

НАПРЯМИ ВЗАЄМОДІЇ СУБ'ЄКТІВ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Н.В. Захарченко, к.е.н., доцент кафедри економіки

та моделювання ринкових відносин

Одеський національний університет імені І.І.Мечникова

Соціальне партнерство розглядається як система соціально-трудових взаємовідносин між власником (роботодавцем) і найманими робітниками (профспілкою) з участю держави як арбітра в процесі реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів.

Соціальне партнерство здійснюється на наступних рівнях: національному (загальнодержавному), галузевому, адміністративно-територіальному, підприємстві, організації. Сторону найманих робітників представляють об'єднання роботодавців на всіх рівнях, а на підприємстві – роботодавець. Державу представляють на національному рівні – КМ України; на галузевому – відповідні центральні органи виконавчої влади; на територіальному рівні – обласні, місцеві і районні адміністрації [1].

Сторони соціального партнерства створюють постійно діючий трьохсторонній орган – Національну раду соціального партнерства, до складу якої на паритетних засадах входять представники кожної із їх сторін соціального партнерства. Національна рада є вищим органом в системі соціального партнерства. Відповідно ради соціального партнерства можуть створюватися на галузевому, територіальному і на виробничому рівнях.

Таким чином, ринок праці і ринок освітніх послуг повинні бути взаємопов'язані, так як необхідно в більш повній мірі враховувати потреби роботодавців, оперативно реагувати на зміни на ринку праці шляхом створення гнучкої системи (ПТО) професійно-технічної освіти і її постійного вдосконалення, для забезпечення випереджувальної підготовки робочих кадрів, забезпечення безперервного професійно-технічного навчання і навчання на протязі всього життя.

З урахуванням закордонного досвіду необхідно провести дослідження по формуванню моделі соціального партнерства в Україні в системі безперервного професійного навчання. Вирішення задач, які стоять перед професійною освітою і навчанням, в тому числі безперервним, неможливо без усебічного, багатопланового соціального партнерства.

До основних напрямків соціального партнерства необхідно віднести(рис.1):



Рис. 1. Структурно-функціональна модель взаємодії суб'єктів соціального партнерства

- участь підприємств, організацій, установ у зміцненні і оновленні матеріально-технічної бази навчальних закладів професійної технічної освіти;
- співпраця в організації проходження учнями професійно-технічних навчальних закладів виробничої практики на підприємствах в умовах реального виробництва;
- участь замовників кадрів в формуванні змісту професійної освіти;
- організація стажування педагогічних робітників на підприємствах з сучасними технологіями виробництва;
- пошук і реалізація загальних взаємовигідних соціально-виховних проектів.

Професійно-технічним навчальним закладом необхідно здійснити діючі заходи, спрямовані на:

- пошук нових суб'єктів соціального партнерства, поглиблення і вдосконалення співробітництва з існуючими соціальними партнерами;
- кардинальне вдосконалення навчально-матеріальної бази.

Регіональний ринок праці являє собою сферу взаємодії продавців і покупців робочої сили на даній території, в процесі якого формується попит і пропозиція робочої сили із різних професійно-кваліфікаційних груп. Праця має не тільки економічну цінність, але й соціальну, оскільки як джерело доходу визначає соціальний статус людини в суспільстві. Тому даний ринок являється найважливішим елементом системи регіональних ринків, що забезпечують реалізацію цільової спрямованості регіонального відтворювального процесу. Він формується і розвивається під дією демографічних, економічних, екологічних, науково-технічних і природно-кліматичних факторів [2].

Регіональні особливості зайнятості і функціонування ринку праці витікають з специфіки формування економічно активного населення, рівня і структури зайнятості, що склалася, обумовлених спеціалізацією і комплексністю господарства, його забезпеченістю сировинною базою, динамікою і ефективністю виробництва, інвестиційною активністю і привабливістю територій, характером підтримки підприємств зі сторони центральних і регіональних органів влади. Забезпечення відповідності бажаної поведінки людей фактичній відносно зайнятості навчальних місць в сфері професійного навчання і робочих місць в сфері економіки складає двоєдину ціль управління трудовими ресурсами і сукупністю робочих місць, зайнятістю як на національному, так і на регіональному рівнях.

Управління трудовими ресурсами і зайнятістю полягає в регулюючому впливі на всіх стадіях руху трудових ресурсів. Вихідною стадією в русі трудових ресурсів регіону являється їх формування, яке визначається співвідношенням і структурою натурального і міграційного джерел. Розподіл робочої сили по галузям економіки і підприємствам – серединна стадія в системі управління. В рамках цієї стадії здійснюється процес повторного розподілу діючої робочої сили. Відбувається рух працівників між підприємствами і галузями економіки, між територіями.

Регіональний ринок праці взаємодіє з ринком фінансово-кредитних ресурсів, оскільки останнє є джерелом розширення мережі робочих місць, залучення працівників у сферу бізнесу.

Література

1. Про державно-приватне партнерство : Закон України від 01.07.2010 р., № 2404-VI : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2404-17>
2. Вакуленко Н.В. Розвиток ринку праці країн СНД : [монографія] / Н.В. Вакуленко – О. : ОНУ імені І.І. Мечникова, 2010. – 166 с.