

ОСНОВНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА ПІДПРИЄМСТВІ

ЛЕПЕЙКО Т. І.

доктор економічних наук

НАЗАРОВ Н. К.

аспірант

Харків

У сучасному бізнес-середовищі активно формуються соціально-трудові відносини нового типу, засновані на підвищенні соціально-правової свідомості найманих робітників та, як наслідок, наявності розмежування корінних інтересів робітників та роботодавців. Особливо актуальними та такими, що заслуговують на дослідження та подальшу розробку з метою вдосконалення, на даному етапі економічного розвитку суспільства стають соціально-економічні відносини у трудовій сфері, засновані на принципах соціального партнерства, а також вдосконалення колективно-договірної практики на рівні підприємств як базової ланки соціально-партнерських відносин.

В науковій проблематиці питання соціального партнерства займають одне з провідних місць у зв'язку з порівняно недовгою появою в якості регулятора відносин трудових відносин на підприємстві. Вивченням природи соціального партнерства і розробкою його теоретико-концептуальних основ займалися такі провідні вчені як М. Вебер, Т. Парсонс. Серед сучасних дослідників, що займаються проблемами розвитку системи соціального партнерства, такі вчені, як В. Н. Бобков, Н. А. Волгін, В. Н. Кисельов, Ю. П. Кокін, А. А. Силін та інші. Але на сьогоднішній день велика кількість проблемних питань остаточно не вирішена. Досить фрагментарно розглянуті у літературі механізми регуляції системи соціального партнерства на рівні підприємства як фундаментальної ланки системи соціально-економічних відносин.

Метою статті є визначення проблем та протиріч системи соціального партнерства, узагальнення та обґрунтування ролі її учасників та розробка рекомендацій щодо вдосконалення і розвитку стандартів соціального партнерства.

На сьогоднішній день Україна засвоює нову модель соціально-орієнтованої ринкової економіки, що має на увазі відповідну соціальну організацію праці, що забез-

печує ефективну трудову діяльність населення. Формування нових умов функціонування соціально-трудової сфери адекватної соціальної направленості розвитку національної економіки багато в чому визначається механізмом регулювання соціально-трудових відносин. В сучасних умовах основою такого механізму є широко відоме соціальне партнерство [1, с. 131].

Українську модель соціального партнерства характеризують риси класичного трипартизму, тобто регулювання трудових і пов'язаних з ними економічних і політичних стосунків на основі рівноправної взаємодії, співпраці трьох сторін, а саме представників найманих працівників, роботодавців і держави. Враховуючи схильність нашої країни до патерналістських відносин, можна прогнозувати й подальшу вагому участь держави як дієвого соціального партнера.

До основних принципів соціального партнерства відносять дотримання норм законодавства, повноваження представників сторін, рівноправ'я сторін в свободі вибору і обговоренні питань, які складають зміст колективних договорів і відносин; добровільність сторін в прийнятті на себе зобов'язань, систематичність контролю і відповідальність за виконання зобов'язань.

Підґрунтям зародження системи соціального партнерства в Україні стали Кодекс законів про працю, Декрет Кабінету Міністрів «Про оплату праці» (1992 р.), Указ Президента «Про національну раду соціального партнерства» (1993р.), закони «Про підприємництво» (1991 р.), «Про охорону праці» (1992 р.), «Про колективні договори і угоди» (1993 р.), «Про оплату праці» (1995 р.). Подальшим розвитком законодавчого забезпечення регулювання соціально-трудових відносин стало прийняття законів «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (1998 р.), «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності» (1999 р.), «Про організації роботодавців» (2001 р.). Практика закріплення прав роботодавців та працівників окремими законами характерна для міжнародного досвіду, а також витікає із зобов'язань України як члена Міжнародної організації праці (МОП) [2]. Станом на вересень 2011 року Україною ратифіковано вже 60 конвенцій МОП [3].

Рівні соціального партнерства поділяються на міжнародний, національний, галузевий, регіональний,

виробничий. До суб'єктів соціального партнерства належать представники уряду, представники роботодавців і найманих працівників тощо.

На сьогодні в Україні найбільшою організацією роботодавців є Федерація роботодавців (ФРУ), яка є єдиною структурою, що має членські організації у всіх регіонах країни. Ще одним з учасників партнерства в нашій країні є Федерація професійних спілок України (ФПУ), яка є найбільш чисельним профспілковим об'єднанням в Україні, нараховує понад 10 млн членів профспілок [4, с. 78]. Довгостроковими цілями діяльності профспілок є:

- 1) забезпечення повної зайнятості; покращення умов праці;
 - 2) стабільне зростання заробітної плати;
 - 3) стабільність угод між роботодавцями й найманими працівниками, подальше вдосконалення їх змісту.
- Їх реалізація потребує приділення додаткової уваги керівними органами профспілкових організацій наступним напрямом:
- 1) дослідження нормативної бази щодо вирішення поточних задач;
 - 2) наближення цілей профспілкових організацій до вирішення питань, які турбують її членів на різних рівнях;
 - 3) постійне вивчення потреб членів профспілкових організацій;
 - 4) збільшення чисельності членів профспілкових організацій;
 - 5) контролю за дотриманням колективних угод;
 - 6) підвищення якості професійної навчання членів профспілок тощо.

Основним засобом соціального партнерства є колективно-договірне регулювання соціально-трудова відносин, яке реалізується через систему угод на галузевому, територіальному, професійному рівнях, а також за допомогою укладання колективних договорів на підприємствах, в організаціях і установах. Зміст колективних угод не охоплює всі важливі сторони соціально-трудова відносин, у зв'язку з чим не забезпечується достатній соціальних захист, не здійснюється належна підтримка і збереження знань і навичок найманих працівників.

Отже, система соціального партнерства в Україні не є цілком сформованою і має наступні недоліки:

- 1) недорозвинені деякі елементи системи: законодавчі, організаційні, соціально-економічні тощо;
- 2) зміст колективних угод не охоплює всі важливі сторони соціально-трудова відносин;
- 3) недостатня кількість залучення найманих працівників до процесу колективно-договірного регулювання;
- 4) недостатньо налагодженою є взаємодія соціальних партнерів на регіональному і галузевому рівнях;
- 5) профспілки не виконують повною мірою своїх функцій стосовно захисту соціально-економічних прав і інтересів найманих працівників;
- 6) не має цілком сформованого класу роботодавців, як активного суб'єкту соціального партнерства;
- 7) підписання колективних угод не гарантує їх сумлінного виконання, що подекуди пов'язано з невмінням і

небажанням соціальних партнерів досягати компромісу; 8) недостатньою є матеріальна база громадських організацій, які опікуються питаннями соціального партнерства [5, с. 6].

В Україні поступово формується система процедур вирішення колективних і трудових спорів, примирення і посередництва, трудового арбітражу. В межах цієї системи головними питаннями соціально-трудова відносин є забезпечення ефективної зайнятості, покращення умов і охорони праці, постійне підвищення кваліфікації і навчання найманих працівників, що вирішуються на ґрунті договірних відносин між соціальними партнерами.

Таким чином, для подальшого вдосконалення системи соціального партнерства в Україні доцільним є:

- 1) залучення до системи партнерських відносин соціальних груп і прошарків, які в даний час в неї не включені;
- 2) реформування законодавчих і нормативних актів з питань соціального партнерства й соціально-трудова відносин, з метою приведення їх у відповідність із нормами міжнародного права; прискорення ухвалення законодавчих актів, які безпосередньо стосуються системи соціального партнерства і її складових;
- 3) проведення додаткових заходів з боку держави, щодо мотивації роботодавців до участі в соціальному діалозі; проведення заходів по підвищенню поінформованості широких мас суспільства про соціальне партнерство тощо. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. **Кинько Е. Н.** Социальное партнерство как фактор социализации социально – трудовых отношений. // Социальная экономика. – № 1 – 2. – 2006. – С. 131 – 136.
2. [Електронний ресурс].– Режим доступу: <http://www.ilo.org/>.
3. Соціальне партнерство в Україні: особливості становлення і перспектив розвитку [Електронний ресурс].– Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/natural/npkntu_e/.
4. **Колосок А. М.** Інституційне забезпечення соціального партнерства. // Актуальні проблеми економіки. – № 10. – 2009. – С. 74 – 79.
5. **Жуков В.** Соціальне партнерство – запорука злагоди в суспільстві. // Праця і зарплата. – № 32. – 2008. – С. 4 – 6.