

УДК 331:316

Федотова Т.А.
кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры экономики
и управления национальным хозяйством
Днепропетровского национального университета
имени Олеся Гончара

Шевчук В.Г.
магистр
Днепропетровского национального университета
имени Олеся Гончара

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК СПОСОБ ИНТЕГРАЦИИ ИНТЕРЕСОВ СУБЪЕКТОВ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

АННОТАЦИЯ

Рассмотрен процесс становления отношений социального партнерства. Охарактеризована природа социального партнерства. Проанализировано социальное партнерство как инструмент регулирования социально-трудовых отношений. Изучены модели социального партнерства в разных странах. Предложены основные направления концепции развития социального партнерства в Украине.

Ключевые слова: социальное партнерство, социально-трудовые отношения, социальный диалог, наемные работники, работодатели, интересы субъектов.

АНОТАЦІЯ

Розглянуто процес становлення відносин соціального партнерства. Охарактеризовано природу соціального партнерства. Проаналізовано соціальне партнерство як інструмент регулювання соціально-трудо­вих відносин. Вивчено моделі соціального партнерства в різних країнах. Запропоновано основні напрями концепції розвитку соціального партнерства в Україні.

Ключові слова: соціальне партнерство, соціально-трудо­ві відносини, соціальний діалог, наймані працівники, роботодавці, інтереси суб'єктів.

ANNOTATION

The process of the formation of a social partnership is considered. Characterized by the nature of social partnership. Analyzed social partnership as a tool for regulating social and labor relations. Studied models of social partnership in different countries. The main directions of the concept of development of social partnership in Ukraine are proposed.

Key words: social partnership, social and labor relations, social dialogue, hired employees, employers, interests of subjects.

Постановка проблемы в общем виде и ее связь с важными научными или практически заданными. В основе производства необходимых для общества благ лежат труд, способ его организации и орудия труда. Необходимым компонентом производства, кроме труда, является, конечно, капитал. Преимущество одного из них ведет к разрушению экономики, потому компромисс между трудом и капиталом объективно необходим. В качестве такого компромисса выступает социальное партнерство, которое на современном этапе является реально существующим явлением общественной жизни и рассматривается как инновационное направление в социальной политике государства, которое преследует основную цель – гуманизацию трудовых отношений.

Расширение сферы договорного регулирования обострило необходимость усовершенствования механизма социального партнерства соци-

ально-трудовых отношений и поставило перед наукой задачи расширения диапазона анализа этой проблематики.

Анализ последних исследований и публикаций, в которых положено начало решению данной проблемы и на которые опираются авторы. Термин «социальное партнерство» впервые появился в трудах Дж.С. Мила, Ж.Б. Сея, Ф. Бастиа, которые выдвинули и обосновали тезис о социальной гармонизации интересов всех участников общественного производства. Теоретико-методологические аспекты социального партнерства раскрываются в трудах Е. Бернштейна, К. Маркса, Е. Дюркгейма, Р. Дарендорфа, которые рассматривали формирование и эволюцию теории взаимодействия в социально-трудовой сфере как процесс становления и развития отношений между трудом и капиталом, наемными работниками, работодателями и государством.

Необходимость сотрудничества как вида социального взаимодействия в сфере труда обосновывается в трудах С. Витте, П. Валужева, А. Коновалова, С. Шидловского, В. Шульгина. Проблемы участия профсоюзов в становлении и развитии партнерства рассматривали Д. Коммонс, М. Редер, А. Слоан, Х. Тернер, Ф. Уитни и др. Значительный вклад в теоретическое обоснование принципов управления социальным партнерством внесли такие ученые, как Д. Арриго, Б. Генкин, Т. Заславская, В. Жуков, Дж. Касале, А. Колот, Р. Колосова, О. Мирошниченко, В. Михеев, Д. Норт, В. Новиков Г. Семьгин. Социальное партнерство как составляющую государственной социальной политики рассматривают Д. Гелбрейт, В. Жуков, В. Скуратовский и др.

В юридической науке учение о социальном партнерстве нашло отражение в работах Л.Ю. Бугрова, К.Н. Гусова, Г.С. Гончаровой, В.В. Жернакова, И.Я. Киселева, К.Д. Крылова, А.М. Куриного, И.В. Лагутиной, А.М. Лушниковой, М.В. Лушниковой, Р.З. Лившица, А.Ф. Нуртдиновой, Г.И. Чанышевой, О.М. Ярошенко и др.

Выделение нерешенных ранее частей общей проблемы, которым посвящается данная ста-

тъя. Данная тематика широко представлена в исследованиях отечественных и зарубежных ученых. В то же время практически не рассматривается социальное партнерство как инструмент регулирования социально-трудовых отношений. Также обновления требуют основы правового регулирования отношений социальных партнеров, которые значительно устарели и не соответствуют фактическим реалиям в данной сфере.

Формулирование целей статьи (**постановка задания**). Эффективность социального партнерства в регулировании трудовых отношений обуславливает необходимость анализа особенностей его становления и направлений совершенствования в национальной экономике, определение механизма регулирования и характеристики разнообразных моделей, что составляет цель исследования.

Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов. Сама идея социального партнерства закреплена во многих конституциях и законодательстве многих стран Запада, а потому она воплощается в жизнь на всех уровнях правового регулирования – от отдельного предприятия до национальных масштабов. В основу социального партнерства положен в первую очередь коллективно-договорной способ правового регулирования. Сегодня формально сформирован институт социального партнерства, который превратился в общественно узаконенный социальный институт диалога работодателей и работников и требует дальнейшего исследования, особенно в новых условиях ведения хозяйства.

Природу социального партнерства, конечно, необходимо рассматривать с позиций исторического развития, ведь в процессе исследования такого теоретического понятия, как «социальное партнерство», неминуемо присутствует социально-историческая компонента, которая накладывает существенный отпечаток на понятие, сущностную характеристику этой категории.

Правовой институт социального партнерства, или социальный диалог (в соответствии с терминологией, закрепленной в Западной Европе [1, с. 3]), в нашей стране имеет короткую историю развития. Этому способствовала, если вспомнить историю, Великая Октябрьская социалистическая революция, которая существенно повлияла на становление отношений социального партнерства. В социалистической стране, которая провозгласила строительство коммунизма, сворачивались любые договорные начала во взаимоотношениях субъектов труда, общества, государства, а потому абсолютно не изменялись стратегия и тактика отношений между трудом и капиталом, владельцами и работниками. Учебники по трудовому праву этого периода начинались указанием крупных социалистических достижений советского народа под руководством Коммунистической партии Советского Союза, содержание законов о тру-

де раскрывалось через их классовую сущность [2, с. 112–115]. Можно сказать, что в целом не было как таковой разработки теории и практики социального партнерства как неотъемлемого элемента государственной политики.

Невзирая на то обстоятельство, что коллективно-договорное регулирование в Советском Союзе происходило с учетом тотальной государственной собственности на средства производства и невозможности в связи с этим возникновения трудовых конфликтов между работниками и работодателями, системы трипартизма в понимании Международной организации труда и капиталистических государств не существовало [1, с. 4].

Социальное партнерство стало результатом взаимодействия двух противоречивых тенденций общественного развития: с одной стороны, процесса социально-экономического сотрудничества, что имело исторически предопределенные формы, а с другой – тенденции конкуренции и классовой борьбы в ее марксистском понимании. Необходимо указать на тот важный момент, что в большинстве стран с развитой рыночной экономикой предпосылки социального партнерства сложились эволюционным путем, то есть путем саморазвития, в то время как в России они сформировались путем командно-административной системы, что и наложило свою специфику на развитие системы социального партнерства в дальнейшем.

Это значило, что социальное партнерство только формально было сотрудничеством между работниками и работодателями. По своей сути оно представляло определенный компромисс, определенный способ достижения работниками и работодателями в лице их представительских органов своей цели и удовлетворение интересов в сфере социально-трудовых отношений на разных уровнях общественного производства.

Научные толкования социального партнерства отличаются разнообразием. Одним из первых, кто использовал термин «партнерство» для социальных отношений еще в XIX в., был Дж. Милль. Он писал, что положение класса рабочих можно повысить только изменением отношения величины средств для распределения между рабочими в пользу последних. Милль предложил позитивную программу реформирования буржуазного общества, один из пунктов которой имел такой смысл: переход от предприятий с наемным трудом к кооперативным производственным ассоциациям, то есть постепенный переход капитала в руки рабочих [3, с. 19].

На наш взгляд, социальное партнерство следует рассматривать как один из инструментов защиты интересов наемных работников и работодателей в рыночных условиях хозяйствования, что способствует развитию общественного производства путем избежания трудовых конфликтов.

Необходимо признать, что относительно отношений сферы труда связь между внутренним

и международным правом является особенно тесной. Конечно, сначала наука трудового права столкнулась с проблемой определения форм, признаков отношений социального партнерства, а также способностью этого института приобретать разные формы в зависимости от социально-экономических и общественно-политических условий как в целом в стране, так и в отдельном регионе или на другом любом структурном уровне вплоть до производственного (локального).

Учитывая объективные факторы, которые определялись спецификой развития политической, социально-экономической систем, где единственным работодателем было государство, идеологией того времени, спецификой колдоговорной работы в нашей стране, этапами развития коллективных договоров, соглашений, можно сказать, что в традиционном понимании социального партнерства в нашей стране не существовало, как не существовало и структур, призванных обеспечивать баланс интересов основных субъектов трудовых отношений: государства, работодателя и работника. Профсоюзы были заполитизированы и управлялись одной партией – КПСС. В сознании работников на долгие годы упрочился принцип государственного патернализма, на основе которого строились трудовые отношения: стабильность в сохранении рабочего места и выплате заработной платы, социально-бытовое обслуживание. Эта ноスタльгия сохранилась и доныне, что отображено в сознании людей. В таких условиях сложно выстроить новую систему трудовых отношений со своими недостатками и преимуществами.

Такой переход характеризуется недостаточной сформированностью субъектов трудовых отношений и организационных форм социального партнерства, особенно когда возникают новые социальные группы (предприниматели, менеджеры, бизнесмены), определенные социальные образования (например, гастарбайтеры, чей статус остается неопределенным и кто не спешит вступать в цивилизованные отношения с государством).

Кроме того, так называемая «политика приватизации собственности», которая началась в начале 90-х годов, была направлена на ее ускоренную концентрацию и способствовала фактическому и юридическому отделению непосредственных производителей и работников от собственности и управления производством, а также от их участия в распределении результатов труда. Первичность собственности и вторичность труда – такая формула стала хозяйствующей, что привело, в свою очередь, опять к авторитарной организации управления трудом, который не обеспечивал надежной мотивации и эффективности труда, соответствующих способов разделения труда, такого необходимого для новой экономической системы, что обусловило противостояние труда и капитала. Это препятствовало созданию новой системы социального партнерства, где «формула первичности труда

и вторичности собственности будет не только определять социальный и правовой статус работника, но и служить критерием для применения социальной справедливости во время распределения результатов труда» [4, с. 28]. Поэтому формально «система социального партнерства начала формироваться с проведением экономических реформ» [5, с. 76].

Можно сказать, что отдельные формы социального партнерства существовали: коллективные договоры, советы трудовых коллективов, производственные советы. Однако необходимо было устанавливать полностью новую правовую модель для нашего государства. Это касается прежде всего проблемы создания полноправных представительских органов как от наемных работников, так и от работодателей, то есть создания надлежащего представительства. В этом направлении были проведены определенные организационно-правовые мероприятия и принят ряд законодательных актов. Казалось, что с принятием данных законов будет создана современная правовая база коллективного трудового права. Однако накопленный в развитых странах мира опыт свидетельствует, что нельзя в законодательном порядке «спустить» социальное партнерство «сверху», поскольку для его реализации на практике необходимо сначала создать материальные и духовные предпосылки, в первую очередь цивилизованный класс работодателей [6, с. 135].

Социальное партнерство как институт гражданского общества, как принцип трудового права должен сформировать в стране европейскую социальную модель, которая основывалась бы на высоких экономических показателях, высоком уровне социальной защиты и социальном диалоге [7, с. 34].

Однако, как показывает практика, какой бы ни был создан механизм социального партнерства, противоречия труда и капитала объективно будут существовать, а потому достичь баланса интересов социальной и производственной сферы со стороны работника и работодателя полностью невозможно, однако достичь компромисса можно. Поэтому для реализации своих интересов субъекту необходимо, как правило, учитывать интересы других субъектов общественных отношений, находить необходимый компромисс с другими субъектами [8, с. 176–180].

В условиях рыночной экономики стало понятно, что сегодня в результатах труда заинтересованы как минимум три стороны: работодатель – чтобы получить максимальные прибыли; работник – чтобы получить высокое вознаграждение за проведенную работу; государство со своим рынком потребителей – чтобы получить качественную и недорогую продукцию. Интересы каждой из этих сторон должны обеспечиваться правовым регулированием [9, с. 40].

Исследования теории правового регулирования заработной платы [10, с. 43] приводят к выводу, что процесс формирования механиз-

ма правового регулювання оплати труда на-работан обществом с давних времен. В основу каждого такого процесса формирования правового регулювання оплаты труда положены правовые средства, способы, которые применяли тогдашнее общество и государство, влияя на отношения оплаты труда. Это наталкивает на мысль о том, что система социального партнерства имела и определенные теоретические предпосылки, связанные с правовой природой заработной платы. В свою очередь, социальное партнерство является системой, которая имеет четко выраженную социальную ориентацию, неотделимую от социальной справедливости, и выступает как определенный способ интеграции интересов разных субъектов трудовых отношений, тем более трудовое право имеет социальную направленность.

Отношения социального партнерства рассматриваются как взаимодействие социальной, экономической и политической деятельности, принципиальным моментом которой является цель. Хотя цель субъектов социально-партнерских отношений отличается, установление единой цели является главным условием формирования социальных партнерских отношений, поскольку цель определяет те правовые средства, с помощью которых она достигается. Благодаря средствам цель, которая реализовалась, приобретает определенность, конкретность и объективность. Специфика средств ее достижения должна завязать от тех объективных условий, в которых развиваются социальные отношения.

Каждая страна имела свой уклад политического, экономического, социального и культурного развития, а потому процесс становления системы социального партнерства проходил неодинаково даже в странах с одинаковым, на первый взгляд, уровнем экономического развития, что обусловило возникновение определенных особенностей в формировании соответствующей модели социального партнерства. Этому способствовали в первую очередь отношения между государством, его органами и объединениями работников; отношения профсоюзов с представительскими организациями работодателей (предпринимателей); отношения работодателя (руководителя) с работниками.

Соответственно, выделяют разные модели социального партнерства: английскую (консервативную) [1, с. 54–94], французскую (социалистическую), немецкую (социал-демократическую), шведскую [11, с. 37–58] и т. п., которые отражают в первую очередь развитие экономики, авторитет субъектов социального партнерства и многогранность условий ведения хозяйства и общественного развития, что дает возможность раскрыть особенности функционирования социально-экономической системы рыночного типа и ее общественно-политического уклада. Неравномерность в уровнях развития государственности, социальных, экономических, политических, культурных, этнических, исторических условий

ведет к разной степени зрелости системы отношений социального партнерства и к национальной специфике его форм и методов.

Однако если обратиться к историческому и практическому опыту организации социального партнерства [12, с. 45; 1, с. 4], то стоит отметить, что преимущественно основные правила этого процесса являются универсальными и могут применяться ко всем странам. Это касается в первую очередь трипартизма, где проявляется постоянное участие в социальном партнерстве трех основных субъектов: государства, работодателей и профсоюзов, а также цели и задачи системы отношений социального партнерства, которые в то же время выражены в международных конвенциях и рекомендациях Международной организации труда, в частности в гуманизации трудовых отношений и в новых подходах к их регулированию, в основе которых лежат индивидуально-договорные и коллективно-договорные способы правового регулирования.

В нашей стране, как и в любой другой, накапливается большой социальный и культурный опыт, традиции народа, что предопределяет наследственную взаимосвязь в общественно-экономическом развитии, а потому ломать историю и выбирать другую модель социального партнерства не стоит. Сегодня можно говорить о том, что в нашем обществе сформировалась потребность в достижении эффективного механизма регулирования трудовых отношений, существует осмысленное понимание того, что для этого необходимо сделать. Что касается опыта стран с развитой системой социального партнерства, то он не содержит готовую модель такого партнерства, однако указывает на направления, по которым с наибольшей эффективностью могла бы формироваться система отношений социального диалога между субъектами социального партнерства и система трипартизма.

На наш взгляд, социальное партнерство помогает налаживанию социального согласия и стабильности, разрешает разнообразные социальные и экономические проблемы; является универсальным для каждой страны, учитывает ее традиции и особенности, не является методом навязывания позиции одной стороны; основывается на значительном опыте реального сотрудничества.

Поэтому считаем, что сегодня в отношениях социального партнерства государство, работодатель, работник должны нести равную ответственность друг перед другом, чтобы обеспечить стабильное развитие как экономической системы в целом, так и «формирование новой государственной политики, которая способствовала бы возобновлению стратегической роли отечественной промышленности в стимулировании экономического роста и повышению конкурентоспособности экономики страны» [13].

Кроме того, становление партнерских отношений между государством, бизнесом и на-

емными работниками должно осуществляться также на основе формирования эффективного механизма социальной ответственности работодателей, что предусматривает не только обеспечение работников безопасными условиями труда, но и адекватную заработную плату, повышение уровня квалификации персонала, строительство жилья, развитие социальной инфраструктуры [6, с. 132].

Для развития социального партнерства в Украине необходимы по меньшей мере две стороны, при этом каждая из них будет отстаивать свои интересы, а потому очень важно продумать результаты их совместной деятельности. В частности, воплощение концепции социального партнерства:

– для государства означает снижение безработицы, конфликтных ситуаций, стабилизация развития общества;

– для работодателей – создание единой корпоративной культуры, повышение качества продукции, уменьшение текучести кадров, увеличение производительности труда, обеспечение расширенного воспроизводства за счет повышения прибыльности и стабильного производственного процесса, согласования интересов социальных партнеров;

– для наемных работников – ощущение защищенности, снижение вероятности наступления или избежания социальных конфликтов и негативных их последствий, достойный уровень оплаты труда в соответствии с трудовым взносом, поддержку достигнутого уровня доходов, ощущение личной ответственности, стимулирование активности наемных работников, профессиональный рост и обеспечение уверенности в завтрашнем дне, что приведет к стабилизации уровня жизнедеятельности работников и т. п.

Выводы из этого исследования и перспективы дальнейших исследований в данном направлении. Следовательно, для того чтобы социальное партнерство превратилось в эффективный механизм, необходимо построение единого социального пространства, которое предусматривало бы универсальную систему социального обеспечения, единые социальные стандарты, принятие универсального социального законодательства. Важными являются сегодня не столько провозглашенные принципы социального партнерства, сколько механизмы и формы их воплощения.

Система партнерских отношений может эффективно функционировать только в условиях экономического развития, а предпосылками укрепления социального партнерства на микроуровне и налаживания коллективно-договорных процессов регулирования социально-трудовых отношений между работодателями и наемными работниками являются формирование и совершенствование корпоративной культуры предприятия.

Дальнейшие исследования механизма социального партнерства могут быть посвящены ак-

туальным проблемам гармоничного сочетания общегосударственных, региональных и индивидуальных интересов.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

1. Лютов Н.И. Коллективное трудовое право Великобритании: монография. М.: Волтерс Клувер, 2009. 232 с.
2. Делегеоз Е.Г. Социальное партнерство в России: исторические основы становления и развития. Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2017. № 2. С. 112–115.
3. Милль Дж.С. Основы политической экономики. М.: Наука. 1980. Т. 3.
4. Антипов А.Г. Социальное партнерство в современной России: состояние и проблемы. Вестник Пермского университета. 2010. Вып. 1(7).
5. Сунарчина М.М. Исторические предпосылки и современные исследования социального партнерства. Общество. Среда. Развитие (Terra Humana). 2010. № 2(15). С. 72–76.
6. Батусова Е.С. Модели правового регулирования коллективных увольнений в зарубежных странах. Право. Журнал Высшей школы экономики. 2017. № 1. С. 132–143.
7. Дыханов В.Я. институциональные основы социального партнерства в российских регионах. Власть. 2015. № 4. С. 34–38.
8. Шумик И.В. Формирование института корпоративного социального партнерства в социальной сфере городов и регионов. Вестник государственного и муниципального управления. 2013. № 1. С. 176–185.
9. Прасолов В. Проблемы развития института трипартизма в современной России. Власть. 2011. № 3. С. 38–40.
10. Анаева Н.Р. К вопросу о способах защиты прав работодателей в сфере наемного труда. Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева. 2017. № 5. С. 42–49.
11. Нуртдинова А.Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений у современной России: теоретические проблемы: дис. ... докт. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». М., 1998. 346 с.
12. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. М.: Дело, 1999. 999 с.
13. Малышев М.А. Уровень развития социального партнерства в России. Государственное управление. 2012. № 34. С. 1–12.

REFERENCES:

1. Ljutov, N. I. (2009) Kollektivnoe trudovoe pravo Velikobritanii: [monografija] M.: Volters Kluver, 232 s.
2. Delegeoz, E. G. (2017) Social'noe partnerstvo v Rossii: istoricheskie osnovy stanovlenija i razvitija. Gumanitarnye, social'no-je-konomicheskie i obshhestvennye nauki. Vol. 2. pp. 112-115.
3. Mill, J. S. (1980) Osnovy politicheskoy jekonomiki. M.: Nauka. T. 3.
4. Antip'ev, A. G. (2010) Social'noe partnerstvo v sovremennoj Rossii: sostojanie i problemy. Vestnik Permskogo universiteta. vyp. 1 (7).
5. Sunarchina, M.M. (2010) Istoricheskie predposylki i sovremennye issledovanija social'nogo partnerstva. Obshhestvo. Sreda. Razvitie (Terra Humana). Vol. 2 (15). pp. 72-76.
6. Batusova, E.S. (2017) Modeli pravovogo regulirovanija kolektivnyh uvol'nenij v zarubezhnyh stranah. Pravo. Zhurnal Vysshej shkoly jekonomiki. Vol. 1. pp. 132-143.
7. Dyhanov, V. (2015) Ja. institucional'nye osnovy social'nogo partnerstva v rossijskih regionah. Vlast'. Vol. 4. pp. 34-38.

8. Shumik, I.V. (2013) Formirovanie instituta korporativnogo social'nogo partnerstva v social'noj sfere gorodov i regionov. Vestnik gosudarstvennogo i municipal'nogo upravlenija. Vol. 1. pp. 176-185.
9. Prasolov, V. (2011) Problemy razvitija instituta tripartizma v sovremennoj Rossii. Vlast'. Vol. 3. pp. 38-40.
10. Anaeva, N. R. (2017) K voprosu o sposobah zashhity prav rabotodatelej v sfere naemnogo truda. Vestnik Volzhskogo universiteta im. V.N. Tatishheva. Vol. 5. pp. 42-49.
11. Nurtdinova, A. F. (1998) Kollektivno-dogovornoe regulirovanie trudovyh otnoshenij u sovremennoj Rossii: teoreticheskie problemy: diss. dokt. jurid. nauk: spec. 12.00.05 «Trudovoe pravo; pravo social'nogo obespechenija». M. 346 s.
12. Kiselev, I. Ja. (1999) Sravnitel'noe i mezhdunarodnoe trudovoe pravo. M.: Delo. 999 s.
13. Malyshev, M.A. (2012) Uroven' razvitija social'nogo partnerstva v Rossii. Gosudarstvennoe upravlenie. Jelektronnyj vestnik. Vol. 34. pp. 1-12.

Fedotova T.A.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Senior Lecturer at Department of Economics
and National Economy Management,
Oles Honchar Dnipro National University*

Shevchuk V.H.

*Master,
Oles Honchar Dnipro National University*

SOCIAL PARTNERSHIP AS A METHOD OF INTEGRATING THE INTERESTS OF SUBJECTS OF SOCIAL-LABOUR RELATIONS

It is substantiated that the nature of social partnership, of course, must be viewed from the standpoint of historical development, because in the process of researching such a theoretical concept as “social partnership”, there is inevitably a socio-historical component that imposes a significant imprint on the concept, the essential characteristic of this category. In this regard, the process of social partnership is considered. Nature of social partnership is characterized. It is established that in the analysed period as a whole, there was no development of the theory and practice of social partnership as an integral element of state policy as such.

It was determined that social partnership should be considered as one of the tools to protect the interests of employees and employers in market conditions of management, which contributes to the development of social production by avoiding labour disputes.

Analysed social partnership as a tool for regulating social and labour relations. Studied models of social partnership in different countries.

The analysis shows that whatever the social partnership mechanism is created, the contradictions of labour and capital will objectively exist, and therefore, it is completely impossible to achieve a balance of interests of the social and production sphere on the part of the employee and the employer, but a compromise can be reached. Therefore, in order to realize their interests, the subject must, as a rule, take into account the interests of other subjects of social relations, find the necessary compromise with other subjects.

Social partnership helps to establish social harmony and stability, solves various social and economic problems; is universal for each country, takes into account its traditions and peculiarities, is not a method of imposing the position of one side; based on a significant experience of real cooperation. The main directions of the partnership in Ukraine are proposed.

It is proved that in order to transform social partnership into an effective mechanism, it is necessary to build a unified social space that would provide for a universal social security system, unified social standards, the adoption of universal social legislation.