



Тема 5

Социальное партнёрство

План

- 1. Сущность социального партнёрства и его роль в функционировании рыночной экономики
- 2. Формы и принципы социального партнёрства
- 3. Государство, наёмные работники и профсоюзы, работодатели и их организации и объединения как субъекты социального партнёрства
- 4. Правовые основы и механизм социального партнёрства

Термины и понятия

Социальное партнёрство; стороны социального партнёрства; уровни социального партнёрства; субъекты социального партнёрства; объект социального партнёрства; формы социального партнёрства; принципы социального партнёрства; механизм социального партнёрства.

I. Сущность социального партнёрства и его роль в функционировании рыночной экономики

- **Социальное партнёрство** представляет собой систему взаимоотношений между наёмными работниками и профсоюзами (трудовыми коллективами)
- - с одной стороны, работодателями и их объединениями
- - с другой, государством и органами местного самоуправления
- - с третьей, их представителями и совместно образованными органами, созданную для ведения социального диалога с целью регулирования социально-трудовых отношений.

- **Сторонами социального партнёрства** выступают наёмные работники, работодатели (предприниматели) и государство.

- **Субъектами социального партнёрства** являются все субъекты социально-трудовых отношений.

Объектом социального партнёрства является согласованная социально-трудовая политика, которая имеет особенности на каждом конкретном его уровне.

В мировой практике существует **несколько моделей социального партнёрства**, которые можно классифицировать по различным признакам:

- по уровню ведения коллективных переговоров;
- по месту и роли властных структур в системе социального партнёрства;
- по характеру взаимодействия профсоюзов с органами законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления;
- - по масштабам, форме участия наёмных работников в управлении предприятием;
- по характеру, специфике взаимоотношений профсоюзов и объединений работодателей;
- по уровню «социализации» взаимоотношений между трудом и капиталом.



Система социального партнёрства -
важное структурное звено системы
управления трудом и социально-
трудовыми отношениями. Чем
эффективнее сотрудничают
социальные партнёры, тем лучшие
условия они создают для
всестороннего развития трудового
потенциала и экономического роста.

2. Формы и принципы социального партнёрства

Социальное партнёрство может осуществляться в *формах*:

- совместных консультаций;
- коллективных переговоров и заключения договоров и соглашений;
- согласования на высшем (национальном) уровне политики доходов и социально-экономической политики в целом
- совместного разрешения коллективных трудовых споров
- (конфликтов), предупреждение их, организации примирительных и арбитражных процедур;

- участия наёмных работников в управлении производством;
- участия представителей сторон в работе органов социального партнёрства;
- совместного управления представителями сторон фондами социального страхования;
- участия наёмных работников в распределении прибыли, доходов на условиях, которые определены коллективным договором;
- рассмотрения претензий и противоречий, которые возникают между сторонами социального партнёрства соответствующего уровня и разрешения конфликтов путём компромиссов, сотрудничества, согласования позиций;
- обмена необходимой информацией;
- контроля над выполнением общих договорённостей.

Функционирование социального партнёрства, в том числе и **на уровне организации**, должно осуществляться на основе следующих принципов:

- уважения и учёта интересов сторон;
- полномочности социальных партнёров и их представителей;
- полноты представительства сторон;
- равноправия сторон и доверия в отношениях;
- невмешательства в дела партнёров;
- свободы выбора и обсуждения вопросов, которые составляют предмет социального партнёрства;

- социальной справедливости как проявления соответствия между ролью тех или иных субъектов (лиц) и их социальным положением;
- добровольности принятия обязательств на основе взаимного согласия;
- приоритетности примирительных методов и процедур согласования интересов;
- регулярности проведения консультаций и переговоров по вопросам, которые входят в предмет социального партнёрства;
- реальности обязательств, принимаемых социальными партнёрами;
- обязательности выполнения достигнутых договорённостей;
- систематичности контроля выполнения принятых решений;
- ответственности сторон, их представителей за невыполнение по их вине принятых обязательств.

**Национальная служба
посредничества и примирения
(НСПП) — это постоянно
действующий государственный орган
для урегулирования коллективных
трудовых споров (конфликтов).
Национальная служба
посредничества и примирения
финансируется за счет средств
Государственного бюджета.**

Основные задачи Национальной службы посредничества и примирения:

- содействие взаимодействию сторон социально-трудовых отношений в процессе урегулирования коллективных трудовых споров (конфликтов), которые возникли между ними;
- прогнозирование возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов) и содействие своевременному их решению;
- осуществление посредничества и примирения при решении коллективных трудовых споров (конфликтов);
- обеспечение осуществления социального диалога, выработки согласованных предложений по развитию социально-экономических и трудовых отношений в Украине;
- осуществление мероприятий по предотвращению возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов);
- повышение уровня правовой культуры участников социально-трудовых отношений.

3. Государство, наёмные работники и профсоюзы, работодатели и их организации и объединения как субъекты социального партнёрства

- Социальное партнёрство — это динамичный процесс, имеющий место (существующий) в демократических государствах при определённых социально-экономических и политических условиях и являющийся результатом кропотливого сотрудничества, отношений заинтересованных сторон.

- **Основными задачами государства в системе социального партнёрства** являются создание с участием организаций работодателей и наёмных работников эффективной системы социального партнёрства и внедрение механизма, обеспечивающего жизнедеятельность этой системы в целях удовлетворения потребностей общества в сфере социально-трудовых отношений.



Государство в социальном партнёрстве выполняет несколько важных ролей:

- собственника
- законодателя
- арбитра (посредника)
- координатора действий и работодателя (по отношению к государственным служащим).

Профсоюзы являются наиболее структурированным звеном социального партнёрства в Украине.

- . Они осуществляют представительство от имени работников на коллективных переговорах, а также при заключении соглашений на национальном, отраслевом, региональном и производственном уровне (на уровне предприятия); осуществляют сотрудничество с работодателями и органами государственной исполнительной власти по вопросам социально-трудовых отношений и т.д

Организации и объединения работодателей в системе социального партнёрства:

- осуществляют представительство и защиту общих интересов и прав работодателей в социально-трудовых отношениях;
- осуществляют сотрудничество с профсоюзами, участвуют в проведении переговоров и заключении двух- и трёхсторонних соглашений на всех уровнях;
- предоставляют консультационные, информационные, учебные, юридические, посреднические и другие услуги своим членам.

4. Правовые основы и с механизм социального партнёрства

Правовую основу социального партнёрства составляют национальное законодательство, другие нормативно-правовые акты, документы, которые регулируют социально-трудовые отношения на различных уровнях.

К основным из них следует отнести:

- Конституцию,
- Кодекс законов о труде,
- законы «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О коллективных договорах и соглашениях», «Об охране труда», «Об отпусках», «Об оплате труда», «О порядке рассмотрения коллективных трудовых споров»,
- Генеральное соглашение, отраслевые, региональные соглашения, локальные нормативно-правовые акты (коллективные договоры, трудовые соглашения» и т.д.) и др.

Законы, другие нормативно-правовые акты, относящиеся к социально-трудовой сфере, разрабатываются на основе ратифицированных конвенций и рекомендаций Международной организации труда (МОТ).

К ним в первую очередь следует отнести:

- Конвенцию №87 «О свободе ассоциаций и защите прав на организацию» (принята МОТ в 1947 г.);
- Конвенцию №98 «О праве на организацию и проведение коллективных переговоров» (принята МОТ в 1949 г.);
- Конвенцию №154 «О проведении коллективных переговоров» (принята МОТ в 1992 г.);
- Конвенцию №173 «О защите требований работников в случае неплатежеспособности работодателя» (принята МОТ в 1992 г.) и др.

С учётом действующего в нашей стране законодательства **механизм социального партнёрства** характеризуется следующими важными признаками:

- наличием постоянного переговорного процесса;
- нормативно-правовым, организационным и политико-идеологическим обеспечением, нормативным установлением процедур согласования интересов сторон;
- участием представителей общественных организаций и объединений в разработке договоров и соглашений.

По уровню охвата социально-трудовых отношений можно выделить:

- Микроэкономический
- Мезоэкономический
- Макроэкономический механизмы социального партнерства

Организационное обеспечение механизма социального партнёрства включает в себя:

- деятельность согласительных и примирительных комиссий;
- деятельность трудового арбитража;
- деятельность экспертных аналитических и консультационных групп;
- обеспечение контроля над выполнением соглашений;
- применение санкций;
- создание системы научно-методического, кадрового и информационного обеспечения.

Основные элементы механизма социального партнёрства :

- постоянный переговорный процесс между представителями институтов социального партнёрства, то есть, профсоюзов, работодателей, и властных структур;
- функционирующие постоянно действующие органы социального партнёрства
- установленные процедуры согласования интересов и позиций сторон;
- система контроля над выполнением принятых договоров и соглашений;
- работающие эксперты партнёрских отношений, которые занимаются анализом состояния и перспективами развития системы социального партнёрства.



**Социальное партнёрство будет
достаточно эффективным
лишь в том случае, если
удастся полностью
реализовать на практике все
выработанные в отношении
него положения.**