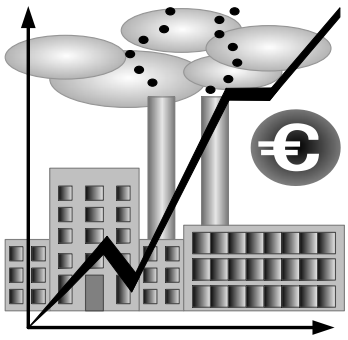

ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ

УДК 331.104

М.І. ПОГОРЄЛОВ, канд. економ. наук., проф., НТУ «ХПІ»

ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Розглядаються теоретичні і практичні аспекти положення про оплату праці; особливості оплати праці на підприємствах різних організаційно-правових форм і різних категорій працівників. Бібліогр.: 8 назв.

Ключові слова: заробітна плата, регулювання, договір, форма, категорія.

Вступ. Визначальним елементом організації заробітної плати в умовах ринкової економіки являється її договірне регулювання. Останнє, у свою чергу, розглядають як ведучу складову соціального партнерства.

Світовий і наш власний досвід переконливо свідчить, що численні проблеми економіки і громадського життя, у тому числі і ефективного регулювання заробітної плати, можна вирішувати більш швидше і краще, якщо провідні сили суспільства орієнтуватимуться не на конфронтацію, а на об'єднання зусиль, на творчу співпрацю. Стрижнем функціонування і каталізатором розвитку системи соціального партнерства є творче застосування принципів трибічної співпраці працедавців, найнятих робітників і органів державної влади. Взаємодія цих сторін і органів, які репрезентують свої інтереси, створює свого роду «трикутник» – інститут соціального партнерства, який може регулювати різноманітні аспекти громадського життя.

Становлення і розвиток системи соціального партнерства стало можливим завдяки визнанню загальнолюдських принципів демократії : свободи, плюралізму, співпраці в ухваленні важких, але необхідних загальних рішень.

Постановка задачі. Соціальне партнерство слід розглядати як систему правових і організаційних норм, принципів, структур, процедур (заходів), які

© М.І. Погорєлов, 2013

спрямовані на забезпечення взаємодії між основними соціальними силами на національному, галузевому, регіональному і виробничому рівнях. Його метою є досягнення соціального світу в суспільстві, сприяння взаєморозумінню між соціальними партнерами, запобігання конфліктам і рішення розбіжностей для створення необхідних умов поступального економічного розвитку, підвищення життєвого рівня трудящих.

Методологія. Відповідно до Закону України «Про оплату праці» (ст. 5) організація заробітної плати може здійснюватися на підставі законодавчих і інших нормативних актів, генеральної угоди на державному рівні, галузевих, регіональних угод; колективних договорів; трудових договорів. Суб'єктами організації заробітної плати є: органи державної влади і місцевого самоврядування; власники, об'єднання власників або їх показні органи; професійні спілки, об'єднання професійних спілок або їх показні органи; окремі працівники.

Загальні правові основи відносно змісту угод і колективних договорів містяться в Законі України «Про колективні договори і угоди» (статті 7 і 8). Так, в ст. 8 цього законодавчого акту відзначається, що угодою на державному рівні відносно оплати праці регулюються такі норми, як умови зростання фондів оплати праці, міжгалузеві співвідношення у сфері праці, мінімальні соціальні гарантії у сфері оплати праці, розмір прожиткового мінімуму. Повний перелік питань, які вимагають врегулювання, виносяться на переговори і складають утримування угоди на державному рівні, визначається сторонами угоди у межах їх компетенції.

Змістом галузевої угоди як одного з основних нормативних актів у сфері організації заробітної плати відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» (ст. 8) мають бути такі галузеві норми: умови зростання фондів оплати праці; встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки і мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі (підгалузі).

Зміст галузевої угоди, як і інших угод, визначається сторонами у межах їх компетенції, а тому вказані вище норми слід розглядати як мінімально необхідні для формування угоди на галузевому рівні.

Значна самостійність підприємств в умовах ринкової економіки веде до розширення сфери договірних стосунків на цьому рівні, підвищує статус колективного договору, його роль в регулюванні соціально-трудових стосунків в цілому і розподільних стосунків зокрема.

Вкажемо, що відповідно до чинного законодавства колективний договір є єдиним нормативним актом на рівні підприємства, в якому закріплюються усі умови і розміри оплати праці. У цьому можна переконатися, звернувшись до ст. 15 Закону України «Про оплату праці» і до ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди».

Відповідно до чинного законодавства у разі, якщо колективний договір на підприємстві з об'єктивної причини не укладений (новоутворене підприємство або підприємство-новобудова, яке не введене в дію), власник або уповноважений їм орган зобов'язаний погоджувати умови оплати праці з профспілковим органом, який репрезентує інтереси більшості працівників, а за недоліком такого – з іншим уповноваженим на представництво органом.

Результати. Зміст колективного договору визначається сторонами у межах їх компетенції. Відповідно до ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» в колективному договорі повинні встановлюватися взаємні зобов'язання сторін відносно регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних стосунків, зокрема:

– змін організації виробництва і праці;

– забезпечення продуктивної зайнятості;

– нормування і оплати праці, встановлення форм, систем, розмірів заробітної плати і 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 праці, тривалості робочого часу і відпочинку;

– забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;

– умов і охорони праці;

– гарантій діяльності профспілкової або інших показних організацій трудящих.

Вкажемо, що ця стаття Закону України «Про колективні договори і угоди» визначає лише основні напрями договірного регулювання стосунків між соціальними партнерами на виробничому рівні, але не обмежує їх. При необхідності сторони на власний розсуд можуть розширити круг питань, які виносяться на переговори.

Під час визначення змісту колективного договору необхідно пам'ятати, що відповідно до ст. 9-1 «Кодексу законів про працю» і ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» в колективному договорі можуть встановлюватися додаткові або вищі, якщо порівняти з чинним законодавством, генеральним, галузевим, регіональним угодами, соціальні гарантії, пільги, компенсації за рахунок засобу підприємства.

Відносно форми колективного договору і його структури чинні законодавчі акти не встановлюють єдиних вимог до них. Сторони самостійно визначають структуру колективного договору, його розділи, додатки. Проте слід пам'ятати, що колективний договір полягає на основі зобов'язань сторін, які відповідають за невиконання або порушення зобов'язань колек-

тивного договору. Отже, положення колективного договору слід формулювати у формі зобов'язань, узятих кожною стороною, з визначенням посадовців, відповідальних за їх реалізацію і терміни виконання.

Висновки. Помітимо, що умови колективних договорів і угод, ув'язнених відповідно до чинного законодавства, є обов'язковими для підприємств, на які поширюється це законодавство, і сторін, які їх уклали.

Умови колективних договорів або угод, які погіршують, в порівнянні з чинним законодавством, положення працівників, є недійсними, отже, включати їх в договори і угоди забороняється.

Відповідно до ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» галузеві і регіональні угоди реєструє Міністерство праці України, а колективні договори реєструються місцевими органами державної виконавчої влади.

Список літератури: 1. Методы и средства повышения трудовой активности рабочих на капиталистических предприятиях (Великобритания, США). – М., – 1989. **2.** Научная организация труда в управлении производственным коллективом. Общеметодические рекомендации. – М.: Экономика, 1987. **3.** Научная организация труда рабочих. Методические рекомендации. – М.: НИИ труда, 1984. **4.** *Никифорова А.А.* Рынок труда: занятость и безработица. – М.: Международные отношения, 1991. **5.** Нормирование труда служащих. Методические указания. – М.: НИИ труда, 1979. **6.** Нормування праці // За ред. *В.М. Данюка* і *В.М. Абрамова*. – К.: ВІПОЛ, 1995. **7.** Организация, нормирование и оплата труда служащих // Уч. пос. под ред. *Погорелова Н.И*. – К.: ИСМО МО Украины, 1997. **8.** Організація, планування і управління на приладобудівних підприємствах // Уч. Посібник за ред. *В.А. Міщенка, М.І. Погорєлова*. – К.: НМК ВО, 1993.

Надійшла до редколегії 31.03.2013.

УДК 331.104

Договірне регулювання заробітної плати / М.І. Погорєлов // Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Актуальні проблеми розвитку українського суспільства. – Харків: НТУ «ХПІ», 2013. – № 69(1042). – С. 73-76. Бібліогр.: 8 назв.

Рассматриваются теоретические и практические аспекты положения о оплате труда; особенности оплаты труда на предприятиях различных организационно-правовых форм и разных категорий работников.

Ключевые слова: заработная плата, регуляция, договор, форма, категорія.

They Are Considered theoretical and practical aspects of the position about payment of the labour; particularities of the payment of the labour on enterprise different organizing-legal forms and miscellaneous category workman.

Keywords: salary, adjusting, agreement, form, category.