

## **СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО В КОМПАНІЇ**

Державний біотехнологічний університет

Соціальне партнерство – це система механізмів та інститутів, які регулюють відносини між працівниками, роботодавцями, держ. структурами та органами місцевого самоврядування. Партнерство покликане узгоджувати інтереси співробітників і роботодавців, які стосуються трудових відносин.

Інтереси працівників захищає профспілка, а інтереси власників бізнесу – спілка підприємців. Також обов'язковою є присутність держави в цих взаєминах, вона є гарантом того, що угоди буде виконано. Такий варіант взаємовідносин є тристороннім.

Мета соціального партнерства – підняття рівня економіки, надання працівникам поліпшених умов праці, підвищення якості життєвого рівня для всіх, хто залучений до трудового процесу [1].

Соціальне партнерство передбачає впровадження на підприємстві такої форми відносин працівників із роботодавцями, за якої враховують побажання кожної сторони, перевіряють, чи дотримано ними всіх умов підписаних угод, що стосуються їхньої діяльності, аналізують, чи всі зобов'язання виконано обома сторонами [2].

### Форми соціального партнерства в компанії

Закон завжди регулює взаємовідносини співробітників із роботодавцями.

Представники закону відстежують, чи немає у будь-якої зі сторін обмежень у правах, які є неправомірними. З цією метою було створено систему, яка дозволяє ефективно взаємодіяти всім сторонам соціального партнерства з метою досягнення певних завдань. І здійснюється відразу в декількох формах, передбачених законодавством.

### Форми соціального партнерства:

- переговори щодо складання та укладення різних угод, колективних договорів;
- консультації, що стосуються управління трудовими відносинами;
- участь працівників, їхніх представників в управлінні компанією;

- участь представників співробітників і роботодавців у залагодженні розбіжностей, які могли виникнути у зв'язку з трудовими відносинами.

Принципи соціального партнерства містять у собі такі пункти:

- партнери рівноправні;
- партнери повинні поважати і враховувати інтереси один одного;
- партнери повинні хотіти, щоб їхні відносини фіксувалися договором;
- держава повинна сприяти зміцненню і розвитку соціального партнерства на засадах демократії;
- партнери та їхні представники повинні дотримуватися Трудового кодексу;
- представник кожної сторони має бути уповноважений;
- у партнерів має бути нічим не обмежений вибір у питаннях, які стосуються їхньої сфери праці;
- партнери повинні приймати зобов'язання добровільно;
- зобов'язання, які приймаються партнерами, мають бути реальними;
- колективні договори та угоди мають виконуватися;
- має здійснюватися контроль над тим, як виконуються колективні договори та угоди;
- партнери мають нести відповідальність за невиконання ними умов колективних договорів і угод.

Виділяють такі переваги соціального партнерства на підприємстві:

Працівник зрівнюється в правах із роботодавцем. Завдяки цьому підлеглі відчують, що в них однакові права з власником організації.

Зростає продуктивність праці. Завдяки договору, який чітко регламентує, хто за що відповідає на підприємстві, кожен працівник знає свою сферу відповідальності та перелік функцій, що входять до його обов'язків. Це сприяє зростанню його працездатності та поліпшенню якості виробленого ним цінного кінцевого продукту.

Співробітники задоволені умовами роботи. Коли права працівників чітко регламентовані та дотримуються кожною стороною, співробітники задоволені роботою та умовами на підприємстві.

Відносини між працівником і роботодавцем фіксуються юридичною формою. Під час підписання колективного договору кожна сторона знайомиться з обов'язками та правилами, яких відтепер зобов'язана дотримуватися.

Працівники не залишають компанію. Знаючи, що умови праці захищені законом, співробітники хочуть залишитися в організації, будучи впевненими в її стабільності та у своєму майбутньому в цій компанії. Так зменшується плинність кадрів і підприємство може рости у себе висококваліфікованих працівників, просуваючи їх кар'єрними сходами.

Соціальне партнерство регулює відносини між співробітником і роботодавцем за допомогою законодавчої бази. Відповідальність сторін, згідно із законами, фіксується в колективному договорі. При цьому інтереси працівників представляє профспілка, а інтереси власників бізнесу - спілка підприємців.

Соціальне партнерство може набувати різних форм, передбачених законодавством, наприклад, угоди, договори, консультації тощо.

Для підприємця соціальне партнерство добре тим, що в компанії зростає продуктивність праці, співробітники задоволені умовами праці і працівники не залишають компанію, а ростуть і розвиваються, будучи впевненими в ній.

Основні положення колективного договору стосуються графіка роботи, охорони праці, розміру зарплат, зобов'язань сторін і зайнятості співробітників.

Література:

1. Мельник М. І. Проблеми та тенденції розвитку соціальної відповідальності вітчизняного бізнесу [Електронний ресурс] / М. І. Мельник. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Vlca\\_ekon/2010\\_33/41.pdf](http://nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vlca_ekon/2010_33/41.pdf).

2. Lenssen G. The Role of Business in Society in Europe / G. Lenssen, V. Vorobey – Habisch / (Eds): Corporate Social Responsibility Across Europe. – Berlin, London, Springer 2004.