

– випадки реклаमाції повинні вирішуватися практично. Українські нормативи створюють багато бюрократичних процедур для прийняття реклаमाції.

Для залучення клієнта продавець повинен мати достатні обсяги для гарантування постійних великих поставок. Як правило, більші обсяги характерні для дешевшої лісопродукції, такої як технічна деревина для плитного виробництва й баланси для целюлозно-паперової промисловості [3].

Для залучення нових клієнтів, які можуть пропонувати гарну ціну, необхідно виконати щонайменше дві умови. Перш за все, потрібно знати, де шукати таких клієнтів. Необхідно мати на увазі, що посольства й інші організації звичайно мають список імпортерів пиломатеріалів. Друга умова – це постійне дотримання умов договору із партнерами (строк поставки, обсяги, якість, розміри, вологість, упакування, маркування й т.д.), в іншому випадку існує можливість втрати репутації, яку легко втратити й важко відновити.

#### Література

1. Горохівський О.І. основні тенденції світової торгівлі деревинною продукцією // Науковий вісник. - Національний університет біоресурсів і природокористування України. 2010. — 2, № 1—2. — С. 151-156.
2. [Електронний ресурс]. - Доступний з: <http://www.lesovod.org.ua/node/423>
3. [Електронний ресурс]. - Доступний з: <http://www.lesovod.org.ua/node/433>

Бойко В.А., ст. гр. ОА-10  
Кіровоградський національний технічний університет

### **РОЛЬ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В КОЛЕКТИВНО– ДОГОВІРНОМУ РЕГУЛЮВАННІ**

Все, що необхідно для життя і розвитку людей, функціонування суспільства, пов'язане з працею, яка забезпечує розвиток як суспільства загалом, так і окремої людини. У процесі праці, виконуючи ті чи інші трудові функції, люди взаємодіють, вступаючи один із одним у різноманітні відносини, зокрема трудові.

Трудові відносини посідають у житті кожної людини важливе місце, це обумовлює важливість науково обґрунтованого регулювання цих відносин, встановлення таких умов праці та гарантій їх дотримання, які б сприяли збільшенню ефективності праці. Трудовий договір в умовах, коли відбуваються постійні зміни в економічному середовищі, які здійснюють помітний вплив на ринок праці, є найбільш дієвим способом забезпечення трудових прав робітника.

Укладання трудового договору, в робітника, викликає багато

проблем. Відбувається це, передусім, внаслідок недосконалого викладення норм трудового законодавства і незнання особливостей трудового договору, які відрізняють його від суміжних цивільно-правових договорів (договорів підряду).

Метою дослідження є визначення сутності поняття «трудоий договір», особливості його трактування в Україні та закордоном, а також визначення відмінності поняття «трудоий договір» від «трудова угода».

Питання сутності трудового договору та його значення досліджувалося в наукових працях вчених: Н.О. Мельничук, В.Я. Брич, О.П. Дяків, В.М. Островецьков, О.В. Смірнов, О.С. Пашков, Ю.А. Кучин та ін.

Трудоий договір є основною організаційно формою залучення громадян до праці, а також є найоптимальнішим способом узгодження інтересів працівника і роботодавця [2, с. 22].

Відповідно до Кодексу законів про працю України, «трудоий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін» [1].

Враховуючи численність визначень поняття «трудоий договір» в працях західних авторів можна коротко узагальнити, що трудоий договір - це договір через який працівник зобов'язується працювати в обмін на заробітну плату і за наявності юридичної підпорядкованості. Із цього визначення випливає, що двома головними ознаками трудового договору є те, що працівник зобов'язується працювати на наймача під його керівництвом і те, що він отримує за це винагороду. Такий вузький підхід обумовлюється економічними умовами життя в західних країнах, де держава встановлюються всі пільги та гарантії, які визначають умови праці та отримання заробітної плати [3].

Законодавством західних країн забезпечена трудовими гарантіями та пільгами переважна більшість працівників, хоча і з певними обмеженнями в залежності від виду договору, в той час в Україні внаслідок недосконалого викладення норм трудового законодавства більшість працівників укладають так звані «трудоі угоди», що часто плутають із строковим трудовим договором, в результаті чого працівники залишаються не захищеними перед свавіллям та порушенням їхніх прав з боку роботодавців [3].

За трудовою угодою (договором підряду) особа набуває статусу «підрядника» або «виконавця» з правами, визначеними цивільним законодавством та договором. Особа, яка виконує роботу за трудовим договором, набуває статусу «працівника» і на неї поширюються гарантії, пільги та компенсації, визначені законодавством про працю.

Особа, яка працює за трудовою угодою:

- втрачає законодавчі гарантії щодо оплати праці осіб;
- зобов'язана використовувати свої матеріали і свої засоби, якщо інше не обумовлено у договорі;
- втрачає гарантійне право працівника на відпочинок.

Також особа, яка працює за трудовою угодою не отримує запису до трудової книжки про виконання роботи

Відповідно трудового договору працівник виконує роботу визначеного роду відповідно до його професії, спеціальності, посади і кваліфікації, здійснює визначену трудову функцію в діяльності підприємства, організації, або установи та дотримується режиму робочого часу, виконує визначену роботу і дотримується правил внутрішнього трудового розпорядку [4].

Отже, трудовий договір впливає на динаміку трудових відносин, породжуючи їх, змінюючи чи припиняючи. Він визначає і обсяг прав та обов'язків сторін (виконувати роботу, виплачувати заробітну плату), регулює поведінку сторін при здійсненні трудових відносин (дотримуватись правил внутрішнього розпорядку, забезпечувати належні умови праці).

#### Література

1. Кодекс законів про працю України // [Електронний ресурс]. - Доступний з: <http://www.kmv.gov.ua>
2. Слома В.М. Трудовий договір як підстава виникнення трудових правовідносин// науковий журнал «Адвокат», № 8.- 2010 р.
3. Мельничук Н.О. визначення трудового договору в нових ринкових умовах// електронне наукове фахове видання «Форум права» № 3 2011р.
4. Петрожець О.В. в чому полягає відмінність трудового договору від трудової угоди // [Електронний ресурс]. - Доступний з: <http://www.kmv.gov.ua/divinfo.asp?Id=229517>

Бойко С., Заєць В. ст. гр. ЗВ-08  
Кіровоградський національний технічний університет

## **ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОДУКЦІЇ ПРИ ВПРОВАДЖЕННІ НОВОЇ ТЕХНОЛОГІЇ**

Підвищенню конкурентоспроможності продукції машинобудівних підприємств може сприяти як впровадження і використання