

Лукашева Наталія Олегівна
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
к.і.н., доц. Шпиталенко Г.А.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНИХ ВІДНОСИН ЯК ЗАСОБУ ПІДВИЩЕННЯ ГУМАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ

Розглянуто колективно-договірні відносини та їх вплив на підвищення гуманізації праці

Людина – надзвичайно складна істота. Вона поєднує в собі біологічне і соціальне суспільство. Як біологічна істота людина – унікальний продукт природи, мисляча істота, наділена сукупністю фізичних і розумових здібностей, здатністю взаємодіяти з природою і жити за її законами. Людина як соціальна істота є частиною суспільства, тобто живе у соціумі, має багатогранні стосунки з іншими людьми (економічні, політичні, національні, сімейні), виконує і підкоряється юридичним законам, додержується певних моральних норм і правил соціальної поведінки, що прийняті в суспільстві.

Колективний договір – це форма правотворення, яку держава надає підприємствам, установам, організаціям для конкретизації діючого трудового законодавства з врахуванням їх особливостей і умов. Завданням колективного договору є також питання регулювання трудових відносин, не врегульованих чинним трудовим законодавством.

Колективний договір за трудовим правом розглядається у декількох аспектах, що мають самостійне теоретичне і практичне значення у регулюванні трудових відносин на підприємстві. Безумовно, центральне місце у механізмі індивідуально-договірного регулювання трудових відносин займає трудовий договір. Він традиційно розглядається:

- по-перше, як форма реалізації права на працю;
- по-друге, як підстава виникнення та існування у часі трудових правовідносин;
- по-третє, як інститут трудового права, який об'єднує норми, що регулюють прийняття громадян на роботу, переведення та звільнення.

Колективний договір впливає на динаміку трудових відносин, породжуючи їх, змінюючи чи припиняючи. Він визначає обсяг кореспондуючих прав і обов'язків сторін, регулює поведінку сторін при здійсненні трудових відносин. За такого підходу колективний договір є джерелом трудового права, адже він містить локальні правові норми.

Разом з тим колективний договір в значній мірі сприяє і ефективності господарської діяльності, підвищенню рентабельності якості продукції за результатами роботи, оскільки містить взаємні зобов'язання сторін, спрямовані на вищевказані цілі. При цьому, використовуючи надане законом право щодо встановлення за рахунок власних коштів додаткових порівняно з законодавством трудових і соціально-економічних пільг для працівників, власник або уповноважена ним особа використовує їх як засіб зацікавлення, заохочення працівників до поліпшення дисципліни праці, стабілізації виробничого процесу, підвищення продуктивності праці і, нарешті, отримання високих прибутків.

У трудовому праві колективний договір традиційно вважається одним із основних інститутів галузі права, що охоплює досить значну кількість правових норм різного рівня – як централізованого, так і локального, з допомогою яких забезпечується регулювання відносно самостійної групи трудових відносин. При цьому останнім часом намітилася тенденція розширення сфери локальних норм у системі цього інституту. Повністю оновилися і централізовані норми. Вони стали більшою мірою відповідати об'єктивним умовам ринкової економіки. Закон України „Про колективні договори і угоди” визначив правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців. На основі цього Закону у новій редакції викладено главу II Кодексу законів про працю України.

Колективний договір укладається з метою узгодження інтересів найманих працівників і роботодавця. Порядок проведення колективних переговорів з метою укладення колективного договору спрямований на досягнення соціальної злагоди на конкретних підприємствах, в установах, організаціях. Співробітництво партнерів на виробничому рівні базується на засадах рівноправності сторін, пріоритетності примирних методів і процедур у переговорах, взаємної довіри та регулярності проведення консультацій, обов'язковості виконання досягнутих домовленостей і відповідальності за взяті зобов'язання. Тому колективний договір розглядають як акт соціального партнерства, що укладається на двосторонній основі.

Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи.

Під гуманізацією праці розуміють профілактику перевтоми, професійних захворювань, запобігання виробничому травматизму та професійній деформації працівника, підвищення змістовності праці, створення умов для всебічного розвитку особистості.

Гуманізація праці на практиці покликана забезпечити:

- а) високу змістовність праці трудящих, яка відповідає їхній кваліфікації, структурі та ієрархії потреб і мотивів;
- б) якнайліпше пристосування матеріально-технічної бази виробництва до людини;
- в) створення сприятливих умов праці;
- г) широку та активну участь працівників у виконанні виробничих завдань.

Класична програма гуманізації праці включає такі основні складові:

- збагачення змісту праці (суміщення функцій працівників основного й допоміжного виробництва, основних функцій і функцій контролю за якістю продукції);
- групування різнорідних операцій тощо;

- розвиток колективних форм організації праці;
- створення досконаліших умов праці;
- розвиток виробничої демократії;
- раціоналізація режимів праці і відпочинку, запровадження гнучких графіків роботи;
- підвищення рівня інформованості колективу;
- прозорість внутрішньоорганізаційної діяльності.

На основі запровадження як традиційних, так і нетрадиційних методів мотивації та програм гуманізації праці ставиться завдання створення нової, синтетичної моделі організації і стимулювання праці, яка дає максимальні можливості для зростання ефективності виробництва.

Розглянувши теоретичні аспекти колективно-договірних відносин як засіб підвищення гуманізації праці була розкрита сутність гуманізації праці та виробництва.

Можна відзначити, що гуманізація виробництва – це складна багаторівнева проблема. Її розв'язання передбачає використання матеріально-технічних, організаційно-економічних і соціально-економічних факторів. Базовою є зміна змісту та умов праці, яка безпосередньо пов'язана з удосконаленням техніки і технології виробництва. Оскільки сьогодні поряд з високомеханізованим і автоматизованим виробництвом, у якому зайняті висококваліфіковані робітники і створені відповідні для їх діяльності умови, ще багато важкої фізичної праці, яку виконують мало- або некваліфіковані робітники.

Також ми представили колективно-договірне регулювання як засіб гуманізації праці. Отже, колективний договір – це письмова нормативна угода між власником або уповноваженим ним органом і трудовим колективом, від імені якого виступає профспілковий комітет чи інший уповноважений трудовим колективом орган. Цією угодою визначаються взаємні зобов'язання сторін у галузі трудових і соціально-економічних відносин.

Положення колективного договору регулюють не лише відносини між його сторонами, а й відносини між роботодавцем, з одного боку, та одним або кількома виборними профспілковими органами чи іншими уповноваженими на представництво трудовими колективами органами – з іншого.

Ознаками колективного договору є:

- наявність сторін – власника (його представники) і трудового колективу;
- письмова форма договору;
- зміст – взаємні права і обов'язки сторін, що визначені у ст. 13 КЗпП України.

Основна вимога колективного договору полягає в тому, що його умови можуть лише покращувати становище працівників порівняно з чинним законодавством, а умови, що погіршують умови праці працівників, визнаються недійсними.

У зв'язку з появою в державі роботодавців, що здійснюють підприємницьку діяльність на базі різних форм власності, виникла нагальна потреба вдосконалення регулювання соціально-трудова відносин між роботодавцями і трудовими колективами, створення механізму соціального захисту прав та інтересів працівників. Цьому сприяє колективний договір, який визначає взаємовідносини власника або уповноваженого ним органу з трудовим колективом у галузі праці, економіки та соціального розвитку підприємства.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Конституція України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/ma-in.cgi>. – Назва з екрану.
2. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08&p=1>. – Назва з екрану.
3. Про колективні договори та угоди [Електронний ресурс]: Закон України. – Режим доступу: <http://www.ucipr.kiev.ua/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=1938>. – Назва з екрану.