

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА

SOCIAL PARTNERSHIP IN THE SYSTEM OF SOCIAL AND LABOUR RELATIONS OF THE HOTEL AND RESTAURANT ECONOMY

У статті розглянуто поняття соціального партнерства в системі соціально-трудо­вих відносин готельно-ресторанного господарства. Розглянуті форми соціального партнерства. Розкриті принципи соціального партнерства. Проаналізовано сучасний стан соціального партнерства. Рекомендовано комплекс заходів формування ефективної системи соціального партнерства готельно-ресторанного господарства.

Ключові слова: соціально-трудо­ві відно­сини, соціальне партнерство, система соціального партнерства, принципи соціального партнерства, готельно-ресторанне господарство.

В статье рассмотрено понятие социального партнерства в системе социально-трудо­вых отношений гостинично-ресторанного хозяйства. Рассмотрены формы социального партнерства. Раскрыты принципы социального партнерства. Проанализировано современное состояние социаль-

ного партнерства. Рекомендован комплекс мероприятий формирования эффективной системы социального партнерства гостинично-ресторанного хозяйства.

Ключевые слова: социально-трудо­вые отношения, социальное партнерство, система социального партнерства, принципы социального партнерства, гостинично-ресторанное хозяйство.

In the article, the concept of social partnership in the system of social and labour relations of the hotel and restaurant economy is considered. Forms of the social partnership are considered. Principles of the social partnership are exposed. The modern state of social partnership is analysed. The complex of measures of forming an effective system of the social partnership of the hotel and restaurant economy is recommended.

Key words: social and labour relations, social partnership, system of social partnership, principles of social partnership, hotel and restaurant economy.

УДК 331

Фальченко О.О.

доцент, к.е.н., доцент кафедри економічного аналізу та обліку Харківський національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

Постановка проблеми. У сучасних умовах ринкової економіки соціальне партнерство в системі соціально-трудо­вих відносин готельно-ресторанного господарства є однією із важливих елементів ринкової системи регулювання доходів. Дослідження соціального партнерства саме на мікрорівні дозволяє виявити наявні протиріччя між роботодавцями та найманими працівниками щодо питань врегулювання соціально-трудо­вих відносин та розвитку персоналу зокрема.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням соціального партнерства багато уваги приділяється у наукових працях вітчизняних і зарубіжних вчених, а саме: О. Арсєнєвої, В. Борисова, О. Грішної, І. Кисельова, А. Колота, А. Кудрявченко, І. Лебедева, І. Лосиці, М. Лушникової, А. Лушникового, С. Петрачковича, М. Сорочишина, М. Стадник, О. Трохан, Г. Трунової, Г. Чанишевої, Л. Баккаро, В. Борисов, С. Лібнер, Р. Одонолл, М. Сімоні, Г. Фолкнер, О. Грішнова, А. Колот, В. Новіков, Г. Осовий та інші.

Постановка завдання. Метою статті є визначення сутності та значення поняття соціального партнерства, виявлення суб'єктів та об'єкт соціального партнерства, дослідження основних форми та принципів соціального партнерства в готельно-ресторанному господарстві.

Виклад основного матеріалу дослідження. Соціально-трудо­ві відносини – це комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями (суб'єктами і органами, що їх представляють) за участі держави (органів

законодавчої і виконавчої влади), які пов'язанні з наймом працівників, використанням та оплатою їхньої праці, відтворення робочої сили і спрямовані на забезпечення соціальної злагоди, високого рівня та якості життя працівників, високої ефективності роботи підприємств.

Соціально-трудо­ві відносини мають об'єктивний характер, оскільки вони не залежать від волі й бажання окремої людини, тобто це об'єктивна взаємозалежність і взаємодія суб'єктів цих відносин. Разом з тим, соціально-трудо­ві відносини, безумовно, суб'єктивовані, оскільки вони відображають суб'єктивно визначені наміри і дії учасників цих відносин, сформовані з усвідомленням взаємної залежності.

Соціально-трудо­ві відносини охоплюють питання від соціально-економічних аспектів майнових відносин до системи організаційно-економічних і правових інститутів, пов'язаних з колективними та індивідуальними переговорами, укладанням договорів і угод, визначенням умов праці, розмірів її оплати, вирішення трудових конфліктів тощо.

Соціальне партнерство як система відносин у соціально-трудо­вій сфері готельно-ресторанного господарства функціонує на основі певних організаційних підходів, правових норм та принципів, що забезпечують взаємодію між найманими працівниками та роботодавцями, спрямована на забезпечення узгодження інтересів працівників і роботодавців з питань регулювання трудових і безпосередньо пов'язаних з ними відносин.

Соціальне партнерство – це механізм цивілізованого вирішення соціально-трудова конфліктів та усунення суперечностей між інтересами робітників і власників, суспільний договір між найманими працівниками і роботодавцями на основі реалізації прав і інтересів сторін. Укладання колективних договорів і угод є важливим елементом соціального партнерства.

Соціальне партнерство – це насамперед визначення неоднаковості інтересів різних суспільних сил, визнання права кожної групи мати власні економічні інтереси, які можуть не збігатися з інтересами іншої групи. Одночасно соціальне партнерство – це усвідомлене бажання сторін дійти взаєморозуміння, погоджуватися на компроміси, співробітничати в ім'я соціального миру, що є важливою передумовою поступального розвитку економіки, а отже, і підвищення якості життя.

Також соціальне партнерство – це діяльність спрямована на пошук компромісних рішень і розв'язання проблем мирним шляхом, узгодження особистих та колективних інтересів, що проявляється за допомогою таких основних форм, як проведення спільних консультацій, ведення колективних переговорів щодо регулювання соціально-трудова відносин, а також з питань укладення колективних договорів і угод, розгляд і вирішення претензій (розбіжностей), що можуть виникати між соціальними партнерами, та колективних трудових спорів (конфліктів).

Соціальне партнерство виступає важливим механізмом взаємодії громадянського суспільства та влади. Система соціального партнерства в Україні є недосконалою і потребує проведення ряду заходів, серед яких: залучення до системи партнерських відносин соціальних груп, які в даний час в неї не включені; реформування чинної нормативно-правової бази з питань соціального партнерства й соціально-трудова відносин, з метою приведення їх у відповідність із нормами міжнародного права; проведення додаткових заходів з боку держави, щодо мотивації роботодавців до участі в соціальному діалозі; проведення заходів із підвищення поінформованості широких мас суспільства про соціальне партнерство тощо.

Правовою основою соціального партнерства на підприємствах готельно-ресторанного господарства в країні є національні законодавчі та нормативні акти, які регулюють соціально-трудова відносини.

Завданнями соціального партнерства є: забезпечення реалізації соціально орієнтованої економічної політики; створення ефективного механізму регулювання соціально-трудова і пов'язаних з ними економічних відносин; проведення колективних переговорів, взаємних консультацій, укладення колективних договорів та угод; запобігання колективних трудових спорів (конфліктів) і сприяння вирішенню соціально-трудова конфліктів;

вдосконалення чинного законодавства у сфері соціально-трудова і пов'язаних із ними економічних відносин.

Соціальне партнерство стосується колективних трудових прав. Реалізація колективних трудових прав може здійснюватися за допомогою механізму безпосередньої демократії (загальні збори, конференція працівників), а також представлення інтересів працівників і роботодавців, в том числі за участю органів соціального партнерства, що створені представниками соціальних партнерів на рівноправній основі.

Соціальне партнерство здійснюється на національному, галузевому, регіональному та локальному рівнях. На перших трьох з них практикуються тристоронні відносини (між об'єднаннями роботодавців, об'єднаннями трудящих, органами виконавчої влади), а на локальному рівні колективний договір укладається між роботодавцем і органом, який представляє найманих працівників.

Інститутами соціального партнерства є проведення його сторонами консультацій і переговорів, спрямованих на запобігання і розв'язання колективних трудових спорів, розгляд і вирішення претензій та розбіжностей, що можуть виникати між сторонами, взаємонадання необхідної інформації тощо.

Світовий досвід показує, що одним з найефективніших чинників урегулювання соціальних протиріч є інститут соціального партнерства, основною метою якого передбачається врегулювання і вирішення конфліктів, збалансування соціально-економічних інтересів працівників і підприємців готельно-ресторанного господарства. У суспільних відносинах, що виникають у сфері застосування найманої праці, формуються різноманітні інтереси, які за своїм змістом можуть не співпадати. Якщо прослідкувати процес взаємовідносин між суб'єктами трудового права, можна узагальнити три групи інтересів: інтереси найманої праці, інтереси капіталу та інтереси суспільства.

Інтереси капіталу направлені на максимальне використання кадрового потенціалу підприємства, збільшення прибутків, що може досягатися також за рахунок масових звільнень працівників. Тобто у своїй основі інтереси найманих працівників і капіталу є об'єктивно протилежними та внутрішньо суперечливими, тому їх поєднання нерідко веде до конфліктів, що можуть негативно впливати на розвиток усього суспільства. Держава як єдиний представник і виразник суспільних інтересів зобов'язана представляти їх у колективно-договірному регулюванні з метою збереження миру, створення соціального середовища взаєморозуміння. Тому держава безпосередньо зацікавлена у врегулюванні інтересів найманої праці та капіталу мирними шляхами.

Сторони соціального партнерства покликані не лише вирішувати конфліктні ситуації, пов'язані

з виробничими, соціально-економічними та трудовими відносинами, а й попереджувати виникнення випадків, коли може бути застосована сила як з боку працівників, так і підприємців. З цією метою практично в усіх державах з розвиненими ринковими відносинами на рівні безпосередньо підприємств готельно-ресторанного господарства опрацьовуються профілактичні заходи впливу та попередження негативних наслідків конфліктів найманої праці та капіталу.

Соціальне партнерство і колективно-договірне регулювання тісно переплетені, оскільки мають єдині цілі: забезпечення і збереження соціального миру та ефективного регулювання колективних трудових відносин, тому засади їх здійснення мають спільні витоки.

Сторонами соціального партнерства готельно-ресторанного господарства є працівники і роботодавці або уповноважені у встановленому порядку представники.

Соціальне партнерство готельно-ресторанного господарства здійснюється у формах:

- колективних переговорів з підготовки проєктів колективних договорів, угод та укладення колективних договорів, угод;

- взаємних консультацій (переговорів) з питань регулювання трудових відносин та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин, забезпечення гарантій трудових внесків працівників.

Основними принципами соціального партнерства готельно-ресторанного господарства є:

- сприяння держави у зміцненні і розвитку соціального партнерства на демократичній основі;

- дотримання сторонами та їх представниками трудового законодавства та інших нормативно-правових актів;

- визнання неоднаковості інтересів різних соціальних груп, права кожної групи мати власні економічні інтереси, що можуть не збігатися з інтересами іншої групи;

- рівноправність сторін;

- усвідомлене бажання сторін порозумітися, погоджуватися на компроміси, співпрацювати заради соціального миру;

- зацікавленість сторін в участі в договірних стосунках;

- повага і облік інтересів сторін;

- повноважність представників сторін;

- свобода вибору при обговоренні питань, які входять до сфери праці;

- добровільність прийняття сторонами на себе зобов'язань;

- реальність зобов'язань, перейнятих на себе сторонами;

- обов'язковість виконання колективних договорів, угод;

- контроль за виконанням прийнятих колективних договорів, угод;

- надання працедавцями можливостей найнятим робітникам брати участь в ухваленні рішень відносно управління виробництвом і в розподілі створеного продукту.

Окрім приведених базових принципів, на основі яких функціонує уся система соціального партнерства готельно-ресторанного господарства, застосовують і специфічні принципи, які використовують на окремих етапах для конкретизації роботи між партнерами. Так соціальне партнерство готельно-ресторанного господарства у процесі здійснення колективних переговорів і взаємних консультацій повинне будуватися на наступних принципах:

- рівність сторін на переговорах без обмеження прав робітників і працедавців;

- довіра у взаєминах між робітниками і працедавцями;

- відкритість і доступність рівноправних переговорів робітників і працедавців;

- уміння прислухатися один до одного;

- дотримання культури полеміки, дискусії, критики;

- обов'язковість і надійність, дотримання правила: переговори вирішувати домовленістю.

Спираючись на наведені вище принципи соціального партнерства суб'єкти партнерства в країні повинні враховувати і свої особливості, характерні для конкретних умов і рівнів. Соціальне партнерство також повинне здійснюватися ще на таких принципах:

- конструктивного діалогу;

- добровільного вибору форм соціального партнерства;

- рівноправ'ю сторін;

- поваги, узгодження і обліку інтересів сторін;

- пріоритетів узгоджувальних процедур і пошуку компромісних рішень;

- взаємного інформування;

- дотримання та відповідальності щодо досягнутих рішень.

Правовідносини соціального партнерства в країні також мають будуватися на принципах заборони дискримінації суб'єктів правовідносини соціального партнерства, багаторівневого співробітництва, добровільного і рівноправного партнерства, обов'язковості і належного виконання колективних, галузевих, регіональних, національних угод, рівності суб'єктів даних правовідносин.

Ефективне функціонування системи соціального партнерства забезпечується рівноправ'ям і рівноцінністю сторін. Нерівноправність веде до диктату своїх умов іншим, до формування сильнішого і слабшого партнера, ігнорування інтересів останнього. Тому баланс інтересів можуть забезпечити тільки рівноправні сторони. Якщо рівноправ'я забезпечується нормативними актами, то рівноцінність багато залежить від самих партнерів, від їх особистих якостей, професійної підготовки, знань, умінь і навичок.

Модернізація системи соціального партнерства готельно-ресторанного господарства має включати пошук шляхів переорієнтації взаємовідносин, повинно відображати специфіку і логіко-історичні трансформації відносин соціального партнерства.

Формування ефективної системи соціального партнерства готельно-ресторанного господарства повинен містити наступний комплекс заходів:

- досягнення консенсусу з питань забезпечення зайнятості;
- створення додаткових робочих місць;
- застосування найманої праці з дотриманням вимог питання оплати праці, прав працівників на своєчасне отримання заробітної плати;
- забезпечення нормального режиму праці і відпочинку;
- забезпечення права працівників на участь в управлінні працею на підприємстві.

Для подальшого вдосконалення системи соціального партнерства доцільним є:

- залучення до системи партнерських відносин соціальних груп, які в даний час до неї не включені;
- реформування законодавчих й нормативних актів з питань соціального партнерства й соціально-трудова відносин, з метою приведення їх у відповідність із нормами міжнародного права;
- прискорення ухвалення законодавчих актів, які безпосередньо стосуються системи соціального партнерства і її складових;
- проведення додаткових заходів з боку держави, щодо мотивації роботодавців до участі в соціальному діалозі;
- проведення заходів із підвищення поінформованості широких мас суспільства про соціальне партнерство тощо.

Соціальне партнерство у сучасному світі є потужним чинником підвищення соціальних гарантій, елементом механізму розбудови соціально орієнтованої ринкової економіки, що на основі узгоджених дій з реалізації інтересів кожного суб'єкта встановлює оптимальні параметри процесів соціального розвитку, організаційно-правовою основою захисту інтересів усіх суб'єктів соціального партнерства; чинником формування соціально-відповідальної політики, що передбачає різні форми відповідальності, організаційним принципом гармонізації відносин власності, що за погодженістю партнерів визначає рівнозначні умови створення додаткової вартості на ринках праці, природних ресурсів і капіталу через узгодження політики оплати праці, цін, податків тощо.

Висновки з проведеного дослідження. Основною ідеєю соціального партнерства є соціальна взаємодія, яка складає усвідомлення необхідності колективних переговорів і взаємних консультацій представників працюючих і роботодавців. Соціальне партнерство – це правовий механізм регу-

лювання колективних відносин, який включає як регулятивну, так і охоронну частини. Соціально-партнерські відносини виникають з приводу проведення колективних переговорів і укладення колективних договорів і угод; участі працівників та їх представників в управлінні, захисті прав працівників, проведення взаємних консультацій, переговорів з питань регулювання трудових відносин. Для подальшого вдосконалення системи соціального партнерства в країні доцільним є реформування законодавчих й нормативних актів з питань соціального партнерства й соціально-трудова відносин, з метою приведення їх у відповідність із нормами міжнародного права тощо.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Жданенко С.Б. Партнерское взаимодействие в процессе становления гражданского общества / С.Б. Жданенко. – Х., 2006. – 168 с.
2. Задорожний Г.В. Соціальне партнерство – шлях до відкритого суспільства / Г.В. Задорожний, О. Коврига, В.В. Смоловик. – Х.: Вид-во ХІГМ, 2000. – 192 с.
3. Колосок А.М. Інституційне забезпечення соціального партнерства / А.М. Колосок // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 10. – С. 74-79.
4. Лебедев І.В. Соціальне партнерство як спосіб подолання економічної кризи / І.В. Лебедев // Економіка і держава. – 2009. – № 4. – С. 12-15.
5. Соціальне партнерство і державна політика: від теорії до практики демократизації державного управління: монографія / [В.Ф. Мартиненко, О.М. Крутій, С.Л. Кириї та ін.]; за заг. ред. В.Ф. Мартиненка. – Х.: Вид-во ХарПІ НАДУ “Магістр”, 2009. – 252 с.
6. Сталий розвиток територіальної громади: управлінський аспект: монографія / Ю.О. Куц, В.В. Мамонова, О.К. Чаплигіна та ін. – Х.: Вид-во ХарПІ НАДУ “Магістр”, 2008. – 236 с.
7. Кинько Е.Н. Институт социального партнерства в Украине: параметры состояния и проблемы развития / Е.Н. Кинько // Економічний простір. – 2008. – № 14. – С. 92-99.

REFERENCES:

1. Zhdanenko S.B. (2006) Partnerskoe vzaymodiystvie v protsesse stanovleniya grazhdanskogo obshchestva. Kharkiv, p. 168 (in Ukrainian).
2. Zadorozhnyi H.V. Sotsialne partnerstvo – shliakh do vidkrytoho suspilstva. Kharkiv: Vyd-vo KHIHM, p. 192 (in Ukrainian).
3. Kolosok A. M. (2009) Instytutsiine zabezpechenia sotsialnoho partnerstva. Aktualni problemy ekonomiky, n 10, pp. 74-79 (in Ukrainian).
4. Lebediev I.V. (2009) Sotsialne partnerstvo yak sposib podolannia ekonomichnoi kryzy. Ekonomika i derzhava, n 4, pp. 12-15 (in Ukrainian).
5. Martynenko V.F., Krutii O.M., Kyrii S.L. ta in. (2009) Sotsialne partnerstvo i derzhavna polityka: vid teorii do praktyky demokratyzatsii derzhavnogo upravlinnia: monohrafiia, zah.red. V.F.Martynenka, Kharkiv: Vyd-vo KharPI NADU “Mahistr”, p. 252 (in Ukrainian).

6. Kuts Yu.O., Mamonova V.V., Chaplyhina O.K. та in. (2008) Stalyi rozvytok terytorialnoi hromady: upravlinskyi aspekt: monohrafiia, Kharkiv: Vyd-vo KharRI NADU "Mahistr", p. 236 (in Ukrainian).

7. Kynko E.N. (2008) Ynstytut sotsyalnoho partnerstva v Ukrayne: parametry sostoiannya y problemy razvytyia. Ekonomichnyi prostir, n14, pp. 92-99 (in Ukrainian).

Falchenko E.A.

Candidate of Economic Sciences,
Senior Lecturer at Department of Economic Analysis and Accounting
National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute"

SOCIAL PARTNERSHIP IN THE SYSTEM OF SOCIAL AND LABOUR RELATIONS OF THE HOTEL AND RESTAURANT ECONOMY

Social partnership as a system of relations in the social-labour sphere of the hotel and restaurant economy functions on the basis of certain organizational approaches, legal norms and principles, which provide co-operation between employees and employers, aimed at providing a concordance of interests of workers and employers on issues of adjusting labour and directly associated relations.

Social partnership is a mechanism of the civilized solution to social labour conflicts and elimination of contradictions between the interests of workers and owners, public agreement between employees and employers on the basis of the exercise of rights and interests of parties. Entering into collective contracts and agreements is the important element of the social partnership.

The social partnership comes forward as an important mechanism of co-operation of civil society and power. The system of social partnership in Ukraine is imperfect and requires realization of a row of measures among which: involvement in the system of partnership relations of social groups that are currently not included in it; reformation of current legal framework on issues of social partnership and social labour relations, with the aim of bringing them in accordance with the standards of international law; realization of additional measures from the side of the state, in relation to motivation of employers to participate in a social dialog; realization of measures on the increase of awareness of general public about social partnership, and others like that.

Legal relations of social partnership in the country also must be built on principles of prohibition of discrimination of subjects of legal relations of social partnership, multilevel collaboration, voluntarily and equal partnership, obligatoriness and proper implementation of collective, branch, regional, national agreements, equality of subjects of these legal relations.

The effective functioning of the system of social partnership is provided by equality of rights and equivalence of parties. Inequality conduces to the dictate of the terms to others, to the formation of a stronger and weaker partner, ignoring of interests of the latter. Therefore, only equal parties are able to provide a balance of interests. If equality of rights is provided by regulations and standards, then equivalence much depends on partners, their personal qualities, professional qualifications, knowledge, abilities, and skills.