

ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОЗПОДІЛУ ДОХОДІВ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

ДОГОВОРНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ДОХОДОВ СУБЪЕКТОВ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ

CONTRACTUAL REGULATION OF BUSINESS ENTITIES INCOME DISTRIBUTION

Анотація. Проаналізовано стан договірної регулювання в Україні. Охарактеризовано основні проблеми функціонування інституту колективно-договірної регулювання та заходи їх подолання. Вивчено зарубіжний досвід договірної регулювання проблемних питань оплати праці.

Аннотация. Проанализировано состояние договорного регулирования в Украине. Охарактеризованы основные проблемы функционирования института коллективно-договорного регулирования и меры их преодоления. Изучено зарубежный опыт договорного регулирования проблемных вопросов оплаты труда.

Abstract. Analyzed the state of contractual regulation in Ukraine. Characterized the main problems of the institute collective bargaining regulation and measures to overcome them. Studied the international experience of regulating contractual issues of remuneration.

Для трудових відносин, які виникають між найманими працівниками та роботодавцями (власниками підприємств), закономірним є існування протиріччя інтересів. Основним джерелом конфлікту являється розподіл новоствореного продукту між факторами «праця» і «капітал». Адже, кожен із них хоче максимізувати саме свою частку: працівники — заробітну плату, а власники — прибуток. Тож даний процес розподілу має регулюватися.

Термін «регулювання» походить від латинського слова «regulare» — «спрямування, впорядкування» та означає упорядкування, приведення чогось у відповідність з чимось. Звідси слідує, що «регулювати» означає впорядковувати що-небудь, керувати чимось, підкоряючи його відповідним правилам, певній системі.

Відносно процесу «розподіл доходів» виділяють як державне, так і договірне регулювання. Під державним регулюванням розподілу доходів мається на увазі система заходів і норм законодавчого, виконавчого та контролюючого характеру, спрямована на створення умов, які сприяють нормальному відтворенню робочої сили та її розвитку, а також послабленню соціальної напруги в суспільстві [2]. У той же час, В.Д. Лагутін визначає договірне регулювання як економіко-правову систему співробітництва і компромісів між найманими працівниками і працедавцями.

Вченими виділяється два види договірної регулювання:

- 1) колективно-договірне — здійснюється на макро-, мезо- та мікрорівнях;
- 2) індивідуально-договірне — притаманне рівню окремого найманого працівника та роботодавця.

Колективно-договірне регулювання здійснюється на основі системи угод, що укладаються на державному (генеральна угода), галузевому (галузева угода), регіональному (регіональна угода) і виробничому (колективний договір) рівнях згідно до Закону України «Про колективні договори і угоди».

Суб'єктами договірної регулювання виступають соціальні партнери (представники найманих працівників і професійні спілки, роботодавці та їх об'єднаннями, Кабінет міністрів України та органи місцевого самоврядування).

Згідно до Закону «Про колективні договори та угоди» на національному рівні об'єктом регулювання є загальні принципи і норми реалізації соціально — економічної політики та трудових відносин, у т. ч. мінімальних соціальних гарантій оплати праці та доходів, розмірів мінімальних нормативів оплати праці. На галузевому — трудові норми в системі встановлення мінімальних гарантій на підприємствах галузі відповідно до кваліфікації працівників, мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням індексу інфляції, міжкваліфікаційних співвідношень в оплаті праці. На регіональному — норми соціального захисту працівників, що встановлюють вищий порівняно з Генеральною угодою рівень соціальних гарантій, компенсацій і пільг. На виробничому — форми, системи, розміри заробітної плати, обсяги гарантій, компенсацій та пільг, умови регулювання фондів оплати праці.

* САМОЛЮК Наталія Миколаївна / Наталья САМОЛЮК / Natalia SAMOLIUK — к.е.н., доцент кафедри трудових ресурсів і підприємництва, Національний університет водного господарства і природокористування, e-mail: samoliuk_@ukr.net

Відсутність цілісного й науково обґрунтованого механізму договірного регулювання розподілу доходів суб'єктів господарювання в Україні зумовлює необхідність вдосконалення цього процесу.

Світова практика укладання колективних договорів, угод акцентує увагу на заробітній платні, розподілі прибутку підприємств, формування спеціальних фондів допомоги, тобто проблемних питаннях розподілу доходів суб'єктів господарювання.

Для вдосконалення колективно — договірного регулювання сфери розподілу доходів суб'єктів господарювання, тобто сфери оплати праці, доцільно використовувати зарубіжний досвід.

Колективно-договірне регулювання оплати праці в європейських країнах спрямоване на встановлення рівних умов оплати праці за однакову роботу (для однотипних професій і посад). В Європі колективні переговори, в основному, здійснюються на галузевому рівні, строком на один рік. Але в окремих випадках існує і виробничий рівень переговорів та укладення на підприємствах колективних договорів (Франція, Австрія, Угорщина тощо). У таких країнах, як Бельгія, Греція, Італія, Іспанія, Португалія переговори здійснюються на національному рівні. Однак переговори на цьому рівні не завжди закінчуються укладенням угод і тому питання оплати праці вирішуються або в директивному порядку урядом, або на галузевому чи виробничому рівнях, залежно від наявності плідної співпраці між профспілками та роботодавцями на цих рівнях. У Німеччині колективні переговори здійснюються тільки на галузевому рівні, а рівень підприємств майже відсутній. Водночас, в Англії та Ірландії переговори щодо оплати праці проходять тільки на рівні підприємств [3].

В Україні стан укладання колективних договорів та угод має негативну тенденцію — на початку 2015 року укладено всього 76017 колективних договорів, що на 28 % (28997 одиниць) менше в порівнянні з 2010 роком (рис.1). При цьому, за 2010 — 2015 рр. Федерація професійних спілок України зареєстровано лише 43 галузеві і міжгалузеві угоди та 27 регіональних угод.

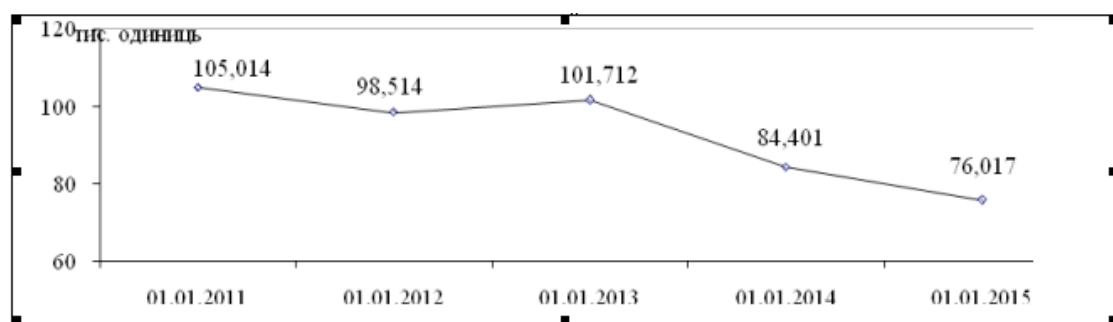


Рис. 1. Динаміка укладання колективних договорів та угод в Україні протягом 2010 — 2015 років

Джерело: [6].

Про неефективність укладання та реалізації колективних договорів свідчать також результати соціологічного опитування, проведеного Центром Разумкова. Зокрема, лише 12 % респондентів підтвердили виконання положень колективних договорів на підприємствах, де вони працюють, а 56 % — вважають, що колективні договори не в змозі захистити їхні права [1].

Аналіз колективних угод і договорів свідчить про формальне ставлення профспілкових об'єднань і роботодавців як до укладання і змісту зазначених угод, так і до їх дотримання. Невиконаними часто лишаються положення, що стосуються виплати та підвищення заробітної плати. Зокрема, заборгованість із виплати заробітної плати з початку 2014 року зросла на 1,6 млрд грн і станом на 01.01.2015 становила понад 2,4 млрд грн (рис.2).

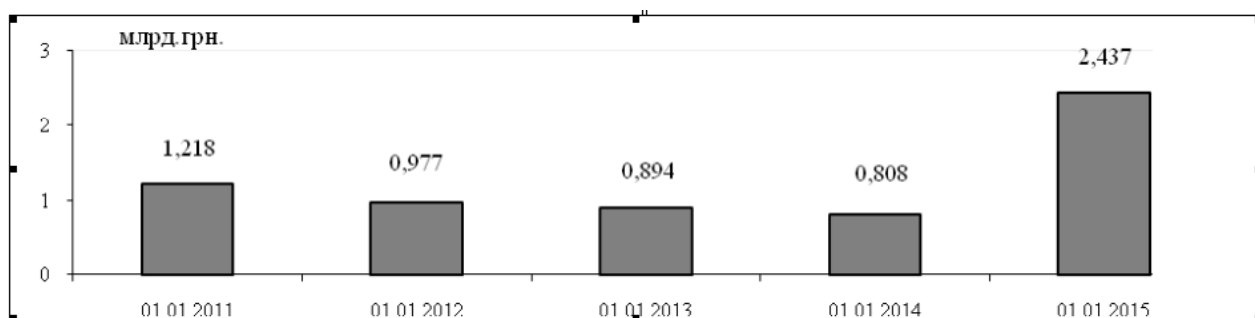


Рис. 2. Динаміка заборгованості виплати заробітної плати в Україні протягом 2011 — 2015 років

Джерело: [6]

У Цивільних Кодексах Франції та Італії передбачено, що за затримку виплати заробітної плати більш як на 90 днів роботодавці мають сплатити найманим працівникам відповідні відсотки, розмір яких дорівнює банківському відсотку на кредит у даній місцевості. У Нідерландах при затримці виплати більш як на 90 днів цей відсоток становить 60 % суми заробітної плати. У Данії наймані працівники мають право на припинення роботи, якщо заробітна плата затримана на три і більше місяців, при цьому зарплата їм все одно нараховуватиметься [4].

У деяких країнах при невиконанні заробітної плати більш ніж на 90 днів наймані працівники мають право порушувати справу про банкрутство свого роботодавця. А для захисту прав працівників від неплатоспроможності підприємству МОП розроблено спеціальний механізм викладений у Конвенції № 173 «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця». Відповідно до її положень в багатьох Європейських країнах діють гарантійні інститути (страхові фонди) захисту заробітної плати працівників на випадок банкрутства підприємств.

На сучасному етапі розвитку колективно — договірному регулюванню в Україні існує багато проблем, зокрема декларативний характер укладених договорів та угод, відсутність дієвого механізму впливу профспілок на роботодавців у разі порушення умов колективного договору, угоди та ін. (рис. 3).

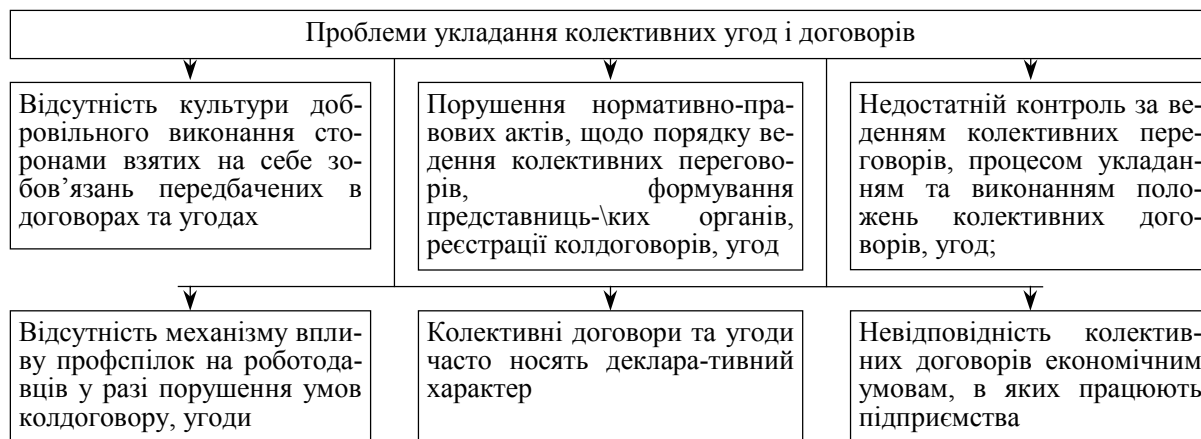


Рис. 3. Проблеми функціонування інституту колективно — договірному регулюванню

Джерело: [1;3].

Для вирішення зазначених проблем і забезпечення дієвого контролю за виконанням колективних договорів та угод усіх рівнів науковцями розроблено різні заходи, серед яких можна виділити такі:

— узгодити систему угод і колективних договорів за термінами їх укладання та пріоритетністю регулювання тих чи тих питань оплати праці (під час укладання угод нижчого рівня необхідно уникати дублювання норм угод вищого рівня) [5];

— законодавчо визнати виплату заборгованості із заробітної плати позачерговою порівняно з іншими виплатами, як це визначають міжнародні норми (Конвенція МОП № 95 «Про захист заробітної плати»);

— включити в угоди та колективні договори механізм компенсацій працівникам втрат, які пов'язані із затримками виплати заробітної плати, у розмірі банківського відсотка за весь час затримки [4];

— підвищити дисциплінарну та адміністративну відповідальність за порушення законодавства у сфері укладання колективних договорів, угод [1];

— визначити основні функції окремих контролюючих органів у колективно — договірному процесі;

— розробити механізм аудиту та моніторингу за виконанням колективних договорів, угод;

— забезпечити оприлюднення інформації щодо стану колективно-договірної роботи на веб-сторінках відповідних органів державної влади, організацій, які підписали договори, угоди [1];

— ввести єдиний електронний реєстр колективних договорів, угод всіх рівнів, включно з даними про суб'єктів господарювання та сферу їхньої діяльності.

Тож, колективно-договірне регулювання розподілу доходів суб'єктів господарювання потребує дальшого удосконалення з метою подолання формалізму під час укладання угод і договорів, наповнення їх конкретним змістом відповідно до існуючих соціально-трудових відносин, посилення відповідальності сторін за їх виконання, та створення надійних правових механізмів захисту інтересів як найманих працівників, так і роботодавців при розподілі новоствореного продукту.

Література

1. Бобко У.П. Адміністративно-правове забезпечення укладення колективних договорів та угод в Україні: автореф. дис.... к.ю.н./ Бобко Уляна Петрівна; Національний університет «Львівська політехніка». — Львів, 2015. — 24 с.
2. Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішнова О.А., Керб Л.П. Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2005. — 403 с.
3. Додонов О. В. Проблеми та напрямки реформування оплати праці в системі державного регулювання колективно-договірних відносин / О. В. Додонов, Є. В. Гончаров // Економіка та держава. — 2010. — № 1. — С. 24 — 26.
4. Колективно-договірне регулювання оплати праці на підприємстві: вітчизняний та зарубіжний досвід / С. П. Наливайченко, М.Ю. Миронова // Культура народів Причорномор'я. — 2011. — № 197, Т. 1. — С. 93 — 95
5. Хазах К.О. Проблеми та перспективи розвитку соціального партнерства з регулювання заробітної плати в Україні / К.О. Хазах // Бізнес Інформ. — 2013. — № 9. — С. 215 — 221. — Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/binf_2013_9_36.pdf.
6. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>.

УДК 658.012

**Анна СЕРГІЄНКО,
Микола ХМЕЛЕВСЬКИЙ ***

ЕКОНОМІЧНА ДІАГНОСТИКА В СИСТЕМІ АДМІНІСТРУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТЮ ПІДПРИЄМСТВ

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДИАГНОСТИКА В СИСТЕМЕ АДМИНИСТРИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ

ECONOMICS DIAGNOSTICS IN THE SYSTEM OF ENTERPRISES ACTIVITIES ADMINISTRATION

***Анотація.** У статті висвітлено актуальні проблеми економічної діагностики в сучасному менеджменті автомобілебудівних підприємств. Розкрито сутність, висвітлено характерні ознаки, визначено функціональні особливості, окреслено роль і значення економічної діагностики в системі управління діяльністю підприємств автомобілебудівного господарства.*

***Аннотация.** В статье освещаются актуальные проблемы экономической диагностики в современном менеджменте автомобилестроительных предприятий. Раскрыта сущность, освещены характерные признаки, определены функциональные особенности, определены роль и значение экономической диагностики в системе управления деятельностью предприятий автомобилестроительного хозяйства.*

***Abstract.** In the article we research actual problems of economic diagnostics in modern management automobile production companies. Open the essence, highlights the characteristic features defined functional features, outlines the role and importance of economic diagnostics in the management activities of automobile production companies.*

На даний час спостерігається відсутність сформованої концепції, що визначає сутність і роль економічної діагностики в системі антикризового управління діяльністю підприємств. Економічну діагностику найчастіше ототожнюють з економічним аналізом. Причиною цього є застосування подібних чи навіть однакових методів досліджень, прийомів і способів опрацювання й інтерпретації економічної інформації, визначення показників та критеріїв їх оцінювання. Однак економічну діагностику детермінують параметри окремих поставлених завдань у системі управління підприємством, які знаходять розв'язання через проведення фундаментальної, комплексної, експрес-діагностики, діагностики кризового стану, загроз настання банкрутства тощо.

Управлінські аспекти економічної діагностики висвітлювали у своїх наукових публікаціях О.В. Воронкова, І.В. Кривов'язюк, Н.Г. Міценко, Н.І. Дуляба. Ці дослідники визначили природу та форми діагностики, її місце в економічному аналізі, дослідили процедури та методи діагностики,

* СЕРГІЄНКО Анна Володимирівна / Анна СЕРГИЕНКО / Anna SERGIENKO — аспірант Національного транспортного університету, провідний фахівець з маркетингу Асоціації «Союз птахівників України», e-mail: annolad@gmail.com

ХМЕЛЕВСЬКИЙ Микола Олександрович / Николай ХМЕЛЕВСКИЙ / Mykola KHMELEVSKIY — к.е.н., Національний транспортний університет, e-mail: general@ntu.edu.ua