

**Налбат О.Ю.**, здобувач вищої освіти  
бакалавр, Публічне управління і адміністрування,  
Науковий керівник –**Вороніна Ю.Є.**, к.н. держ. упр., ст. викладач  
**Таврійський державний агротехнологічний університет**  
імені Дмитра Моторного, м. Мелітополь

## **СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО В УКРАЇНІ: ОСОБЛИВОСТІ СТАНОВЛЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ**

В умовах становлення економіки знань, конкурентоспроможність країни на світовому ринку визначається передусім станом розвитку людського капіталу. Знання і інформація, поряд з іншими факторами виробництва, стають ключовими економічними ресурсами. Саме кваліфіковані кадри є носієм такого ресурсу, як знання, якість і обсяг якого визначає рівень конкурентоспроможності персоналу, що в свою чергу впливає на рівень конкурентоспроможності підприємства. Отже, необхідним є не тільки накопичення відповідного обсягу знань, а й постійна підтримка відповідної їх якості. Це досягається впровадженням системи безперервного навчання і підвищення кваліфікації найманих працівників на виробництві.

В умовах вищенаведених тенденцій розвитку світової економіки значного поширення набувала концепція соціальної відповідальності бізнесу. Функціонування підприємств в межах даної концепції виділяє наступні аспекти соціальної відповідальності: внутрішнє робоче середовище, оточуюче середовище, суспільство, ринок. Значну увагу підприємства приділяють внутрішнім соціальним

програмам, які спрямовані на найманих працівників підприємства і включають в себе: відповідальність керівництва підприємства, розвиток взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями, участь найманих працівників в управлінні підприємством, можливості навчання і розвитку персоналу тощо.

Саме налагодження функціонування системи соціального партнерства в Україні є запорукою підтримки відповідного рівня конкурентоспроможності найманих працівників і налагодження соціального діалогу в суспільстві. Так, актуальним на сучасному етапі розвитку вітчизняної економіки є вивчення особливостей становлення соціального партнерства в Україні, виявлення недоліків функціонування і розробка напрямів подальшого його вдосконалення.

Одним з головних факторів виникнення соціального партнерства стала науковотехнічна революція, в результаті якої підвищилися вимоги до якості робочої сили, з'явилася потреба в гуманізації відносин між найманими працівниками і роботодавцями. Сьогодні найдієвіші системи соціального партнерства функціонують в багатьох європейських країнах, а саме: Ірландія, Австрія, Бельгія, Швеція, Німеччина, Франція тощо.

Про значний досвід, накопичений розвиненими країнами, в площині соціального партнерства свідчить різноманіття його моделей, обумовлене національними й регіональними особливостями кожної з країн. МОП у своїх документах притримується позиції, що єдиної моделі соціального партнерства, яка була б придатна для всіх країн не існує. В найзагальнішому вигляді сформовані моделі соціального партнерства можна розділити на наступні: "американська", яка ґрунтується на широкій участі найманих працівників у власності підприємства; "німецька" - що базується на залученні найманих працівників в управління виробництвом через спеціально створені органи, на тарифній автономії; "скандинавська", яка полягає в залученні персоналу в розподіл результатів виробництва.

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 представників найманих працівників, роботодавців і держави. Враховуючи схильність нашої країни до патерналістських відносин, можна прогнозувати й подальшу вагому участь держави як дієвого соціального партнера.

Протягом 2004 року Міністерством юстиції України було зареєстровано 5 всеукраїнських профспілок та 1 профспілкове об'єднання, після чого, станом на 1 січня 2005 року, їх кількість в Україні склала 106. Більшість всеукраїнських профспілок та їх об'єднань, зареєстрованих в країні протягом 13 років незалежності, діють в порівняно обмеженій кількості сфер. Переважно це транспортна галузь, паливно-енергетичний, агропромисловий комплекси та сфера підприємництва.

Довгостроковими цілями діяльності профспілок є забезпечення повної зайнятості; покращення умов праці; стабільне зростання заробітної плати; стабільність угод між роботодавцями й найманими працівниками, подальше вдосконалення їх змісту. Їх реалізація потребує приділення додаткової уваги керівними органами профспілкових організацій наступним напрямом: дослідження нормативної бази щодо вирішення поточних задач; наближення цілей

профспілкових організації до вирішення питань, які турбують її членів на різних рівнях; постійне вивчення потреб членів профспілкових організації; збільшення чисельності членів профспілкових організацій; контролю за дотриманням колективних угод; підвищення якості професійної навчання членів профспілок тощо.

Основним засобом соціального партнерства є колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин, яке реалізується через систему угод на федеральному, 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-трудових відносин, у зв'язку з чим не забезпечується достатній соціальних захист, не здійснюється належна підтримка і збереження знань і навичок найманих працівників.

В Україні поступово формується система процедур вирішення колективних і трудових спорів, примирення і посередництва, трудового арбітражу.[5,6] В межах цієї системи головними питаннями соціально-трудових відносин є: забезпечення ефективної зайнятості, покращення умов і охорони праці, постійне підвищення кваліфікації і навчання найманих працівників, вирішуються на ґрунті договірних відносин між соціальними партнерами.

Таким чином, для подальшого вдосконалення системи соціального партнерства в Україні доцільним є: залучення до системи партнерських відносин соціальних груп і прошарків, які в даний час в неї не включені; реформування законодавчих й нормативних актів з питань соціального партнерства й соціально-трудових відносин, з метою приведення їх у відповідність із нормами міжнародного права; прискорення ухвалення законодавчих актів, які безпосередньо стосуються системи соціального партнерства і її складових; 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

#### **Список використаних джерел:**

1. Процаков В. Як зміцнити соціальне партнерство. *Праця і зарплата*. 2003. №48. С. 4-5.
2. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання. К.: КНЕУ, 2005. 230 с
3. Лазарев В. Необходимость институализации работодателей. *Человек и труд*. 2001. №4.
4. Познов В. РТК - базовый институт отечественной системы социального партнерства, функционирующей в интересах человека труда. *Человек и труд*. 2008. №2.
5. Олексенко Р. І., Кондрашов О. М., Шишкін В. О., Ортіна, Г. В, Застрожніков А. Г. Економіка підприємства: навч. посіб. 2010. Люкс, Мелітополь. ISBN 978-966-8428-49-4.
6. Щєбликіна І.О., Олексенко Р.І. Управління персоналом: навч. посіб. Сімферополь: ДІАЙП, 2012. 272 с. ISBN 978-966- 491-306-2.