

УДК 331.105

А. Ф. Джемесюк, аспірантВолинський національний університет імені Лесі Українки,
вул. Винниченка, 30, Луцьк, 43025, Україна

СУБ'ЄКТИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ЗА НАЦІОНАЛЬНИМ ТА МІЖНАРОДНИМ ПРАВОМ

В статті розглянуті: актуальні питання, що стосуються розмежування понять сторін та суб'єктів соціального партнерства. Вивчається та розглядається практичний досвід розвинених країн щодо вирішення соціальних проблем шляхом переговорів та пошуку компромісів, з урахуванням специфіки вітчизняних умов.

Ключові слова: соціальне партнерство, сторони і суб'єкти соціального партнерства, біпартизм, трипартизм.

В умовах збільшення повноважень трудових колективів у вирішенні більшості питань, що регулюють соціально-трудові відносини, в умовах удосконалення відносин власності виникає об'єктивна необхідність узгодження інтересів різних верств населення. Світовий досвід переконує, що досягнути злагоди в суспільстві та підвищити ефективність виробництва можна лише в умовах соціального спокою і співробітництва найманих працівників із працедавцями. Узгодження соціально-економічних інтересів між названими суб'єктами, а також між ними і державою створює систему суспільних відносин, які дістали у країнах з розвинутою ринковою економікою назву інституту соціального партнерства.

Соціальне партнерство — це такий тип і система відносин між працедавцями і найманими працівниками, за яких в умовах соціального спокою відбувається узгодження їхніх найважливіших соціально-трудових інтересів [1, 107].

До ідеї соціальної злагоди людство йшло впродовж майже всієї своєї історії. Всі проблеми суспільних відносин вирішувалися **двома способами**: боротьбою за владу, тобто конфліктологічним, і пошуком компромісів — консенсусним. Причому слід відзначити, що на перших етапах розвитку людського суспільства переважав перший спосіб вирішення проблем (конфліктологічний). Поступово людство прийшло до консенсусу. Історія свідчить, що будь-який конфлікт закінчувався переговорами, що вели до примирення сторін та укладення певного договору.

Основою соціального партнерства є угода, суспільний договір сторін щодо виконання певних умов співіснування на основі узгодження їхніх інтересів.

Сутність соціального партнерства полягає в тому, що трудові суперечки і соціальні конфлікти між найманими працівниками і роботодавцями вирішуються шляхом співробітництва через узгодження їхніх інтересів, взаємні поступки за посередництвом держави. Серед методів, що практикуються в системі соціального партнерства, є переговори, пріоритет примирливих, компромісних методів і процедур; застосування страйків та інших протестно-силових методів, коли вичерпані мирні засоби.

Стаття 1 Закону України «Про організації роботодавців» зазначає, що сторонами соціального партнерства є професійні спілки та їх об'єднання, інші організації найманих працівників, утворені ними відповідно до чинного законодавства; ро-

ботодавці, їх організації та об'єднання; держава в особі виконавчих органів влади і органів місцевого самоврядування [2, ст. 1].

Слід розрізнити поняття сторін і суб'єктів соціального партнерства. Поняття суб'єктів є ширшим за змістом. Суб'єкти включають як сторони соціального партнерства, так й інші уповноважені органи у цій сфері. Сторонами соціального партнерства є суб'єкти, які безпосередньо приймають рішення щодо конкретних соціально-партнерських угод. Основними сторонами соціального партнерства в сучасному суспільстві виступають: держава, наймані працівники в особі профспілок, роботодавці або власники. Кожна із сторін соціально-трудових відносин виконує певні функції у соціальному партнерстві. Зокрема, **держава**: виступає гарантом громадянських прав, впроваджує соціальну політику, організовує та координує соціально-трудові відносини, виступає власником (роботодавцем), розробляє правові та нормативні документи, які регламентують соціально-трудові відносини, є незалежним регулятором системи соціально-трудових відносин, виступає стороною на переговорах, консультаціях із метою розробки і впровадження в життя економічної та соціальної політики в країні. **Профспілки** виконують функції збереження і підвищення заробітної плати, захисту умов праці, забезпечення продуктивної зайнятості; представництва у веденні колективних переговорів. **Роботодавці** ж в особі їхніх представницьких органів захищають господарсько-трудові інтереси власників, а саме: захищають ринкові відносини, здійснюють представництво під час проведення консультацій та переговорів. Для захисту господарсько-трудових інтересів роботодавці створюють свої організації та об'єднання, зокрема, Конфедерацію роботодавців України, яка об'єднала 16 організацій роботодавців. У жовтні 2002 року на з'їзді роботодавців України Конфедерацію було перетворено у **Федерацію роботодавців**.

Основними завданнями якої є :

- сприяння розвитку та активна участь у здійсненні соціального партнерства;
- координація дій членів Федерації у посиленні їхнього впливу на проведення політики зайнятості, заробітної плати, соціального страхування, охорони праці тощо;
- сприяння розвитку вітчизняного виробництва;
- надання організаційно-методичної допомоги членам Федерації та сприяння роботі об'єднань роботодавців.

Вирізняють чотири **групи суб'єктів соціального партнерства**:

- I — первинні носії прав та інтересів (наймані працівники, роботодавці, держава);
- II — представницькі організації та їхні органи (об'єднання роботодавців, об'єднання найманих працівників, органи влади та управління);
- III — органи соціального діалогу (Національна рада соціального партнерства, органи в галузях, регіонах, на підприємствах);
- IV — органи, які усувають наслідки можливих конфліктів, попереджують загострення соціально-трудових відносин (примирювальні, посередницькі структури, незалежні експерти, арбітри та інші інформаційні консультативні формування) [3, 43].

Органами соціального партнерства в Україні є:

- Український координаційний комітет сприяння зайнятості населення — постійно діючий тристоронній орган, утворений на громадських засадах з метою підготовки і прийняття погоджених рішень щодо здійснення політики зайнятості в Україні;
- Національна рада соціального партнерства — постійний тристоронній орган, що діє на державному, галузевому і територіальному рівнях, розглядає проекти законів, постанов Кабінету Міністрів України з питань соціально-трудових відносин, а також вносить пропозиції щодо ратифікації Україною конвенцій МОП (Міжнародна Організація Праці);

На сьогоднішній день роботодавцями в Україні є переважно монополісти, які намагаються безперервно підвищувати ціни та скорочувати виробництво. Саме для цього, а не для підвищення ефективності, поліпшення асортименту чи якості продукції. Мета роботодавця позбутися контролю держави. Професійні спілки найманих працівників мають багато спільного з інтересами директорату підприємств. Останній (директорат підприємств) разом з трудовими колективами зацікавлений у посиленні самостійності та зміцненні монополізму у своїй галузі. Найпотужнішим суб'єктом соціального партнерства нині є держава. Реалії свідчать, що виконавча влада як політична сила за сучасного стану справ в Україні не в змозі представляти справжні соціальні інтереси більшості населення.

Отже, об'єднуючи зусилля держави, роботодавців і профспілок, система соціального партнерства дає змогу впливати на формування та ефективне використання трудового потенціалу. Цей вплив здійснюється через реалізацію узгоджених економічних та соціальних програм, забезпечення гарантій у сфері зайнятості, оплати праці, регулювання умов, наймання та звільнення працівників, робочого часу та часу відпочинку, створення умов для професійного зростання працівників.

Література

1. *Економіка праці та соціально-трудові відносини : Навчальний посібник/ За ред. Є. П. Качана. — К. : Знання, 2008. — 373 с.*
2. *Конституція України : Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 // Відомості ВРУ. 1996 — № 30. — Ст. 141.*
3. *Економіка праці та соціально-трудові відносини (Дарченко Н. Д., Рижиков В. С., Єськов О. Л., Мікрюков О. М.). Збірник завдань і вправ: Навч. посібник. — К. : Центр учбової літератури, 2007. — 252 с.*
4. *Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посібник/ За ред. Карпіщенка О. І. — Суми : ВТД «Університетська книга», 2006. — 264 с.*

