

УДК 334.752

О.М. Рибчинський, старший викладач, Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ПРИ УКЛАДЕННІ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

У статті зроблено аналіз законодавства України щодо змісту, порядку і процесу укладання колективних договорів.

Ключові слова: колективні договори, умови колективних договорів та угод, порушення законодавства про охорону праці, порушення в сфері укладання трудових договорів.

Колективний договір – це основний документ, що регулює відносини власника і найманих працівників, це єдиний правовий акт, що прямо встановлює трудові і соціально-економічні норми, забезпечує захист прав та інтересів конкретного працівника в збереженні робочого місця, його безпеки для здоров'я, оплати праці, отриманні соціальних гарантій і пільг, підвищенні конкурентоспроможності на ринку праці.

Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи (ст. 2 Закону України «Про колективні договори і угоди»).

Обов'язковість укладення колективного договору визначено ст. 65 Господарського кодексу України.

Колективний договір – це нормативний акт соціального партнерства, виконання зобов'язань по якому може бути захищено в судовому порядку.

Одним з найважливіших законодавчо закріплених прав профспілок є право на ведення колективних переговорів і укладення колективних договорів (Закони України: «Про колективні договори і угоди», «Про професійні спілки, їх правах та гарантії діяльності», «Про працю України»).

Право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод від імені найманих працівників надається професійним спілкам, об'єднанням профспілок в особі їх виборних органів (ст. 4 Закону України «Про колективні договори і угоди»).

Для мотивації укладення колективного договору варто використати аргументи і переваги, які має кожна із сторін:

– сторона власника і уповноважених ним органів – колективний договір забезпечує стабільні і конструктивні відносини між роботодавцем і їх представниками в особі профспілок; урегулювання відносин із працівниками дозволить роботодавцеві встановити надійний соціальний клімат у колективі,

локалізувати можливість конфліктів і страйків за умови виконання норм колективного договору; солідарність роботодавця з колективом у рішенні виробничих, трудових і соціальних питань формує імідж надійного і перспективного підприємства;

– сторона працівників і їхніх представників – діє колективно, працівники мають більше шансів задовольнити свої інтереси;

При включенні в колективний договір додаткових, стосовно чинного законодавства, пільг і компенсацій роботодавцеві необхідно заздалегідь визначити можливі витрати на дані цілі і зіставити зі своїми фінансовими можливостями, оскільки, будучи включеними в колективний договір, ці заходи стають обов'язковими для виконання, а у випадку невиконання можуть бути захищені в судовому порядку.

Умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до договорів і угод (ст. 5 Закону України «Про колективні договори і угоди»).

Умови колективних договорів або угод, укладених відповідно до чинного законодавства, є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали (ст. 5 Закону України «Про колективні договори і угоди»).

Укладенню колективного договору, угоди передують колективні переговори (ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди»). Профспілка не раніше, ніж за три місяці до закінчення терміну дії колективного договору, або в певний строк, цим документом письмово сповіщає власника про початок переговорів, власник протягом семи днів повинен почати переговори. Для ведення переговорів і підготовки проекту колективного договору створюється робоча комісія з рівної кількості представників сторін.

Робоча комісія готує проект колективного договору, угоди з урахуванням пропозицій, що надійшли від працівників, трудових колективів і адміністрації (ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди»). Відповідно до законодавства профспілка має право на одержання інформації, необхідної для проведення колективних переговорів, а роботодавець відповідає за її надання (ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення).

Переговорний процес – дуже важливий етап у ході укладення колективного договору. У законодавстві не встановлено, у які строки повинні бути проведені колективні переговори, тому сторони узгоджують їх самі.

Для поліпшення змісту колективного договору необхідно практикувати проведення попередньої експертизи проектів колективного договору.

Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їхньої компетенції.

У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:

- зміни в організації виробництва і праці;
- забезпечення продуктивної зайнятості;
- нормування і оплата праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.);
- встановлення гарантій, компенсацій, пільг;
- участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом);
- режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;
- умов і охорони праці;
- забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;
- гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій, трудящих організацій;
- умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці (ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди»).

При формуванні зобов'язань необхідно уникати включення в колективний договір декларативних пунктів, домагатися внесення конкретних зобов'язань із визначенням чітких строків виконання, обсягів і джерел фінансування.

В 25% вивчених колективних договорів відсутні вимоги відповідальності керівника щодо погашення заборгованості по зарплаті, не розробляються графіки її погашення.

При відмові власника або уповноваженого ним органу в укладенні колективного договору або ухилення від проведення колективних переговорів профспілка може використати такі дії:

- офіційно (письмово) звернутися до роботодавця із пропозицією розпочати колективні переговори з проханням дати письмову відповідь про причину відмови від переговорів;
- звернутись в Територіальну державну інспекцію праці в області;
- у відділення Національної служби посередництва і примирення;
- ініціювати звернення до міського суду, з метою накладення в судовому порядку адміністративного стягнення у вигляді штрафу на особи, які ухиляються від участі в переговорах;
- звернутись за солідарною підтримкою у ФПУ, галузевий комітет профспілок;
- ініціювати виникнення колективного трудового спору.

Які санкції за неукладання колективного договору?

Кодекс про адміністративні правопорушення містить 4 статті, присвячені адміністративним штрафам за порушення законодавства про охорону праці і, зокрема, за порушення в сфері укладання трудових договорів.

- 1) 41 – Порушення вимог законодавчих й інших нормативних актів про охорону праці;
- 2) 41¹ – Ухиляння від участі в переговорах по укладанню, зміні або доповненню колективного договору;
- 3) 41² – Порушення (невиконання) зобов'язань по колективному договору;
- 4) 41³ – Ненадання інформації для ведення переговорів і здійснення контролю їхнього виконання.

Таким чином, аналіз значної кількості законодавчих актів свідчить не просто про необхідність укладення колективних договорів, а про обов'язковість регулювання цим локальним нормативно-правовим договором суттєвих питань умов праці, заробітної плати, відпочинку та інших.

Ще один, досить суттєвий аспект колективного договору, як локального нормативно-правового акту, полягає у його інформативності і ролі засобу підвищення правової культури сторін соціально-економічних і трудових відносин.

Це впливає з доступності й зрозумілості для кожного члена трудового колективу підприємства норм, що містяться в ньому.

Наймани працівники й роботодавець, обговорюючи, погоджуючи та укладаючи цей соціально важливий акт, вимушені здійснити розумові зусилля (психологічний аспект), спрямовані на з'ясування і усвідомлення своїх прав і обов'язків, як учасників правовідносин, з'ясування для себе змісту та суті Генеральної, галузевих і регіональних угод, а також нормативних положень трудового законодавства України.

У певній мірі, колективний договір відіграє виховну та освітню роль, дисциплінує й згуртовує трудовий колектив і адміністрацію підприємства, цілеспрямовує на високопродуктивну працю та досягнення високих економічних результатів в інтересах обох сторін і Держави.

Аналіз матеріалів колективних трудових спорів та розбіжностей між сторонами у передконфліктній стадії, які перебувають або перебували на контролі Відділення з метою сприяння їх вирішенню, свідчить, що відсутність колективного договору майже завжди веде до загострення соціально-трудо-вих відносин, застосування найманими працівниками крайніх засобів вирішення трудових конфліктів.

Тому колективний договір має розглядатися як акт стабілізуючого характеру, спрямований на цивілізоване врегулювання розбіжностей між сторонами соціально-трудо-вих відносин, необхідність укладення якого не викликає сумніву. В сучасних соціально-економічних умовах його укладення на всіх підприємствах є обов'язковим і необхідним.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України в редакції Закону України від 15.12.1993 р. № 3694-ХІІ
2. Закон України "Про колективні договори й угоди" від 01.07.1993 р. № 3356-ХІІ

3. Захист соціальних прав людини і громадянина в Україні: проблеми юридичного забезпечення: Матеріали наук.-практ. конференції. 30 січня 2003 р., м. Київ / За ред. Н. Б. Бологінної. — К.: МП “Леся”, 2003. — 200 с.
4. Акопов Д. Трудовой кодекс и социальное назначение трудового права // Хозяйство и право. — 2004. — №6. — С. 3.

Annotation. *In the article the analysis of legislation of Ukraine is done in relation to maintenance, order and process of conclusion of collective agreements.*

Key words: *collective agreements, condition of collective agreements and agreements, violation of legislation about a labour protection, violation in the sphere of conclusion of labour contracts.*

24

УДК:332.122(477)

О.В. Басюк, викладач, Одеський державний економічний університет

СУТНІСТЬ ТА ПРИНЦИПИ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ РЕГІОНУ

У статті розглянути питання теоретичного визначення механізму управління економічним потенціалом регіону. Визначені основні принципи механізм управління економічним потенціалом регіону на рівні регіону та держави.

Ключові слова: *економічний потенціал, механізм управління, регіон, принципи управління.*

Сучасна криза державного управління в Україні актуалізує питання розробки ефективного механізму системи управління. Важливим аспектом цього механізму стає система регіонального управління, яка має забезпечити стимулювання виробничих процесів та максимально ефективно використання економічного потенціалу регіону.

Як показав аналіз наукової економічної літератури, значну увагу приділяється питанням оцінки рівня соціально-економічного розвитку регіонів через вивчення економічного потенціалу з подальшим визначенням рейтингу регіону [1]. Однак відсутнє комплексне дослідження механізму ефективного управління економічним потенціалом регіону як самостійної складової механізму державного регулювання, який був би спрямований на використання економічного потенціалу в період економічної кризи.

Розробці механізмів регіонального управління присвячені праці таких вчених: Д. Богиня, А. Гальчинський, В. Геєць, А. Голіков, В.Семенов, Б. Данилишин, М. Долишній, О.Дьомін та ін.