

- внутрішні аудитори систем управління, менеджери з якості та інші органи із сертифікації персоналу;
- навчальні і наукові центри Держспоживстандарту України.

Чинні методичні підходи до сертифікації персоналу в Україні полягають в оцінюванні його компетентності за результатами розгляду документів заявника, наступній безпосередній перевірці й оцінці кваліфікації заявника атестаційною комісією органу сертифікації персоналу (письмовий іспит, співбесіда, комбіновані методи тощо), а також у подальшому інспекційному нагляді за діяльністю особи що сертифікувалася. Претенденти, які здобули позитивний результат із сертифікації зараховуються, згідно з вимогами стандарту до Реєстру сертифікованого персоналу. Методи оцінки у процесі проведення сертифікації персоналу повинні відповідати структурі підприємства, характеру діяльності персоналу, бути простими і зрозумілими; містити 5–6 кількісних показників, поєднувати письмові та усні завдання.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про підтвердження відповідності» від 17.05.2001 р. № 2406-111 // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2001, N 32, ст. 169/Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2406-14>.
2. ДСТУ ISO 9001–2001. Системи управління якістю. Вимоги./Режим доступу: http://www.gereho.dp.ua/index/info_dstu_iso_9001-2009.html.
3. Білорус Т.В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства: [Текст] / Т. В. Білорус; Державна податкова адміністрація України, Національна академія держ. податкової служби України. – Ірпінь: Національна академія ДПС України, 2007. – 174 с.
4. Міждисциплінарний словник з менеджменту [Текст]: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / [авт. кол.: Черваньов Д. М. та ін.; за ред.: Д. М. Черваньова, О. І. Жилінської]. – К.: Нічлава, 2011. – 623 с.

Храмченко В.В.

студентка,

Науковий керівник: Овчаренко Т.С.

кандидат економічних наук, доцент,

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНА СИСТЕМА ЯК ЗАСІБ ЗМІЦНЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ

Соціальне партнерство – така система відносин між найманими працівниками і власниками засобів виробництва, при якій визнаються розбіжності економічних інтересів різних соціальних груп і право кожної з них відстоювати свої інтереси через пошук компромісів, шляхів взаєморозуміння й співробітництва в умовах злагоди. Соціальне партнерство є найприйнятнішим методом оптимізації досягнення балансу інтересів роботодавців та найманих працівників. Відносини соціального партнерства мають колективний характер, бо в їх основі лежить колективний інтерес

об'єднань працівників – професійних спілок з одного боку; з іншого – об'єднань власників-акціонерів, спілок підприємств.

Соціальні партнери співпрацюють у формі консультацій, переговорів, які здебільшого закінчуються укладенням угод і колективних договорів. Не можна не зазначити, що роль угод і колективних договорів у всьому світі настільки зросла, що всю систему трудових відносин у багатьох країнах нерідко називають колективно-договірною системою [4, с. 38].

Перевагою колективно-договірної системи регулювання трудових відносин у практиці функціонування ринку праці є, передусім, гнучкість прийняття рішень, яка не порівнюється ні з законодавчими, ні з судовими і адміністративними заходами. Гнучкість цієї системи проявляється у різноманітності угод на різних рівнях – національному, галузевому, регіональному та виробничому [3, с. 17].

Колективні угоди укладаються на основі чинного законодавства України, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та узгодження інтересів працівників, власників та уповноважених ними органів на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи.

Отже, колективний договір – це організаційно-нормативне закріплення соціального партнерства на підприємстві і являє собою правовий акт, який регулює трудові, соціально-економічні та професійні відносини між роботодавцями та найманими працівниками підприємств. Його функції полягають не тільки в регулюванні соціально-трудова відносин, а й у пом'якшенні соціальної напруги, вирішенні трудових спорів і протиріч цивілізованим способом [2, с. 11].

Сторонами, які домовляються, виступають безпосередньо керівник підприємства або його представник і уповноважені від трудового колективу, в тому числі і профспілки. Для ведення переговорів і підготовки проекту колективного договору створюється уповноважена комісія, а при потребі запрошуються арбітри і посередники [1].

Колективний договір формується на основі таких принципів як:

- рівноправність сторін;
- свобода вибору питань для обговорення;
- добровільність прийняття обов'язків;
- гарантія реального виконання обов'язків;
- проведення систематичного контролю і взаємної відповідальності.

Змістом колективного договору є узгоджені сторонами умови (положення), покликані врегулювати соціально-трудова відносини в даній організації.

Проект договору обов'язково обговорюється працівниками підприємства і удосконалюється з урахуванням зауважень і доповнень, а потім затверджується загальними зборами (конференцією) трудового колективу, на яких присутні не менше 2/3 представників трудового колективу, обраних делегатами на конференцію. Якщо збори (конференція) ухвалюють даний

договір, він підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше, ніж через п'ять днів з моменту його ухвалення.

Підписаний колективний договір підлягає реєстрації в місцевих органах виконавчої влади. Реєстрація проводиться у двотижневий термін від дня його подання [1].

Колективний договір вирішує ряд виробничих і соціальних завдань, а саме:

- деталізація і конкретизація діючого законодавства про працю з максимальним врахуванням специфіки підприємства;
- розглядання нових питань, поставлених часом і виробництвом, які ще не відрегульовані нормативними документами;
- стимулювання працівників шляхом встановлення пільгових умов праці, забезпечуючи виконання договірних обов'язків сторін;
- встановлення конкретної відповідальності господарських і професійних органів за покращення умов праці і безпеки працівників;
- залучення працівників до управління виробництвом;
- врегулювання протиріч між роботодавцем і найманими працівниками [2, с. 34].

У всьому світі колективний договір є тим значимим інститутом, за допомогою якого узгоджуються інтереси власника та трудового колективу, вирішуються питання організації праці. І саме ступінь ефективності налагодження колективної співпраці безпосередньо впливає на виробничий процес, стимулює результативність та продуктивність праці. Проте, попри практику активного укладання колективних договорів в інших країнах світу, умови сьогодення засвідчують, що в Україні значна кількість роботодавців не вбачає необхідності укладати колективні договори, розглядаючи їх як зайві поступки працівникам. Це є наслідком складних процесів становлення ринкової економіки, що спричинило до перетворення колективних договорів на суто формальні угоди, які фактично ніяк не впливають на узгодження інтересів сторін колективних правовідносин. Таким чином, нівелюється сутність колективного договору і перекреслюється його значення для встановлення прав та обов'язків сторін колективних правовідносин, вагомого чинника реалізації захисту трудових прав працівників.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.93, № 3357-ХІІ (3357-12), ст.362 зі змінами, внесеними згідно із Законами № 379-VII (379-18) від 02.07.2013, ВВР, 2014, N 14, ст.251.
2. Міждисциплінарний словник з менеджменту : навч. посібник для студентів вищих навч. закладів / [Черваньов Д.М. та ін. ; за ред. : Д.М. Черваньова, О.І. Жилінської]. – Київ : Нічлава, 2011. – 623с.
3. Пашутинський Є.К. Колективний договір / Пашутинський Є.К. – 2-ге вид., змінене. – Київ : КНТ, 2010. – 152 с.
4. Петюх В. М., Базилюк Б. Г., Герасименко О. О. Управління персоналом. – К.: КНЕУ, 2007. – 320 с.