

6. Пахомов С.Б. Международный маркетинг, опыт работы зарубежных фирм. – М.:Анkil, 2003.
7. Суходолец Т.А. А нужна ли разведка? // www.e-executive.ru.
8. Формування конкурентних переваг на основі бенчмаркінгу. / О.Дубовик. // Регіональна економіка. – 2005. - №3. – с. 204-212.

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР – ОСНОВНИЙ МЕХАНІЗМ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ І ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Циба Т.І.
Науковий керівник: к.е.н. доцент Шовкун В.А.

Розглядається роль колективного договору в умовах ринкової економіки, теоретичні аспекти з питань укладання колективного договору, його сторони, зміст, значення в галузях рослинництва та тваринництва в СТОВ «Золотий колос» с.Марківка Томашпільського району Вінницької області.

Колективний договір - це правовий акт, що укладається з метою регулювання соціально-трудових відносин на підприємствах, в установах, організаціях чи їх структурних підрозділах всіх форм власності і господарювання між найманими працівниками та роботодавцем для узгодження їх інтересів. Колективний договір виконує узгоджувальну функцію в регулюванні трудових відносин на підприємстві, оскільки інтереси суб'єктів трудових відносин, зокрема найманих працівників та власника, за своєю сутністю діаметрально протилежні. Наймані працівники зацікавлені у високому рівні оплати праці, встановленні гнучкого режиму робочого часу, додаткових пільгах та гарантіях, а інтереси власника спрямовані на отримання максимального прибутку при найменших затратах. Колективний договір укладається з дотриманням норм як чинного законодавства, так і встановлених Генеральною, галузевими, регіональними угодами мінімальних гарантій.

Генеральна угода укладається між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями.

Генеральною угодою регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема щодо:

- гарантій праці і забезпечення продуктивності зайнятості;
- мінімальних соціальних гарантій оплати праці і доходів всіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя;
- соціального страхування;
- умов охорони праці і навколишнього природного середовища та ін. [4].

Галузева угода укладається між міністерством аграрної політики України, галузевими об'єднаннями підприємств та Профспілкою працівників агропромислового комплексу України.

Галузевою угодою регулюються галузеві норми, зокрема щодо:

- нормування і оплати праці;
- встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері: праці і зайнятості;
- трудових відносин;
- умов і охорони праці та ін.

Галузева угода не може погіршувати становище трудящих порівняно з генеральною угодою [3].

Регіональні угоди регулюють норми соціального захисту найманих працівників підприємств, включають вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги.

Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги.

Порядок ведення переговорів з питань розробки, укладення або внесення змін до колективного договору, угоди визначається сторонами і оформляється відповідним протоколом.

Для ведення переговорів і підготовки проектів колективного договору утворюється робоча комісія з представників сторін, склад якої визначається сторонами через наказ або рішення правління за погодженням з профспілковим комітетом.

Робоча комісія готує проект колективного договору з урахуванням пропозицій, що надійшли від працівників, первинних трудових колективів, громадських організацій, і приймає рішення, яке оформляється відповідним протоколом.

Після схвалення проекту колективного договору загальними зборами (конференцією) він підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше як через 5 днів з моменту його схвалення, якщо інше не встановлено зборами (конференцією) трудового колективу.

Кодексом законів про працю України передбачено, що зміни і доповнення до колективного договору протягом строку його дії можуть вноситися тільки за взаємною згодою сторін у порядку, визначеному колективним договором.

Контроль за виконанням колективного договору провадиться безпосередньо сторонами, що його уклали, чи уповноваженими ними представниками. Для здійснення контролю сторони зобов'язані надавати необхідну для цього наявну інформацію.

Сторони, що підписали колективний договір, щорічно в строки, передбачені колективним договором,

звітують про його виконання. Законом України "Про колективні договори і угоди" (Ст. 17) та Кодексом України про адміністративні правопорушення встановлена відповідальність за ухилення від участі в переговорах. На осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і ухиляються від участі у переговорах по укладанню, зміні або доповненню колективного договору, чи навмисно порушили строк початку переговорів, або не забезпечили роботу відповідної комісії у визначенні сторонами строки, накладається штраф у розмірі до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян; вони несуть також дисциплінарну відповідальність. За порушення і невиконання колективного договору на винних накладається штраф у розмірі до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян і вони також несуть дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади. Передбачено також, що особи, які представляють власника або уповноважений ним орган чи профспілку або інші уповноважені трудовим колективом органи і винні в ненаданні інформації, необхідної для ведення колективних переговорів та здійснення контролю за виконанням колективних договорів, несуть дисциплінарну відповідальність або підлягають штрафу в розмірі до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян [2].

Розглянемо зміст колективного договору с. Марківка Томашпільського району Вінницької області, укладеного між адміністрацією СТОВ «Золотий колос» с.Марківка та профспілковим комітетом «Золотий колос» на 2006 -2010рр. Договір укладено між власником СТОВ в особі Присяжнюка І.М. і первинною профспілковою організацією СТОВ «Золотий колос» на 5 років з метою регулювання виробничих, трудових та соціально-економічних відносин, узгодження інтересів найманих працівників і власників з питань, що є предметом цього договору.

В другому розділі сторона власника зобов'язується: отримувати прибуток за рік не менш як 400 тис. грн., створювати умови для забезпечення участі працівників в управлінні підприємством, а профспілкова сторона зобов'язується сприяти зміцненню трудової і технологічної дисципліни в колективах структурних підрозділів підприємства.

В колективному договорі вказано, що сторона власника зобов'язується виділити 1000 гривень на професійну підготовку і перекваліфікацію кадрів, попереджати працівника про його звільнення у письмовій формі під розписку не пізніше, ніж за 2 місяці. В договорі також зазначено розмір мінімальної тарифної ставки 350 грн. Виплата заробітної плати здійснюється 20 числа кожного місяця у грошових знаках, а виплата натурою відбувається у виняткових випадках за наявності письмової заяви працівника, в межах, не більше 50% заробітної плати.

Розділ «Трудові відносини, режим праці та відпочинку» встановлює зобов'язання сторони власника: встановити на підприємстві шестиденний робочий тиждень з нормальною тривалістю робочого часу працівників 40 годин на тиждень та з одним вихідним днем; скорочувати на одну годину тривалість робочого часу напередодні святкових і неробочих днів; встановити працівникам щорічну основну оплачувану відпустку тривалістю 24 календарних дні; затверджувати графік надання відпусток до 15 січня поточного року; надавати додаткові відпустки за умови праці працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів; надавати працівникам за сімейними обставинами та з інших причин за їх бажанням відпустку без збереження зарплати терміном до 15 календарних днів на рік.

Що стосується умов та охорони праці на підприємстві, сторона власника зобов'язується: на реалізацію комплексу заходів виділити 3000 грн.; виконати заходи щодо підготовки приміщень структурних підрозділів підприємства до роботи в осінньо-зимовий період у термін до 31 жовтня, безплатно забезпечувати працівників, які працюють на роботах з шкідливими та небезпечними умовами праці, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту; відраховувати кошти до фонду охорони праці підприємства у розмірі 0,1% від фактичного обсягу реалізованої продукції. Працівники зобов'язуються: застосовувати засоби індивідуального захисту у випадках, передбачених правилами техніки безпеки; дбайливо та раціонально використовувати майно підприємства.

Колективним договором встановлені соціальні пільги та гарантії, соціальне страхування. На підприємстві існує здешевлення харчування в їдальні на 50% його вартості, створені належні умови для діяльності комісії з соціального страхування на випадок тимчасової непрацездатності на підприємстві, здійснюється контроль за своєчасною і повною сплатою власником страхових внесків.

У розділі «Гарантії діяльності профспілок та їх організація» сторона власника визнає профспілковий комітет повноваженим представником інтересів працівників, які працюють на підприємстві, і погоджує з ним накази та інші локальні нормативні акти з питань, що є предметом цього договору і зобов'язується забезпечувати реалізацію прав та гарантії діяльності профспілок, встановлених чинним законодавством, не допускати контролю втручання в діяльність, обмеження прав профспілок або перешкоджання їх здійснення.

В останньому розділі «Заключні положення» сторони зобов'язуються: надавати повноважним представникам сторін на безоплатній основі наявну інформацію та документи, необхідні для здійснення контролю за виконанням договору; розглядати підсумки виконання колективного договору на загальних зборах трудового колективу двічі на рік.

Даний колективний договір укладено в двох примірниках, що зберігаються у кожній із сторін і мають однакову юридичну силу.

З метою конкретизації соціально-трудових відносин працівників підприємства розробляються додатки до колективного договору [5].

СТОВ «Золотий колос» є одним з найкращих господарств Томашпільського району. Великого успіху воно досягло завдяки правильному регулюванню трудових відносин та досягненню узгодження інтересів

найманих працівників та власника.

Отже, колективний договір є найважливішим нормативним документом підприємства, який надає можливість регулювання соціально-економічних і трудових відносин. Це – фундамент для поєднання організаційних, технологічних і економічних заходів, спрямованих на стабілізацію та зростання виробництва, поліпшення економічного стану господарства.

Література

1. Кодекс законів про працю України, - Х.: ТОВ «Одісей», 2009, — 136 с.
2. Закон України «Про колективні договори і угоди». Бюлетень законодавства і юридичної практики України №2. За ред. Л.П. Ляшко -Юрінком Інтер, 2006. - 384с.
- 3.Галузева угода//Бухгалтерія в сільському господарстві. – 2006. - №10
4. Генеральна угода//Профспілкові вісті. – 2008. - №18.
5. Колективний договір і положення про оплату праці СТОВ «Золотий колос» с. Марківка Томашпільського району Вінницької області.

МІЖНАРОДНА ЕКОНОМІЧНА ІНТЕГРАЦІЯ. ПРОБЛЕМИ ІНТЕГРАЦІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ У СВІТОВЕ ГОСПОДАРСТВО

Бучок А.В.

Науковий керівник: ст. викладач Брояка А.А.

У змісті даної статті висвітлена тема економічної інтеграції України у світове господарство, важливість її для нашої країни. Досить велика увага приділена проблемам, які потребують негайного вирішення, та перспективам економічної інтеграції України.

Одним із найважливіших чинників розвитку людської цивілізації, безумовно, виявилася інтеграція. Вже за одне це вона гідна детального вивчення. Термін “інтеграція” походить з латині, де *integratio* означає з'єднання окремих частин у загальне, ціле, єдине. Одним із видів інтеграції є економічна інтеграція. Вона – найвищий ступінь розвитку міжнародних економічних відношень [15].

Процес економічної інтеграції відбувається тоді, коли дві (або більше) країни об'єднуються разом для створення ширшого економічного простору з метою:

- забезпечення кращих умов торгівлі;
- збільшення розмірів ринку, використання ефекту масштабу виробництва (для країн з малою ємністю національного ринку);
- розширення торгівлі паралельно з поліпшенням інфраструктури;
- поширення передових технологій;
- стимулювання конкуренції [1].

Поняття “міжнародна економічна інтеграція” (*economy integration*) можна визначити як об'єктивний, усвідомлений і направлений процес зближення, зрощення і взаємодії національних господарських систем, що містить потенціал саморегулювання і саморозвитку, в основу якого покладено економічний інтерес самостійних господарюючих суб'єктів і міжнародний поділ праці [14]. Міжнародна економічна інтеграція набуває форми міжнародних угод і узгоджень, що регулюються міждержавними (або наддержавними) органами. Метою інтеграції є нарощування обсягу товарів і послуг внаслідок забезпечення ефективності господарської діяльності в міжнародних масштабах [2].

До передумов міжнародної інтеграції можна віднести:

- належність (близькість) рівнів економічного розвитку ц ступеня ринкової зрілості країн, що інтегруються. Найбільш активно інтеграційні процеси проходять між державами, що знаходяться на приблизно однаковому рівні економічного розвитку;
- географічну наближеність країн, що інтегруються, наявність у більшості випадків спільних кордонів і економічних зв'язків, що історично склалися.

Більшість інтеграційних об'єднань світу створювалися з декількох сусідніх країн, були розташовані близько одна до одної, мали єдині транспортні комунікації. Пізніше до них приєднувалися й інші сусідні країни;

- наявність спільних економічних та інших проблем, що поставили перед країнами в галузях розвитку, фінансування, регулювання економіки, політичного співробітництва тощо. Економічна інтеграція повинна вирішити конкретні проблеми, які реально стоять перед країнами, що інтегруються;

- демонстраційний ефект. У країнах, що створили інтеграційні об'єднання, зазвичай відбуваються позитивні економічні перетворення (прискорення темпів економічного зростання, зростання зайнятості, зниження інфляції,

- підвищення рівня добробуту та ін.). Ці фактори психологічно впливають на інші країни, що уважно слідкують за якісними змінами в країнах – членах інтеграційного угруповання;

- появу “ефекту доміно”. Після створення інтеграційного об'єднання країни, що залишилися поза його межами, зустрічаються з певними труднощами, пов'язаними з переорієнтацією економічних зв'язків країн, що