

Тема 12. Соціальне партнерство в організації

Соціальне партнерство як засіб узгодження інтересів роботодавця і працівників. Механізм функціонування системи соціального партнерства: функції і завдання, законодавча база. Інтереси роботодавця і працівника: спільність і розбіжність, імовірність виникнення і загострення конфліктів.

Колективний договір як засіб зміцнення соціального партнерства. Сторони та зміст колективного договору. Порядок укладання та реєстрації колективного договору. Термін чинності колективного договору та контроль за його виконанням.

Регулювання соціально-трудових відносин в організації. Громадські організації. Роль профспілкової організації у представництві інтересів найманих працівників.

Як ми вже зазначали, працівників будь-якої організації можна поділити на певні групи (за статтю, віком, освітою, кваліфікацією тощо).

Проблема соціального партнерства відображає характер взаємодії таких двох сторін соціальної структури організації, як власники організації (роботодавці), з одного боку, та наймані працівники – з іншого.

Загалом, **соціальне партнерство** можна визначити як такі відносини між роботодавцем і працівниками, що передбачають постійне співробітництво, взаємну повагу і врахування взаємних інтересів.

Суб'єкти соціального партнерства в організації:

– роботодавець (власник організації або особи, які уповноважені представляти власника);

– трудовий колектив (наймані працівники).

Власники та наймані працівники – окремі соціальні групи, між якими існує суттєва різниця й одночасно має відбуватися постійний ефективний діалог. Важливо, що особливого значення цей діалог набуває на приватних підприємствах. Такий діалог достатньо складний, бо пов'язаний з реалізацією

інтересів кожної групи. Ці інтереси як збігаються в окремих аспектах, так і можуть суперечати один одному.

До сфери спільності інтересів роботодавців і працівників можна, зокрема, зарахувати:

- функціонування організації, забезпечення її поточної та перспективної конкурентоспроможності;
- розвиток кваліфікації працівників як основи підвищення продуктивності праці;
- прийнятний соціально-психологічний клімат, який дає можливість людям нормально почуватися в організації та підтримувати організаційну стабільність.

До **сфери розбіжності інтересів** роботодавців і працівників можна віднести:

- зацікавленість працівників у збереженні робочих місць і потреба роботодавця в корегуванні кількості робочих місць залежно від ринкових або інших фактичних результатів діяльності;
- зацікавленість працівників у зростанні (щонайменше, збереженні) заробітної плати і потреба роботодавця в контролі собівартості продукції й пошуку шляхів її зменшення заради конкурентоспроможності та прибутковості;
- зацікавленість у збереженні робочих місць з боку працівників і потреба в підвищенні техніко-технологічного рівня діяльності, що, як правило, призводить до скорочення витрат живої праці, з боку роботодавця.

До основних **інструментів соціального партнерства** зараховують:

- діяльність профспілкових організацій;
- укладання колективних договорів;
- проведення консультацій, переговорів.

Виділяють такі **функції соціального партнерства** в організації:

- захисна – зменшення диференціації щодо шансів працівників, контроль умов праці, забезпечення щонайменше стабільності в цих умовах;

– організаційна – забезпечення певного порядку щодо укладання та припинення трудових угод, а також певного рівня гласності щодо цих процесів;

– антиконфліктна – усунення або мінімізація більш-менш значних трудових конфліктів, особливо з участю певної кількості осіб.

У цілому в літературі зазначається, що соціальне партнерство має бути *спрямоване* на:

– залучення працівників до участі в управлінні організацією (виробнича демократія);

– залучення працівників до участі у власності та доходах (економічна демократія);

– укладання угод і колективних договорів;

– регулювання соціально-трудова відносин;

– проведення переговорів на національному, регіональному та місцевому рівнях.

Зазначимо, що в цьому переліку є достатньо складні питання. Насамперед це стосується виробничої та економічної демократії. Для участі в управлінні підприємством все ж таки потрібні корпоративні права. Існує думка, що отримання робітниками цих прав зменшить різницю в статусі, додатково стимулюватиме працівників до забезпечення інтересів підприємства в цілому. Участь у доходах є певною мірою похідною від участі у власності – йдеться про право на частину прибутку та на розподіл прибутку. Практичний досвід підприємств як нашої країни, так і ряду інших країн дає різні результати стосовно досягнення зазначених цілей. Участь працівників в управлінні через “гуртки якості”, “гуртки винахідництва” по суті означає залучення до опрацювання певних проблем виробництва.

Якщо оцінювати завдання **системи соціального партнерства** на національному рівні, то тут звертають увагу на такі моменти:

– ефективне залучення всіх суб’єктів суспільних відносин до управлінських процесів;

– розвиток мотивації до праці для забезпечення ефективності та конкурентоспроможності;

– мінімізація факторів, що можуть призвести до появи гострих організаційних, галузевих та національних конфліктів;

– націленість на ствердження в суспільстві соціального миру й злагоди;

– розвиток інструментів державного впливу – інструментів формування нової мотиваційної поведінки суб'єктів суспільних відносин;

– беззаперечне визнання та захист різних форм власності на економічні ресурси, сприяння формуванню інститутів ефективних власників, які усвідомлюють значення соціального партнерства;

– мінімізація дії чинників соціальної напруги в суспільстві та зменшення негативних соціально-економічних наслідків.

У цілому соціальне партнерство має розглядатися як форма існування різних суб'єктів суспільних відносин, які стають партнерами в певних соціально-економічних процесах. Такі партнери як зацікавлені учасники спільного процесу на основі принципів співпраці та пошуку компромісів, узгодження реалізації своїх інтересів домовляються про оптимальні параметри соціально-економічного розвитку, кінцеві цілі такого процесу.

На національному рівні, на рівні державної політики соціальне партнерство має стати:

– важливим елементом державної соціальної політики, в якому акцентовано відображаються рівні і форми відповідальності суб'єктів соціальних відносин;

– важливим принципом організації відносин власності, що поширюються на важливі складові економічного потенціалу суспільства.

Соціальне партнерство, що базується на відповідній законодавчій базі, чітких принципах, балансі інтересів усіх сторін партнерства, значною мірою сприяє економічному розвитку держави, досягненню злагоди й соціального миру в суспільстві.

Відносини соціального партнерства є відносинами колективного характеру: в їх основі, з одного боку, – колективний інтерес працівників (як правило, об'єднаних у професійні спілки), а з іншого, – колективний інтерес власників підприємств (у зарубіжних країнах вони досить часто об'єднуються в асоціації, союзи, конфедерації роботодавців).

Професійна спілка – добровільна неприбуткова організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними професійними інтересами.

Колективний договір – це спеціальний документ, який регулює важливі відносини в організації як з питань безпосередньої виробничої діяльності, так і з інших питань, відображує зобов'язання двох соціальних сторін (роботодавця та працівників) на певний період часу. Головні питання – заробітна плата, індексація заробітної плати, робочі місця, санітарно-гігієнічні умови праці, безпека праці тощо.

Колективний договір спрямовується на виконання ряду виробничих і соціальних завдань організації та забезпечує:

- конкретизацію чинного законодавства про працю в даній організації, згідно зі специфікою її діяльності;
- адаптацію нових важливих моментів розвитку організації в контексті соціального партнерства та постійного соціального діалогу;
- поєднання інтересів найманих працівників з інтересами роботодавця, який мусить дбати про конкурентне існування організації;
- встановлення відповідальності конкретних суб'єктів за стан умов праці і безпеки працівників, пошук шляхів його покращання;
- залучення працівників до управління виробництвом, урегулювання суперечностей між роботодавцем і найманими працівниками.

Колективний договір укладається в організаціях усіх форм власності за умови застосування найманої праці.

Соціально-трудова відносина – це система взаємних погоджень, компромісів, угод і договорів між роботодавцями і найманими працівниками за участю держави.

Формування соціально-трудових відносин – складний, тривалий, переважно еволюційний процес. У літературі відзначається, що він розпочався в період раннього капіталізму. Це період, для якого характерний надзвичайно низький рівень захищеності працівника від сваволі роботодавця. А от сучасний період зазвичай називають етапом соціального партнерства.

Соціально-трудові відносини ґрунтуються на таких *принципах*:

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

Очевидно, що соціальне партнерство є новим рівнем цивілізації, сучасним методом оптимізації балансу інтересів роботодавців і найманих працівників. Регулювання соціально-трудових відносин у підприємстві здійснюється на:

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

Важливим питанням соціального захисту людей є забезпечення *права на працю*. Право на захист від безробіття регулюється відповідним законодавством. Людині, яка втратила постійне місце роботи, надаються грошові виплати у зв'язку з втратою роботи, максимальний період виплати – один рік. У цей період людина отримує інформаційну, консультативну й іншу допомогу від державної служби зайнятості. Зусилля сторін спрямовуються на пошук нової роботи та працевлаштування людини.

Спеціальними законами регулюється *тривалість робочого дня* та робочого тижня, мінімальна тривалість оплачуваної *відпустки*, умови виходу працівника на *пенсію*.

Питання *безпеки праці* також регулюються спеціальними нормативними документами. Основна ідея полягає в захисті здоров'я працівників, забезпеченні належних умов праці. Посилений соціальний захист мають *інваліди* – люди, які вже з об'єктивних причин не можуть забезпечити свою достатню конкурентоспроможність на ринку праці. Особливе питання –

працюючі жінки. Згідно зі спеціальними законами вони також мають право на соціальну допомогу, відповідний соціальний захист.

Одночасно треба підкреслювати й самовідповідальність людини, самовідповідальність працівника. У цих поняттях відображаються питання трудової дисципліни, здорового способу життя, турботи про свою кваліфікацію, професійні здібності тощо.