1997р. №283/97-ВР;
5. Кодекс законів про працю
6. Богиня Д. П., гріш нова О. А. Основи економіки праці. Навчальний посібник. Київ, "Знання-Прес". – 2000. – С. 215-231.
7. Мельничук О. А., Мельничук О. Ф. Трудове право України. Навчальний посібник. Вінниця, "Едельвейс і К". – 2009. – С. 18-65.
8. Прокопенко В. І. Трудове право. Підручник. Харків, "Консум". – 2006.– С.4-37.
9. Швиданенко О. Г. Трудове право. Підручник. – Київ. – 2002. – С. 57-69.

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ РИНКУ ЗЕРНА В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Дубецька О.

Науковий керівник: Дюк А.А., асистент

У статті досліджено деякі тенденції розвитку ринку зерна в Україні. Запропоновано шляхи корегування механізму розвитку ринку зерна.

Ключові слова: *ринок зерна, експорт та імпорт зерна, внутрішній та зовнішній ринок.*

Постановка проблеми. Ринкові трансформації в аграрному секторі, і особливо в період сучасної фінансової кризи, створили широкий спектр проблем, які потребують розв'язання. Серед них: підвищення ефективності ведення зернової галузі, яка забезпечує сировиною чи ресурсами інші, взаємопов'язані із зерновим господарством, галузі. Від успішного вирішення зазначеної проблеми залежить зростання прибутковості сільськогосподарських підприємств, конкурентоспроможності зерна як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках, забезпечення сталого розвитку агропромислового комплексу.[2]

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблемами функціонування агропродовольчого ринку займаються провідні вітчизняні науковці, а саме П.Саблук, Галат Л.М, Іващенко О.В. Однак складність і масштабність даного процесу дає можливість знаходити все нові недосліджені аспекти цієї проблеми.

Мета дослідження. Мета даної статті полягає в дослідженні розвитку сегментів ринку зерна та вирішення проблем щодо його функціонування.

Виклад основного матеріалу. В зарубіжній літературі з управління маркетингом продукції не існує єдиного тлумачення поняття «ринкова позиція» підприємства чи продукції. Якщо іноземні автори достатньо широко використовують категорію ринкової позиції підприємства саме при опрацюванні питань ефективного управління збутовою діяльністю, то для вітчизняних дослідників більш притаманним є використання понятійного апарату позиціонування продукції, як результату сегментації ринку за товарно-ціновими чи споживачькими критеріями. [3]

На думку Іващенко О.В. доречним, з урахуванням вітчизняної специфіки, є виділення трьох груп факторів формування ринкової позиції виробника зерна.

По-перше, це група факторів виробничо-технологічного характеру, адже від рівня техніки і технології на підприємстві, ресурсного забезпечення його виробничої діяльності, застосування інноваційних рішень у сфері виробництва на підприємстві безпосередньо залежать витрати підприємства на створення одиниці продукції. При цьому, чим вищий рівень техніки, технології та культури виробництва на підприємстві, чим більше уваги воно приділяє застосуванню інноваційних рішень, тим більш посилюється конкурентоспроможність його продукції та зміцнюється його ринкова позиція, в першу чергу, за рахунок виграшу в ціні та витратах.

Другою групою є фактори інфраструктурного характеру, які охоплюють, передусім, вирішеність проблем логістичного характеру, а саме, зберігання врожаю, з метою послаблення сезонних коливань ціни, транспортування, з метою запобігання втратам, а також забезпечення фізичного функціонування зв'язків зі споживачами, що є основою успішної збутової діяльності.

Нарешті, третьою групою є фактори комерційні, які, власне, визначають формалізацію застосованої системи розподілу продукції на ринку, а отже отримання фінансових результатів діяльності.[3]

Головним критерієм виробників залишається валовий збір зерна, але ж в ринкових умовах головними показниками господарювання є величина прибутку з одиниці площі і високого рівня цього показника можна досягти лише в тому разі, якщо пшениця буде конкурентоспроможним товаром на внутрішньому, і головне на світовому ринку, тобто якщо собівартість пшениці буде порівняно низькою, а якість навпаки якомога вищою.

Щоб отримати належний зиск від експорту пшениці, Україна повинна виходити на світовий ринок із зерном, вміст білка в якому становить 12-15% (тобто із зерном першого, другого і в найгіршому разі третього класу), а сила борошна перебуває щонайменше в межах 250-400 о.а. Україна має всі без винятку передумови вирощування саме такого зерна. Для цього треба реалізувати стратегію вирощування пшениці, яка включає вирішення таких основних проблеми: оптимізація площ посіву і рівня врожайності, системи удобрення пшениці і сортової політики.[1]