



І.М. ЧУМАЧЕНКО

Академія праці та соціальних відносин

УДК 331.105.44

ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ТА ФУНКЦІ ПРОФСПІЛОК В СУЧАСНИХ УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Досліджені проблеми інституту соціального партнерства та їх практичного втілення на рівні окремо взятого підприємства.

Сучасні умови ринкової економіки, нові способи господарювання призводять до виникнення та закріплення у повсякденному житті нових явищ і процесів, які необхідно зрозуміти та осмислити, розробляючи не тільки теоретичні моделі, але і, безумовно, вивчаючи практичний досвід. Виникнення і формування такого нового явища для України, як соціальне партнерство, вимагає насамперед визначення його сутності та основних складових.

Дослідження проблем соціального партнерства та їх практичного втілення на рівні окремо взятого підприємства здається можливим за наступними категоріями та критеріями:

- розвитком правової бази;
- статусом первинної організації профспілки;
- якісними характеристиками профспілкового комітету, його здатності і готовності до соціального діалогу з власниками підприємства або їхніми уповноваженими органами;
- конструктивізмом роботодавця, направленою на досягнення соціального миру на підприємстві.
- відкритістю та прозорістю форм соціального партнерства.

До проблем становлення інституту соціального партнерства, через призму діяльності профспілок, колективно-договірне регулювання праці, в тій чи іншій мірі, зверталася велика кількість вчених-теоретиків. В радянські часи даною проблемою займалися В.С. Андреев [1], М.Й. Бару [2], Л.Я. Гінзбург [3], С.О. Іванов [4], Р.І. Кондратьєв [5], Р.З. Лівшиць, Ю.П. Орловський [6], А.С. Пашков [7], А.Р. Машок [8], О.І. Процевський [9], В.М. Скобелкін [10], А.І. Цегін [11] та ін. У сучасних умовах над різними аспектами колективно-договірних правовідносин працюють В.С. Венедиктов [12], Г.І. Чанишева [13, 14], П.Д. Пилипенко [15], А. Сіленко [16], О.М. Обушенко [17], О.Т. Барабаш [18], В.І. Прокопенко [19], В.В. Жернаков [20] та інші.

Основними документами, які регулюють соціально-партнерські відносини на підприємстві, є нормативні акти за наступною класифікацією:

- юридичні, тобто регулюючі трудові відносини;
- договірні документи, включаючи Генеральну, галузеву та регіональну угоду, колективний договір окремо

взятого підприємства.

Основними документами, які використовуються при укладанні соціально-партнерських угод є – Закон України “Про колективні договори й угоди”, КЗпП, галузева угода та діючий колективний договір підприємства.

Дуже рідко профспілки використовують під час колективно-договірної кампанії такі документи, як Генеральна та регіональна угоди - тільки, як правило, для складання програм-додачків до колективного договору, наприклад Програми здоров'я, Програми надання цільової благодійної допомоги ветеранам та інвалідам підприємства, програмних заходів для боротьби з бідністю.

Істотним недоліком Генеральної та регіональної угоди вважається те, що сторона роботодавців представлена, як правило, формально і тому прийняті документи не мають юридичної сили для власника окремо взятого підприємства. Крім того, відзначається недостатньо продумана система “покарання” за невиконання угоди. Відповідальність сторін з накладенням штрафних санкцій виділена в спеціальний розділ лише в деяких регіональних угодах, тоді як у документах, прийнятих на рівні галузі й уряду, вона відсутня. Але незважаючи на відзначені недоліки, голови первинних профспілкових організацій визначають, що укладена Генеральна, галузева чи то регіональна – це, по перше, визнання профспілок владою.

Порівнюючи місце і роль Генеральної угоди та галузевої і регіональної тристоронньої угоди, необхідно відзначити неспроможність Генеральної угоди в частині встановлення мінімального місячного розміру тарифної ставки працівника першого розряду, яку необхідно встановлювати виходячи з умов регіону, галузі, підприємства.

Аналіз текстів колективних договорів підприємств дозволив виділити вплив Генеральної угоди і регіональної тристоронньої угоди тільки в розділі “Форми, системи і методи формування оплати праці”. У деяких колективних договорах підприємств передбачається “поетапне зближення рівня заробітної плати працівника першого розряду з нормальними умовами праці, з рівнем прожиткового мінімуму”, що передбачено Генеральною угодою.

Для упорядкування соціально-партнерських відносин, у зв'язку з недоліками чинного законодавства, може бути також уведена ініціатива по розробці та оприлюдненню

локальних правових норм, що регламентують колективно-договірний процес на підприємстві. З цього приводу нагодою та новелою є проведення колдоговірної компанії, що ведеться на підставі розробленого і затвердженого Правлінням та профспілковим комітетом положення "Про порядок ведення переговорів і укладання колективного договору". У документі чітко обмовляються терміни колдоговірної компанії, складання звіту по виконанню діючого колдоговору, збору пропозицій від працівників підприємства, склад погоджувальної комісії, відповідальні за складання розділів колдоговору.

Серед проблем розвитку правової бази соціального партнерства треба зупинитися на наступному. Незважаючи на велику кількість нормативних актів, законів, необхідне удосконалення правової бази партнерства. Проблема модернізації правових документів актуальна для розвитку партнерських відносин на всіх рівнях: від всеукраїнського до галузевого підприємства. Для розвитку соціального партнерства на рівні підприємства учасникам переговорів важливо навчитися використовувати можливості тих постанов і документів, які вже введені та діють.

Безумовно, кількість нормативних актів не є визначальним чинником у досягненні конструктивного діалогу на рівні підприємства. Існують більш вагомні критерії: готовність і здатність суб'єктів партнерства до рівноправного діалогу. Його розвиток залежить, насамперед, від суб'єктів, що включені в соціальний процес. Лише їхні значимі якості (готовність і здатність) можуть вирішити долю соціального партнерства. Тому головною метою даної статті є суб'єктивні фактори формування інституту соціального партнерства на підприємстві.

Такі критерії, як "готовність" і "здатність" суб'єктів партнерства до спільного діалогу, можуть бути проаналізовані через призму взаємини адміністрації підприємства із профспілковим комітетом. Крім того, головним результатом цього дослідження є виявлення значення колективного договору для роботодавців, профспілкового комітету та трудового колективу підприємства.

Колективний договір є основною формою соціального діалогу на підприємстві. За своїм призначенням це нормативний акт, що регулює відносини між роботодавцем і працівниками підприємства.

Вивчення випадків соціального партнерства на підприємствах гірничо-металургійного комплексу України дозволяє зробити висновок про визначення колдоговірного процесу за двома критеріями:

- роботодавці намагаються визнати права й обов'язки суб'єктів колдоговірного процесу, враховуючи їхні інтереси;
- роботодавці самостійно вирішують всі управлінські питання без втручання контролюючих органів, у тому разі, й комітетів профспілки

Процес підготовки і укладання колективного договору на підприємствах ГМК має загальні риси і зберігає традиційний характер. Вивчення колдоговірного процесу представляється можливим із двох сторін:

- по-перше, виділити етапи розробки колдоговору і досліджувати характер організаційно-методичної роботи;
- по-друге, проаналізувати зміст і структуру колдого-

вору.

Організація роботи з укладання нового колдоговору починається з формування комісії. Її членами на паритетних засадах є представники адміністрації і профспілки. Наказом голови правління або виконавчого директора підприємства визначається графік спільних дій, у якому вказуються терміни проведення колдоговірної компанії, складання звіту з виконання діючого колдоговору, збору пропозицій працівників. На великих металургійних підприємствах, серед яких ВАТ "Запоріжсталь", металургійний комбінат імені Ілліча, ВАТ "Азовсталь", робота профкому над звітом і складанням проекту нового тексту проводиться спільно з фахівцями підприємства. На невеликих підприємствах та установах проект колективного договору готують звільнені члени профкому.

На наступному етапі роботи поводиться обговорення проекту в трудовому колективі. Узагальнення досвіду обговорення колективного договору працівниками підприємств дозволяє виділити наступні форми:

Обговорення на цехових зборах, у процесі поточної роботи – на оперативках, на змінно-зустрічних зборах. Дуже прикро, що сьогодні забуті саме такі профспілкові методи інформаційної роботи, як:

- існування "червоних стендів" із шухлядами для збору пропозицій;
- організація "прямих ліній" з генеральним директором, з головою профкому;
- проведення анкетування для з'ясування пропозицій з удосконалення колективного договору.

Без інформаційної підтримки колективного-договірного процесу, ведення переговорів не носить характер зворотного зв'язку, що негативно впливає на формування іміджу профспілки на окремо взятому підприємстві.

Але такий інформаційний засіб, як виділення спеціальної рубрики в багатотиражці, існує на багатьох підприємствах, як пам'ять про часи, коли на підприємствах це було обов'язком, який було покладено КПРС на профспілку, які до 90-х років були школою комунізму.

Та сьогодні діюче законодавство про соціальне партнерство чітко не окреслює рамки дозволеного в переговорному процесі, і тоді виникають саме такі проблеми в організації переговорного процесу:

- обговорення проекту колдоговору на "змінно-зустрічних нарадах" робить, з одного боку, вивчення тексту колдоговору більш доступним, з іншого боку - поверхневим, тому що ці збори націлені на вирішення саме питань виробництва. Для колективного обговорення змісту колдоговору існують досить традиційні форми - профспілкові збори, збори трудового колективу.

- залучення начальників цехів і відділів, майстрів ділянок як посередників в зборі пропозицій по розробці колективного договору. Така практика сьогодні застосовується адміністрацією підприємств для відсівання "непотрібних" пропозицій. Ця політика змінює сутність соціального партнерства, тому що застосовується "негласна" форма тиску на працівників, порушується принцип рівноправності партнерів. Адміністрація створює власні органи, що намагаються виконувати функції профспілки, тим самим втрачається зв'язок працівників із представниками, що вира-

жають їхні інтереси. У цьому випадку профспілковому комітету доречно розширити спектр демократичних способів збору пропозицій.

На наступних етапах комісія представників власника та профспілки допрацьовує проект з урахуванням надісланих зауважень і пропозицій, віддає його профспілковому комітету і роботодавцю. Після цього даний проект передається на узгодження правлінню та спостережній раді, і тільки потім виноситься для обговорення і прийняття на конференцію трудового колективу.

Робота комісії проходить напружено, навіть якщо характеризується обстановкою взаємної поваги і розуміння проблем один одного. Протиріччя і конфлікти, що виникають по ходу її діяльності, вирішуються по-різному. Або профспілковий лідер йде до директора, і вони "один на один" намагаються знайти компромісне рішення, або запрошуються фахівці підприємства, які обгрунтовують спростовування прийнятих рішень.

Учасники соціального діалогу суперечливі у визначенні щодо терміну, на який повинен укладатися колективний договір. Досвід показує, що найбільш прийнятним вважається прийняття колективного договору на два роки. На підприємствах, де приймають колективний договір строком на один рік, сторони партнерства пояснюють це сформованою традицією, швидкою зміною фінансових обставин та організаційних структур, як у профспілках так і в адміністрації. Вивчаючи даний випадок соціального партнерства, можна зробити висновок, що така ситуація характерна таким відносинам партнерства, коли погоджувальна комісія працює лише в період колективної компанії, коли під час поточної роботи колективний договір не змінюється і не доповнюється. З урахуванням нестабільності економічного становища в Україні найбільш ефективною формою співробітництва між профспілковою організацією і роботодавцем є постійно діюча комісія з розробки і внесення змін у колективний договір. І ця норма повинна бути не тільки в локальних нормативних актах, але й у нормах чинного Закону України "Про колективні договори і угоди", КЗпП України та Законі України "Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності". Тільки в цьому випадку з'являється можливість швидко реагувати на ситуацію, що змінилася, на підприємстві і вносити необхідні зміни в колективний договір.

До інших форм соціального партнерства на підприємстві можна віднести діяльність комісії з охорони праці підприємства, соціального страхування, трудовим спорам.

Діяльність комісії з охорони праці спрямована в основному на вирішення поточних питань, що стосуються, наприклад, питного режиму, видачі молока та забезпечення лікувальним харчуванням працівників, зайнятих на "шкідливих" ділянках, забезпечення спецодягом. До складу комісії входять представники як адміністрації, так і профспілкової організації. Наприклад, у більшості випадків роботу комісії з охорони праці очолюють заступники голів профкому. Незважаючи на існування спільної комісії з охорони праці на підприємстві, в багатьох профспілкових комітетах гірничо-металургійного комплексу існують комісії профспілкового комітету з охорони праці та екології. І в деяких випадках, тобто при розслідуванні

нешасних випадків на підприємстві та професійних захворювань, проведенні комплексних перевірок на додержання вимог законодавства про охорону праці, сфера діяльності комісії профкому значно ширше, ніж спільної комісії з охорони праці підприємства. Але при вирішенні конфліктних ситуацій, пов'язаних з розслідуванням нещасних випадків, наданням спецодягу та молока, превалює спільне рішення, яке закріплюється наказом технічного директора підприємства.

На всіх досліджуваних підприємствах створені комісії з трудових спорів. Це ще одна можливість соціального діалогу на підприємстві. Головна задача даної комісії полягає в вирішенні індивідуальних трудових суперечок. Наприклад, на ВАТ в складі комісії, згідно нормам представництва інтереси робітників підприємства захищають фахівці з трудового права та права соціального забезпечення. Зрозуміло, що КТС – це окремий суб'єкт трудового права, але елемент соціально-партнерських відносин проявляється саме у "досудовому" вирішенні спору, де вирішення проходить на підставі письмового звернення працівника до профспілкового комітету, де на підставі заяви у триденний термін утворюється комісія з вирішення порушеного в заяві питання. Та шляхом переговорів з адміністрацією структурного підрозділу проходить вирішення спору. Якщо сторони соціально-партнерських відносин не знаходять спільного рішення, заява передається до КТС.

До нестандартних форм організації соціального партнерства на рівні підприємства можна віднести досвід російських металургійних підприємств, на прикладі Самарської металургійної компанії "Самек" [21]. На підприємстві крім колективного є цехові угоди. На відміну від загального договору, вони стосуються винятково питань виробництва. У січні кожного року в цехах створюються комісії з адміністрації, профспілкових лідерів і робочих активістів, що займаються підготовкою цехових угод. Комісія готує проект угоди на основі пропозицій ділянок і бригад. Потім його текст вивіщується для ознайомлення. Приймається угода на цеховій конференції. Під час обговорення угод відзначається висока активність працівників цехів, оскільки в них піднімаються питання, з якими робітники щодня стикаються: обладнання кімчат для харчування, "бытовок" для відпочинку на ділянці, сушильні апарати для волосся в душі, халати замість фартуків, протяг на ділянці, неопалювані кабіни кранівниць і т.п. [21].

Якщо пропозиції неможливо реалізувати через цехову угоду, вони виносяться на рівень підприємства як пропозиції в колективний договір. До цехової угоди складається "План технічних заходів щодо поліпшення умов праці". Реалізацію цього плану контролює профспілковий комітет цеху. За виконання кожного розділу угоди призначаються відповідальні. Адміністрація цеху звітує перед працівниками про виконання запланованих заходів раз у квартал.

Аналізуючи ситуацію, можна зробити висновок, що цехові угоди ініціюють соціальний діалог на внутрішньо-цеховому рівні, формують навички ведення переговорів, створюють умови для розвитку соціального партнерства на підприємстві в цілому.

Відношення рядових членів як до колективного договору, так і до колективному процесу, суперечливо. По-

зитивно оцінюється профспілка працівниками підприємств, коли мова заходить про проблеми соціально-культурного оздоровлення, вирішення житлових питань, культурно-просвітницька та спортивно-масова діяльність. Проте, на підприємствах, де переважають неформальні відносини між профспілками й адміністрацією, де представники вищої ланки адміністрації є керівниками традиційного типу, що звикли вважатися з профспілкою, ефективність профспілкової роботи оцінюється і за іншими критеріями.

Проведений аналіз випадків партнерських відносин дозволяє зробити висновок про наявність тенденції зниження ролі профспілки на підприємстві. Послаблення та невиконання своїх функцій профспілковими організаціями складається переважно з наступних причин.

По-перше, відбувається витиснення профспілки з основної сфери діяльності підприємства - виробничої. Профкоми найчастіше не мають доступу до інформації про діяльність підприємства, про його фінансове положення. Про це говорять не тільки керівники, але і рядові члени профспілкової організації.

Існують такі механізми тиску на профспілкові організації з боку роботодавців: голів профкомів виводять з ради директорів, не запрошують на оперативні наради або створюють явну перевагу сил представників адміністративного корпусу в порівнянні з профспілковою стороною при рішенні виробничих питань на засіданнях погоджувальної комісії. У цьому випадку принцип паритетності порушується, профспілка не може відстояти накази та пропозиції своїх рядових членів. У такій ситуації імідж профспілкової організації як представника прав працівників підприємства руйнується.

По-друге, в умовах радянського суспільства керівники підприємств сприймали профспілку як невід'ємну частину адміністративної системи, як структурний підрозділ підприємства. Поява власника на підприємстві, нового типу керівників оголила протилежність інтересів цих соціальних груп. В сучасних умовах ринкової економіки чітко просліджується прагнення адміністрації мінімізувати свої витрати на соціальну сферу, що проявилось у продажу її об'єктів, зниженні соціальних виплат і пільг працівникам підприємств.

По-третє, витиснення профспілки зі звичних сфер діяльності приводить до істотного скорочення функцій, виконуваних раніше нею на підприємствах. Разом із тим, нова економічна ситуація жадає від профспілкових організаторів перегляду колишніх функцій - від "розподілу путівок" до участі у формуванні фонду заробітної плати на підприємстві, вирішення проблем охорони праці, підтримки існуючих соціальних гарантій і пільг і, при можливості, розширення їхнього списку.

По-четверте, ослаблення позицій профспілкових організацій порозумівається недостатніми знаннями трудового законодавства та права соціального забезпечення, економіки. Залучення фахівців з боку не вітається насамперед самими профспілковими лідерами. Як аргументи приводяться аж ніяк не фінансові труднощі. У першу чергу, вони вказують на етичні моменти, що можуть привести до конфронтації з адміністрацією.

Дослідження випадків соціального партнерства на

підприємствах дозволило дійти висновку, що однією з причин ослаблення профспілкової організації є перевага особистих відносин між профспілковими лідерами й адміністрацією. На більшості підприємств адміністрація і профспілка зв'язані неформальними відносинами. Використання традиційного способу - особистого звертання голови профкому до керівництва навряд чи можна віднести до "працюючого" механізму соціального діалогу, оскільки він залежить від суб'єктивного фактора: неприйняття роботодавцем профспілкового лідера. Відносини між сторонами партнерства варто будувати, використовуючи, насамперед, правові механізми. При формалізації відносин за допомогою документів легше відстояти або спростувати точку зору учасників соціального діалогу.

Таким чином, статусна позиція профспілкової організації на підприємстві може бути охарактеризована з двох сторін. В одному випадку формується профспілка як самостійна впливова сила, що має власну позицію по соціально значимих питаннях і уміє відстоювати цю позицію перед адміністрацією. В іншому - знижується роль профкомів у регулюванні соціально-трудових процесів на підприємстві, їхня діяльність зводиться до традиційних функцій по розподілу соціальних благ і формальному представництву інтересів працівників перед адміністрацією.

Дане дослідження дозволяє прийти до висновку, що на підприємствах між профспілковою організацією, що представляє інтереси працівників, і адміністрацією, що представляє інтереси роботодавця, ведеться соціальний діалог з різним ступенем ефективності. Процес становлення інституту соціального партнерства не завершений: вимагає удосконалення правової бази, необхідно організаціїне оформлення суб'єктів, відроблення системи механізмів ведення переговорів.

Удосконалення соціального партнерства на рівні підприємства - процес, що виходить за межі його організації на підприємстві. Розвиток партнерських відносин залежить від зміни системи соціального партнерства на регіональному, галузевому та національному рівнях. Це питання стосується співвіднесення угод вищестоящих рівнів з колективним. Необхідне формування і законодавче закріплення вертикальної структури системи соціального партнерства: Генеральної угоди, регіональної тристоронньої угоди, галузевої тарифної угоди, територіальної тарифної угоди і колективного, узгодження їх по термінах укладання. Варто розробити механізми, що забезпечили б їхнє поширення на кожне підприємство. Крім того, насущним залишається питання про розширення границь відповідальності роботодавців за виконання умов угод.

Залишається не вирішеною задача включення власників у відносини соціального партнерства. Одним із способів їхнього залучення до соціального діалогу може стати економічне стимулювання: у законопроектах необхідно передбачити деякі пільги тим підприємствам, що якісно і цілком виконують умови колективного договору.

У більшості випадків сторони готові до діалогу. Для роботодавців традиційного "радянського" типу існування профспілки - звичне явище, тому вони прагнуть працювати однією командою. Керівники нового типу прагнуть до "соціального спокою" на підприємстві, тому йдуть "на

контакт із профспілкою". Але вони не сприймають профспілку як рівноправного партнера.

Для профспілкової сторони проблема полягає в тому, що в них обмежена можливість рівноправної участі в переговорному процесі. Найчастіше профспілка не сприймається як рівнозначний партнер. Слабкість профспілкової сторони порозумівається недоліком (неповнотою, невірністю) інформації, необхідної для переговорного процесу, відсутністю в працівників достатніх економічних, правових знань, що дозволяють розібратися в дійсному положенні справ на підприємстві. З іншого боку, профспілковим лідерам не вистачає майстерності для ведення переговорів. Можливим шляхом рішення названих проблем може стати створення інституту (регіонального, галузевого, територіального і т.д.) незалежної експертизи економічного становища підприємства. Крім того, насущним стає організація центрів по навчанню майстерності ведення переговорів, де основну увагу необхідно зосередити на одержанні знань про методи і процедури переговорного процесу. І ще один із важливих факторів - це удосконалення відповідальності не тільки соціальних партнерів, але й встановлення відповідальності трикутника трудовий колектив, роботодавець, профспілка. І саме зацікавленість окремого робітника в укладанні колективної угоди та захисні функції колективного договору і законодавчо встановлений обов'язок підписання колективного договору його сторонами - повинні стати головним важелем в концепції формування нового Трудового кодексу України.

ЛІТЕРАТУРА

1. Андреев В.С., Пашков А.С., Смирнов О.В., Смолярчук В.И. Проблемы общей части советского трудового права // Правоведение. -1980. -№ 2. -С.67-68.
2. Радянське трудове право /Під ред. М.І. Бару. -К., 1975. -93 с.
3. Гинзбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. -М.: Наука, 1977. -159 с.
4. Кодификация законодательства о труде социалистических стран /Под ред. С.А. Иванова. -М.: Наука, 1979. -С.11-14.
5. Кондратьев Р.И. Закон о государственном предприятии и права трудовых коллективов. -К.: Вища школа, 1988. -62 с.
6. Трудовое право России; Учебник /Отв. ред. Р.З. Лившиц и Ю.П. Орловский. -М.: Издат. гр. ИПФРА-М-НОРМА, 1998. -326 с.
7. Советское трудовое право /Под ред. А.С. Пашкова. -

М.: Юрид. лит., 1976. -237 с.

8. Машок А.Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества. -К.: Наукова думка, 1984. -280 с.

9. Процевский А.И. Трансформация прав профсоюзов - реальность или миф? // Вестник Омского ун. -1997. - Вып.1. -С.13-20.

10. Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. -М.: Юрид. лит., 1969. -246 с.

11. Цеглин А.И. О коллективно-трудовых правоотношениях // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. -М.: ИПТРАН СССР, 1975. -С.80-86.

12. Венедиктов В.С. Конспект лекций по трудовому праву Украины: Учеб. пособ. -Х.: Консум, 1998. -Ч. I. -32 с.

13. Чанишева Г. Право на коллективные переговоры: международные стандарты и законодательство Украины // Предпринимательство, хозяйство и право. -2000. -№ 12. -С.46-50.

14. Чанишева Г.І. Коллективные отношения в сфере труда: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання: Дис... докт. юрид. наук. -Одеса. -2001. -419 с.

15. Пилипенко П.Д. Проблемы теории трудового права. Монография. -Львів: Видав. центр Львів. нац. ун-ту ім. Івана Франка, 1999. -196 с.

16. Сіленко А. Сила та слабкість профспілок як показник ефективності соціального захисту працівників: порівняльний аналіз // Право України. -2000. -№ 2. -С.21-23.

17. Обушенко О.М. Щодо проблем реформування трудового законодавства // Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: Матеріали наук.-практ. конф.; м. Сімферополь, 19-20 травня 2003 р. /За ред. В.С. Венедиктова. -Харків: Нац. ун-т внутр. справ, 2003. -С.38-40.

18. Барабаш А. К вопросу о некоторых свойствах трудового правоотношения // Государство и право. -2000. -№ 12. -С.5-10.

19. Прокопенко В.І. Трудовое право України: Підручник. -Х.: Консум, 1998. -312 с.

20. Жернаков В.В. Соціально-трудові відносини: поняття, суб'єкти, правове регулювання // Право України. -1999. -№ 10.

21. Плотникова С.Б. Россия: социально-экономические и правовые проблемы трансформации общества. -Пермь: Изд-во Перм. ун-та, 2000. -200 с.

Надійшла до редакції 06.06.2004

ЧУМАЧЕНКО І.Н. ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И ФУНКЦИИ ПРОФСОЮЗОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

Исследованы проблемы института социального партнерства и их практического воплощения на уровне отдельно взятого предприятия.

CHUMACIENKO I.N. FEATURES OF SOCIAL PARTNERSHIP AND FUNCTION OF TRADE UNIONS IN MODERN CONDITIONS OF MARKET ECONOMY

Problems of institute of social partnership and their practical embodiment at a level of separately taken enterprise are investigated.