

РЕАЛІЗАЦІЯ ПРИНЦИПІВ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ЯК ЄДИНО МОЖЛИВИЙ МЕХАНІЗМ ВИРІШЕННЯ СУПЕРЕЧНОСТЕЙ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН І РОЗВИТКУ ЕФЕКТИВНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА

З розвитком демократичного суспільства все частіше спостерігається тенденція до переходу від політики конфронтації між працею і капіталом до конструктивної співпраці, що зумовлює підхід до соціального партнерства як механізму взаємодії економічних суб'єктів, що виражається в сукупності методів, форм і важелів впливу всіх зацікавлених у партнерстві сторін одна на одну.

Основними характерними рисами партнерських відносин в сфері підприємництва та гуманізації праці є спільна діяльність для досягнення заданої кінцевої мети, заснована на довгострокових, договірних і рівноправних відносинах партнерів, а також на отриманні вигоди кожною зі сторін [1, с. 85].

Назарі роботодавці найчастіше порушують інтереси своїх працівників, користуючись, в деяких випадках, їх правовою неформалізацією, а іноді і їх незахищеністю профспілковими органами. Як і раніше зберігається відставання рівня оплати праці від середніх показників у відповідних видах економічної діяльності, також підприємці здійснюють заходи щодо інтенсифікації праці, залишаючи рівень оплати на низькому рівні. Однак одним з предметів соціального діалогу на підприємстві має бути оплата праці, адже саме гідний рівень заробітної плати створює умови для розширеного відтворення людського капіталу. Основою для формування взаємовигідного рівня оплати праці може стати її залежність від економічних показників господарської діяльності підприємства та продуктивності праці кожного працівника.

Перехід до економічного розвитку стійкого типу вимагає розвитку нових характеристик соціально-трудових відносин загалом, і порядку взаємодії підприємця і найманого працівника зокрема. Очевидна необхідність прояву поваги до людини як професіонала, який володіє запасом необхідних знань, умінь, навичок, фізичних, моральних якостей, які, в кінцевому рахунку, створюють прибуток для підприємця. Необхідно врахувати, що для сучасного працівника величезне значення набуває потреба як в самореалізації, так і в самоактуалізації та в причетності до спільної справи. Все це закладає підґрунтя для розвитку відносин у сфері гуманізації підприємницької діяльності.

На сьогоднішній день реалізація принципів соціального партнерства є єдиною можливим механізмом вирішення суперечностей у сфері трудових відносин і розвитку на цій базі ефективного підприємництва. У високорозвинених країнах механізм соціального партнерства, закріплений трудовими законодавчими актами, набув широкого поширення, ставши в ряді з них (Швеція, Данія, Німеччина) основною формою взаємодії працівників, роботодавців і держави [3].

Таким чином, соціальне партнерство – це механізм узгодження інтересів всіх учасників трудового процесу, за допомогою реалізації таких його форм, як переговори, консультації, участь працівників в управлінні підприємством, а також в досудовому врегулюванні суперечок.

Робота механізму соціального партнерства полягає в тому, що шляхом переговорів досягається узгодження інтересів сторін, в ході яких партнери домовляються безпосередньо щодо умов і оплати праці, про соціальні гарантії працівникам та їх участь в діяльності підприємства. Механізм дозволяє створити умови відносного балансу інтересів всіх партнерів і веде до досягнення соціального консенсусу.

Соціальне партнерство – це дієвий механізм реалізації принципів не тільки економічної ефективності, але й соціальної справедливості, що особливо актуально на сучасному етапі розвитку [2, с. 82].

Основними цілями, на досягнення яких спрямований механізм соціального партнерства в сфері праці, є: проведення консультацій (з проблем зайнятості населення, створення умов розвитку соціального партнерства); безпосереднє регулювання соціально-трудових відносин, а також узгодження інтересів сторін (проведення колективних переговорів і підготовка проектів угод між об'єднаннями професійних спілок, об'єднаннями роботодавців і урядовими структурами); консультації, розробка та внесення пропозицій з питань, пов'язаних з удосконаленням законодавства в сфері соціально-трудової відносин, а також цільових програм у сфері праці та зайнятості населення; розгляд суперечок, що виникають в процесі виконання угод (з ініціативи однієї зі сторін партнерства).

Заходами вдосконалення механізму гуманізації підприємницької діяльності в цілому, і соціального партнерства зокрема, можуть бути:

1) заохочення найманих працівників в їх прагненні стати акціонерами, членами керуючого органу підприємства. Цей процес дозволить розвиватися так званому підприємницькому типу економічної поведінки працівників;

2) розвиток партисипативного управління означає спрямованість на розвиток творчої активності працівника, створення умов реалізації особливостей особистості працівника, його вроджених талантів і здібностей.

Однією зі складових партисипативного управління є розвиток внутрішньофірмового підприємництва. В його основі – стимулювання і реалізація підприємницьких можливостей співробітників підприємства за рахунок використання ресурсів і можливостей підприємства;

3) широке застосування економічних важелів мотиваційного механізму.

Отже, соціально орієнтований і відповідальний приватний бізнес можливий тільки за наявності соціально відповідальної держави, яка, в свою чергу, залежить від рівня розвиненості громадянського суспільства [4]. Всім учасникам партнерства необхідно усвідомити, що сталий розвиток суспільства, зростання добробуту приватного

бізнесу і працівників, поліпшення умов виробничої діяльності, зниження рівня диференціації доходів громадян, а також реальна участь працівників в управлінні підприємством – все це прямий наслідок реально функціонуючого ефективного механізму соціального партнерства. Перехід до сталого економічного розвитку можливий тільки за допомогою узгодження дій та інтересів всіх взаємодіючих сторін.

Список використаної літератури:

1. Гетьманцева Н.Д. Інтерес в правовому регулюванні трудових відносин / Н.Д. Гетьманцева // Науковий вісник Чернівецького національного університету. Серія «Правознавство». – Чернівці: Рута, 2012. – Вип. 618. – С. 66–70.
2. Гетьманцева Н.Д. Соціальне партнерство як спосіб інтеграції інтересів суб'єктів соціально-трудова відносин / Н.Д. Гетьманцева // Підприємництво, господарство і право. – 2016. – №3. – С. 82–86.
3. Європейська соціальна політика і моделі соціального партнерства: навч.-метод. посібн. / Н.Г. Діденко, І.Я. Тодоров, О.Р. Чугріна, О.К. Міхєєва; за заг. ред. Н.Г. Діденко. – Донецьк: ДонДУУ, 2011. – 219 с.
4. Концепція Загальнодержавної цільової економічної програми розвитку промисловості до 2020 р.: розпорядження КМУ від 17 липня 2011р. // Офіційний вісник України. – 2013. – №66. – Ст. 2402.