

Модуль 2.

Тема 4. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО В ОРГАНІЗАЦІЇ

1. Соціальне партнерство в організації: сутність і функції.
2. Система регулювання соціально-трудова відносин у організації.
3. Колективний договір як засіб зміцнення соціального партнерства.

В процесі вивчення першого питання *“Соціальне партнерство у підприємстві: сутність і функції”* студент повинен запам'ятати, що соціальне партнерство є специфічною формою соціальних відносин між трьома суб'єктами (тріада) ринкової економіки: державою, найманими працівниками та роботодавцями.

Основні положення соціального партнерства відображуються в законодавчих актах, перш за все, в Конституції. Для регулювання умов оплати праці укладаються угоди про мінімальну заробітну плату, тарифні угоди тощо.

Трипаратизм – це система регулювання відносин між найманими працівниками і роботодавцями за участю держави.

У підприємствах здійснення соціального партнерства відбувається на основі колективного договору.

Соціальне партнерство - це врегульована нормами права специфічна система дво- або трьохсторонніх суспільних колективних правовідносин між власниками засобів виробництва (роботодавцями), найманими працівниками і державою (з місцевим самоврядуванням) або їхніми представницькими органами в процесі реалізації прав та інтересів сторін з соціально-економічних і трудових питань.

Згідно із Законом України «Про соціальне партнерство» визначаються такі форми співробітництва:

- консультації, переговори, укладання колективних договорів і угод, спільне розв'язання колективних трудових суперечок;
- організація примирних та арбітражних процедур;
- участь у роботі органів соціального партнерства;
- розглядання та вирішення претензій і розбіжностей;
- контроль за виконанням спільних домовленостей.

Соціальне партнерство виконує три *функції*:

- захисну - вирівнювання шансів працівників, недопущення зміни умов праці не на користь працівника;
- організаційну - гласність і чітко визначений порядок укладання угод, їх стандартизація тощо;
- миротворчу - на період дії угоди не допускаються трудові конфлікти, не висуваються нові вимоги.

Соціальне партнерство спрямоване на:

- залучення працівників до участі в управлінні підприємством (виробнича демократія);

- фінансову участь працівників, тобто участь у власності і доходах (економічна демократія);
- укладання угод і колективних договорів;
- регулювання соціально-трудових відносин;
- проведення переговорів на національному, регіональному та місцевому рівнях.

Головними завданнями системи соціального партнерства в Україні слід вважати:

- залучення всіх суб'єктів суспільних відносин до управління і подолання на цій основі монополії в розподілі створеного продукту;
- посилення мотивації до праці для забезпечення високих результатів роботи як необхідної умови підвищення якості життя;
- усунення непорозумінь та суперечностей щодо намірів, які представляють законні інтереси кожної із сторін;
- досягнення взаємного прагнення до виконання намічених програм, що сприятимуть утвердженню в суспільстві соціального миру і злагоди.

При цьому, в процесі реалізації цієї системи мають бути вирішені такі важливі проблеми:

- формування нової мотиваційної поведінки суб'єктів суспільних відносин, яка відповідає вимогам конкурентного ринку;
- заснування соціально-трудових відносин, що визначають рівноправність усіх форм власності (на землю, капітал, засоби виробництва і робочу силу) та встановлюють недискримінаційні умови формування їх вартості;
- усунення чинників соціальної напруги в суспільстві і зменшення на цій основі негативних економічних наслідків;
- створення умов для поступового формування ефективного власника.

При вивченні другого питання **“Система регулювання соціально-трудових відносин у підприємстві”** студент повинен акцентувати увагу на тому, що *соціально-трудові відносини* - це система взаємних погоджень, компромісів, угод і договорів між роботодавцями і найманими працівниками за участю держави. Формування соціально-трудових відносин пройшло чотири етапи свого розвитку - від ранньокапіталістичного, при повній незахищеності працівників від роботодавця, до соціального партнерства.

Соціально-трудові відносини ґрунтуються на таких *принципах*, як:

- добровільність і рівноправність сторін;
- взаємна повага їх позицій.

Регулювання соціально-трудових відносин у підприємстві здійснюється:

- а) на договірній основі: через систему колективних договорів, консультацій, переговорів та індивідуальних трудових угод або контрактів;
- б) на адміністративній основі: через систему управлінських рішень і методів управління.

Соціально-трудові відносини у підприємстві регулюються системою

норм і нормативів, які впливають із Конституції України і Кодексу Законів про працю України (додаток К).

До сфери *нормативно-методичного і статистичного забезпечення соціально-трудоових відносин* входять:

- соціальне і трудове законодавство;
- стандарти (нормативи) основних соціальних гарантій;
- договірне регулювання соціально-трудоових відносин;
- правова основа регулювання індивідуальних, колективних трудоових спорів і конфліктів;
- умови праці (норми безпеки та гігієни праці, граничні рівні важкості праці і шкідливості умов, нічна праця);
- стандарти безпеки праці на виробництві;
- встановлення гарантій, компенсацій і пільг;
- матеріальна відповідальність за надану шкоду роботодавцеві або працівникові;

Вивчення третього питання **“Колективний договір як засіб зміцнення соціального партнерства”** передбачає засвоєння студентом наступного.

Організаційно-нормативним закріпленням соціального партнерства у підприємстві є *колективний договір* - правовий акт, який регулює трудові, соціально-економічні та професійні відносини між роботодавцями та найманими працівниками підприємств.

Його функції полягають не тільки в регулюванні соціально-трудоових відносин, а й у пом'якшенні соціальної напруги, вирішенні трудоових спорів і протиріч цивілізованим способом.

Сторонами, які домовляються, виступають безпосередньо керівник підприємства або його представник і уповноважені від трудоового колективу, в тому числі і профспілки. Для ведення переговорів і підготовки проекту колективного договору створюється уповноважена комісія, а при потребі запрошуються арбітри і посередники.

Колективний договір формується на основі таких *принципів* як:

- рівноправність сторін;
- свобода вибору питань для обговорення;
- добровільність прийняття обов'язків;
- гарантія реального виконання обов'язків;
- проведення систематичного контролю і взаємної відповідальності.

Проект договору обов'язково обговорюється працівниками підприємства і удосконалюється з урахуванням зауважень і доповнень, а потім затверджується загальними зборами (конференцією) трудоового колективу, на яких присутні не менше 2/3 представників трудоового колективу, обраних делегатами на конференцію. Якщо збори (конференція) ухвалюють даний договір, він підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше, ніж через п'ять днів з моменту його ухвалення.

Підписаний колективний договір підлягає реєстрації в місцевих органах виконавчої влади. Реєстрація проводиться у двотижневий термін від дня

його подання.

Колективний договір вступає в дію з дня його підписання представницькими сторонами, незалежно від терміну реєстрації.

В колективних договорах встановлюються взаємні обов'язки сторін відносно регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин.

Ці обов'язки відносяться до:

- організації виробництва і праці;
- нормування і оплати праці;
- встановлення форм, систем, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій);
- участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні доходів підприємства, якщо це передбачено Статутом;
- режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;
- умов і охорони праці;
- забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування;
- організації оздоровлення і відпочинку працівників;
- гарантії діяльності профспілок або інших представницьких організацій працівників.

Усі обов'язки поділяються на нормативні та обов'язкові. До нормативних відносяться ті, що встановлені законом про працю, і змінювати їх неможливо.

Нормативні положення колективного договору є найбільш важливою його частиною, - це сукупність локальних норм з питань оплати, умов і безпеки праці.

До обов'язкових відносять такі питання, які закріплюються колективним договором як конкретні обов'язки, що беруть на себе сторони.