Горобець ю.с., ст.гр. МО-05б

Наук. керів.: Мудра о.в., ас.

Автомобільно-дорожній інститут державного вищого навчального закладу

“Донецький національний технічний університет”,

м. Горлівка

**СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО НА РИНКУ ПРАЦІ**

*Рассмотрен рынок труда Украины, проанализировано социальное партнерство в современных условиях.*

**Актуальність.** У сучасний період в Україні відбуваються процеси, які можна визначити як формування колективного трудового права. Кризовий стан економіки загострив потребу суспільства досягнути соціального балансу між найманими працівниками, власниками (роботодавцями) і державою. Зараз видно, що правовими засобами індивідуального трудового права, в якому основними суб'єктами виступають індивідуальний найманий працівник і окремий роботодавець, не вирішити існуючих проблем. На перший план виходять, умовно кажучи, суб'єкти інших "вагових категорій" − колективи найманих працівників і колективи роботодавців. Узгодження соціально-економічних інтересів між вказаними суб'єктами, а також між ними і державою утворює цілу систему суспільних відносин, які отримали назву інституту соціального партнерства.

**Мета дослідження:** теоретичний аналіз сутності поняття соціального партнерства на ринку праці України в сучасних умовах.

**Основна частина.** Ринкова система являє собою сукупність взаємозв’язаних ринків, які охоплюють різноманітні сфери людської діяльності. Ці ринки взаємодіють між собою на основі цін, що формуються на них під впливом попиту і пропозиції, конкуренції тощо. А ринкові ціни є тією інформацією, що дає змогу постачальникам і споживачам ресурсів приймати необхідні економічні рішення та погоджувати їх.

Ринок праці − це передусім система суспільних відносин, пов’язаних із купівлею і продажем товару «робоча сила». Крім того, ринок праці є сферою працевлаштування, формування попиту та пропозиції на робочу силу. Його можна трактувати і як механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями і найманими працівниками [1].

Особливість ринку праці полягає в тому, що він охоплює не тільки сферу обігу товару «робоча сила», а й сферу виробництва, де найманий працівник працює. Відносини, що тут виникають, зачіпають важливі соціально-економічні проблеми, а тому потребують особливої уваги з боку держави.

Важливою умовою формування й функціонування ринку праці є відповідність працівника вимогам робочого місця, а запропонованого місця − інтересам працівника.

Необхідними умовами функціонування ринку праці є також організація єдиної на території країни й ефективно діючої системи бірж праці, широкомасштабна система професійної орієнтації, професійного навчання, підвищення кваліфікації і пере-підготовки, наявність у територіальних органів виконавчої влади необхідних фінансових і матеріальних коштів, достатніх для організації ефективної роботи системи працевлаштування, стимулювання зайнятості, соціальна підтримка громадян, включаючи безробітних і членів сімей, які перебувають на їхньому утриманні, та ін.

Основними суб’єктами ринку праці, як зазначалося, є роботодавець і найманий працівник. Останній має право розпоряджатися своєю здатністю до праці. Він є власником, носієм і продавцем своєї робочої сили. Роботодавець − покупець цього товару. Суб’єктами ринку праці є також посередники між роботодавцями і найманими працівниками − держава, профспілки і спілки роботодавців.

Держава як суб’єкт ринку праці виконує такі функції: соціально-економічну, пов’язану із забезпеченням повної зайнятості, насамперед через стимулювання робочих місць у всіх секторах економіки; законодавчу, пов’язану з розробленням основних юридичних норм і правил; регулювання ринку праці непрямими методами; захист прав суб’єктів ринку праці.

Світовий досвід засвідчує, що проблеми економіки і суспільного життя, в тому числі у сфері застосування найманої праці, вирішуються оптимально, якщо реалізується орієнтація на досягнення соціальної злагоди, узгодження інтересів різних суспільних груп. Основою соціального партнерства є принцип співробітництва між роботодавцями і найманими працівниками, який реалізується у формах проведення переговорів, укладення колективних договорів та угод, узгодження проектів нормативно-правових актів, консультацій при прийнятті рішень соціальними партнерами на всіх рівнях. Зараз дедалі частіше можна почути розмови про соціальне партнерство як про підгрунтя майбутнього благополучного і відносно безконфліктного існування українського народу [2].

Соціальне партнерство найчастіше визначають як шлях досягнення розумних компромісів між працею і капіталом, «як систему інститутів, механізмів і процедур, покликаних підтримувати баланс інтересів сторін, що беруть участь у переговорах про зайнятість, оплату і умови праці та сприяють досягненню взаємоприйнятного для них компромісу для реалізації як корпоративних, так і загальносоціальних цілей» [1].

Предметом соціального партнерства виступають колективні відносини між соціальними партнерами щодо участі трудових колективів у встановленні умов праці, діяльності професійних спілок та інших представницьких органів трудового колективу в соціально-трудових відносинах, утворення та діяльності об'єднань роботодавців, з вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів та ін. [2].

До сфери соціального партнерства входять: досягнення консенсусу з питань забезпечення зайнятості, створення додаткових робочих місць, захисту населення від безробіття; застосування найманої праці з дотриманням техніки безпеки, вимог з охорони здоров'я працівників у процесі праці, оплати праці й забезпечення стимулюючої функцій заробітної плати, прав працівників на своєчасне отримання заробітної плати, забезпечення нормального режиму праці й відпочинку, забезпечення права працівників на участь в управлінні працею на підприємстві, вирішенні колективних трудових спорів тощо[1].

Соціальне партнерство можна розглядати як принцип діяльності суб'єктів колективних трудових відносин і як правовий інститут. Соціальне партнерство як правовий інститут − це сукупність норм, що регламентують відносини між соціальними партнерами − трудовими колективами найманих працівників та їхніми представниками (профспілками та іншими представниками) і роботодавцями та їхніми представниками [2]. Відносини соціального партнерства мають колективний характер, в їх основі лежить колективний інтерес сторін. Колективний характер соціального партнерства виявляється в трьох аспектах [1]:

1. наявності колективного інтересу усіх суб'єктів у сфері застосування найманої праці;
2. наявності колективних відносин у цій сфері;
3. колективній структурі сторін соціального партнерства.

В Україні існували окремі форми соціального партнерства: колективні договори, виробничі наради, ради трудових колективів. Однак сучасні умови вимагають створення нового правового механізму регулювання колективних відносин у суспільстві. У цьому напрямку були проведені певні організаційно-правові заходи і таким чином Указом Президента України від 23 травня 1993 p. було створено Національну раду соціального партнерства [3]. Представниками найманих працівників виступають на національному рівні профспілкові об'єднання України.

В Україні створено спеціальні органи, котрі здійснюють повноваження у сфері соціального партнерства − Національна рада соціального партнерства, Національна служба посередництва і примирення. Згідно з Положенням Національна служба посередництва і примирення (НСПП) є постійно діючим державним органом, створеним Президентом України для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів). Основними завданнями НСПП є: сприяння взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), прогнозування виникнення колективних трудових спорів та сприяння своєчасному їх вирішенню, здійснення посередництва і примирення під час вирішення колективних трудових спорів [4].

Органи місцевого самоврядування в Україні не спроможні забезпечити належне фінансування соціальної сфери і її працівників: вчителів, лікарів, працівників культури, сприяти виплаті пристойної пенсії ветеранам, допомоги безробітним тощо. Це означає, що певні прошарки населення перебувають поза межами справедливого розподілу і про реальне соціальне партнерство практично говорити не доводиться. Проблему можна розв’язати, тільки піднявшись над масштабами конкретного підприємства, оцінюючи соціальне партнерство з позицій міста, села, селища, тобто суб’єктів місцевого самоврядування.

**Висновки.** Таким чином, в сучасний період в Україні відбуваються процеси, які можна визначити як формування колективного трудового права. Кризовий стан економіки загострив потребу суспільства досягнути соціального балансу між найманими працівниками, власниками (роботодавцями) і державою. Зараз наочно видно, що правовими засобами індивідуального трудового права, в якому основними суб'єктами виступають індивідуальний найманий працівник і окремий роботодавець, не вирішити нагальних проблем. На перший план виходять, умовно кажучи, суб'єкти інших "вагових категорій" - колективи найманих працівників і колективи роботодавців. Узгодження соціально-економічних інтересів між вказаними суб'єктами, а також між ними і державою утворює цілу систему суспільних відносин, які отримали у зарубіжних країнах назву інституту соціального партнерства, котрий пронизує соціально-економічні відносини від національного рівня до конкретного підприємства (роботодавця).

Світовий досвід переконливо засвідчує, що проблеми економіки і суспільного життя, в тому числі у сфері застосування найманої праці, вирішуються оптимально, якщо реалізується орієнтація не на конфронтацію, а на досягнення соціальної злагоди, узгодження інтересів різних суспільних груп.

Соціальне партнерство – це особливий вид суспільно-трудових взаємовідносин притаманний ринковій економіці, який забезпечує оптимальне співвідношення основних інтересів різних соціальних груп, в першу чергу найманих працівників та роботодавців.

Основою соціального партнерства є принцип співробітництва між роботодавцями і найманими працівниками, який реалізується у формах проведення переговорів, укладення колективних договорів та угод, узгодження проектів нормативно-правових актів, консультацій при прийнятті рішень соціальними партнерами на всіх рівнях перетворення, що відбуваються в Україні, покликані створити умови для активного і тісного співробітництва органів державної влади, місцевого самоврядування, підприємців і населення у виробленні та здійсненні узгодженої соціально-економічної політики на засадах врахування спільних інтересів.

Пріоритетними напрямками реформування українського ринку праці є вдосконалення системи оплати праці, розширення можливостей отримання населенням офіційних основних і додаткових доходів, соціальна підтримка окремих груп, підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили, сприяння ефективним і доцільним переміщенням працездатного населення, запобігання зростанню безробіття через створення робочих місць за рахунок різних джерел фінансування, впровадження механізмів звільнення і перерозподілу зайнятих, реструктуризації економіки і піднесення вітчизняного виробництва. Тому саме соціальне партнерство може виявитись саме тією ланкою, завдяки активізації якої уможливиться визначення всіх сприятливих перспектив.

**Бібліографічний список**

1. **Каліна** **А.В**.Экономіка праці.− К.: МАУП, 2004. − 265с.
2. **Грішнова О.А**. Економіка праці та соціально-трудові відносини.−К.: Знання, 2006.−с.261-275.
3. **Юрченко В.В., Романишин В.О.** Ринок праці України: сучасний стан та шляхи його реформування // Актуальні проблеми єкономіки.−2008. − №10.−214с.

## www.refine.org.ua/pageid-4336-1.html.

<http://studentbooks.com.ua/content/view/>