

Форми та види соціального партнерства

**Підготувала:
Головата Оксана**

Соціальне партнерство

це система взаємозв'язків між представниками найманих працівників (переважно професійними спілками)
це система взаємозв'язків між представниками найманих працівників (переважно професійними спілками) — з одного боку, роботодавцями
це система взаємозв'язків між представниками найманих працівників (переважно професійними спілками) — з одного боку, роботодавцями та їх об'єднаннями — з другого, і державою та органами місцевого самоврядування — з третього, що виражається у взаємних консультаціях, переговорах
це система взаємозв'язків між представниками найманих працівників (переважно професійними спілками) — з одного боку, роботодавцями та їх об'єднаннями — з другого, і державою та органами місцевого самоврядування — з третього, що виражається у взаємних консультаціях, переговорах

Форми соціального партнерства

- це способи здійснення соціального партнерства, конкретні види взаємодії його сторін з метою узгодженого регулювання трудових відносин.**

Соціальне партнерство здійснюється у формах:

1. колективних переговорів з підготовки проектів колективних договорів, угод і їх укладення;
2. взаємних консультацій (переговорів) з питань регулювання трудових відносин та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин, забезпечення гарантій трудових прав працівників і вдосконалення трудового законодавства;
- 3 . участі працівників, їх представників в управлінні організацією;
4. участі представників працівників і роботодавців в досудовому вирішенні трудових спорів.

- Основною і найбільш поширеною формою соціального партнерства виступає проведення колективних переговорів, результатом яких є укладення колективних договорів та угод.

Світова практика знає два види соціального партнерства. В тих країнах, де роль держави в регулюванні трудових відносин порівняно невелика (США, Канада, Великобританія тощо), практикується двостороннє співробітництво соціальних партнерів або, як його ще називають, «біпартизм». Колективні переговори ведуться між роботодавцями і організаціями найманих працівників, держава в такі переговори майже не втручається, хоча може виступати арбітром або посередником при виникненні соціальних конфліктів. Однак це не означає, що при двосторонньому співробітництві держава повністю самоусувається від регулювання трудових відносин. Вона регулює умови ведення колективних переговорів, частково здійснює організаційно-технічне забезпечення цих переговорів.

Більш поширеним є тристороннє співробітництво, або «трипартизм». Воно практикується у Франції, Німеччині, Австрії та в багатьох інших країнах. Тут, крім об'єднань роботодавців і організацій найманих працівників, активну роль при проведенні колективних переговорів відіграє держава. Вона виступає посередником при проведенні колективних переговорів або є їх самостійною стороною в особі державних органів (як правило, це міністерства праці чи інші спеціально створені органи виконавчої влади). При тристоронньому співробітництві держава на законодавчому рівні встановлює ряд мінімальних соціальних гарантій. Крім того, держава встановлює правила ведення колективних переговорів, порядок висунення представників від сторін на переговори, відповідальність за недотримання вимог колективних договорів. Саме такий вид соціального партнерства отримав своє поширення і в Україні.

- Соціальне партнерство має цілком визначене суспільне призначення: створення і діяльність певних органів, впровадження в життя гуманістичних ідей і принципів регулювання соціально-трудових відносин, розробку, прийняття і реалізацію конкретних взаємовигідних рішень. Суспільне призначення соціального партнерства полягає також і у практичному втіленні узгодженої соціально орієнтованої політики, у сприянні врегулюванню соціальних конфліктів, подоланню кризових явищ, в кінцевому підсумку — зростанні якості життя громадян країни в найширшому розумінні.