

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

Засновано у 2001 р.

Випуск 3(26)

Київ
ДП "Видавничий дім "Персонал"
2010

УДК 330-339;321.7;159.9
ББК 65.9(4УКР)29-2я43
М58

Редакційна колегія

Захожай В. Б., д-р екон. наук, проф. — головний редактор
Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф. — заступник головного редактора
Саввич І. Г., канд. філол. наук — відповідальний редактор

Економічні науки

Захожай В. Б., д-р екон. наук, проф., Дахно І. І., д-р екон. наук, проф., Дмитренко Г. А., д-р екон. наук, проф., Куроченко О. В., д-р екон. наук, проф., Пила В. І., д-р екон. наук, проф., Радзівеський О. І., д-р екон. наук, Федоренко В. Г., д-р екон. наук, проф., Шостак Л. Б., д-р екон. наук, проф., Швець В. Я., д-р екон. наук, проф., Баєва О. В., д-р біол. наук, проф.

Політичні науки

Антонюк О. В., д-р політ. наук, проф., Бабкіна О. В., д-р політ. наук, проф., Бідзюра І. П., д-р політ. наук, Варзар І. М., д-р політ. наук, проф., Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф., Гончаренко О. М., д-р іст. наук, Піляєв І. С., д-р політ. наук, Хижняк І. А., д-р іст. наук, проф., Шуба О. В., д-р політ. наук, проф.

Рекомендовано до друку Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 6 від 30 червня 2010 р.)

Психологічні науки

Балл Г. А., д-р психол. наук, проф., Лігоцький А. О., д-р пед. наук, проф., Ложкін Г. В., д-р психол. наук, проф., Приходько Ю. О., д-р психол. наук, проф., Синьов В. М., д-р пед. наук, проф., Чернуха Н. М., д-р пед. наук, проф., Чуприков А. П., д-р мед. наук, проф.

Юридичні науки

Александров Ю. В., канд. юрид. наук, проф., Ануфрієв М. І., канд. юрид. наук, проф., Бородин І. Л., д-р юрид. наук, проф., Бандурка О. О., д-р юрид. наук, проф., Корнієнко М. І., канд. юрид. наук, проф., Марчук В. М., д-р юрид. наук, проф., Подоляка А. М., д-р юрид. наук, Юлдашев О. Х., д-р юрид. наук

Міжрегіональна Академія управління персоналом.

М58 Наукові праці МАУП / редкол.: В. Б. Захожай (голов. ред.) [та ін.]. — К. : МАУП, 2001 — Вип. 3(26). — К. : ДП “Вид. дім “Персонал”, 2010. — 280 с.: іл. — Бібліогр. в кінці ст.

У збірнику наукових праць публікуються статті науковців, які займаються проблемами розвитку економіки, політології, психології і права.

Для науковців, викладачів, студентів, а також усіх, кого цікавить розвиток науки в Україні.

Збірник “Наукові праці МАУП” зареєстровано Державним комітетом інформаційної політики, телебачення та радіомовлення України (свідоцтво від 11.04.02 за № 6048, серія КВ) як наукове видання, в якому висвітлюються результати наукових досліджень в галузях економіки, політології, соціології, психології, права, матеріалів наукових конференцій.

Вищою атестаційною комісією України “Наукові праці МАУП” визнано як фахове видання з економічних і психологічних наук (за постановою Президії ВАК України № 1-05/6 від 14 червня 2007 р.).

ББК 65.9(4УКР)29-2я43+67.9(4УКР)я43

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2010
© ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2010

ЗМІСТ

ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ

Шостак Л. Б.

Україна у просторі суп часних гео економічних інтеграційних процесів..... 5

Сабадаш В. В.

Екополітичний аспект у новітній системі міжнародних відносин 12

Бадрак О. С.

Формат міжнародних фінансових відносин України в умовах боргової кризи..... 18

Онищук Л. А.

Системно-діагностичний і ситуативно-чинниковий аналіз розвитку системи управління професійно-технічною (професійною) освітою і навчанням 22

Бірюкова В. В.

Інноваційні аспекти управління закладами системи професійно-технічної освіти 33

Барановська В. М.

Аналіз сучасних тенденцій розвитку зовнішньої торгівлі України 36

Сподарева О. Г.

Інтеграційні процеси в розвитку банківсько-страхових структур України..... 45

Поповіченко Ю. А.

Моделі аналізу потенціалу конкурентоспроможності суб'єктів господарювання 50

Большая Л. М., Коваль М. І.

Інвестиції – роль і значущість для України 56

Семенова Н. М.

Актуальні напрями формування стратегії управління персоналом комерційного банку в умовах системних соціально-економічних криз 60

Жанкевіч Л. В.

Удосконалення господарського контролю як напрям гармонізації інтересів власників, менеджерів, працівників..... 65

Мельник П. П.

Сучасний стан і перспективи екологічного аудиту в агросфері..... 69

Доронін О. А.

Основні проблеми державного управління аграрної політики в сучасних умовах 72

Андріанова І. І.

Дослідження ринку теплової генерації електроенергії і теплопостачання в Україні 75

Ейсмонт В. В.

Особливості і тенденції розвитку зовнішньоекономічної діяльності на регіональному рівні 84

Іванійчук О. І.

Організаційно-управлінські особливості оподаткування підприємницької діяльності громадян в Україні 93

Куртакова А. О.

Суб'єкти соціального партнерства в умовах ринкової економіки 100

Маггеррамов Р. Б.

Налоговая система как фактор повышения эффективности экономики Азербайджана 105

ПОЛІТИЧНІ НАУКИ

Медвідь Ф. М., Буга Р. І.

Національні інтереси України та їх пріоритети в умовах глобалізованого світу: небезпека та загрози..... 112

Сітуха С. Д.

Сутність, принципи та основні завдання державної регіональної політики в Україні..... 118

Логвиненко С. В.

Проблеми національної консолідації і толерантності в українському суспільстві 124

Крупко С. М.

Теоретичні засади політичного прогнозування в контексті забезпечення державного управління 129

Гаврилюк Д. Ю.

Публічність та ефективність як ознаки легітимності політичної влади в Україні 138

Вахняк Л. С.

Політико-правові засади формування української моделі державно-церковних відносин 142

СУБ'ЄКТИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Наукові праці МАУП, 2010, вип. 3(26), с. 100–104

Розглянуто суб'єкти соціального партнерства, а саме: держава, професійні спілки та підприємці (роботодавці), їх правове регулювання, повноваження та діяльність. Проаналізовано сучасний стан суб'єктів соціального партнерства в Україні та за її межами. Наведено основні шляхи вдосконалення діяльності суб'єктів соціального партнерства в умовах розвитку сучасної правової системи України.

На етапі становлення ринкової економіки здійснюється кардинальна зміна соціально-трудових відносин. Соціальне партнерство являє собою такий тип і систему відносин між роботодавцями і працівниками, за якого в межах соціальної домовленості забезпечується узгодження їхніх соціально-трудових відносин. Функціонування системи соціального партнерства здійснюється на тристоронній (трипартизм) співпраці спілки підприємців, тобто роботодавців, профспілок та органів державної влади.

Аналіз наукових досліджень та публікацій зі становлення та розвитку соціального партнерства, а саме щодо розвитку суб'єктів соціального партнерства в економічно розвинених країнах та його стану в Україні, відображено в працях ряду українських і зарубіжних дослідників, таких як В. Жуков, А. Колот, В. Скуратівський, С. Українець, Г. Осовий, С. Бакуменко, С. Мельник, Г. Задорожній, О. Мірошніченко, В. Руденко та ін. У роботах цих авторів обґрунтовано необхідність продуктивного розвитку суб'єктів соціального партнерства в Україні, визначено головні напрями її реалізації.

Мета соціального партнерства полягає у прагненні держави, роботодавців і найманих працівників досягти загального блага в суспільстві через підвищення продуктивності праці, розвиток науково-технічного прогресу, збільшення валового національного продукту, підвищення рівня життя.

Правовою основою системи соціального партнерства є Конституція України, закони України “Про оплату праці”, “Про колективні договори і угоди”, “Про професійні спілки, їх права та гаран-

тії діяльності”, “Про організацію роботодавців”, “Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів)”, “Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії”, інші закони і нормативні правові акти, що регулюють трудові відносини, положення конвенцій і рекомендацій МОП, ратифіковані та прийняті до виконання Верховною Радою України.

Гарантією ефективного функціонування механізму соціального партнерства є чітке визначення інтересів кожної з трьох основних соціальних сил суспільства, розумний розподіл ролей і відповідальності за визначення і реалізацію спільної соціально-економічної політики.

Доцільно буде детально розглянути правовий статус суб'єктів соціального партнерства.

Сторонами соціального партнерства в Україні виступають:

- від імені працюючих — професійні спілки та їх об'єднання, інші організації найманих працівників, утворені ними відповідно до чинного законодавства;
- від імені роботодавців — роботодавці, їх організації і об'єднання;
- від імені держави — держава в особі виконавчих органів влади та органів місцевого самоврядування.

Отже, суб'єктами (сторонами) соціального партнерства є: держава, профспілки та об'єднання роботодавців.

Об'єктами соціального партнерства є соціально-трудові відносини між його суб'єктами.

Першим суб'єктом соціального партнерства є держава, оскільки вона забезпечує правове регу-

лювання взаємовідносин між партнерами, організовує і координує переговори, встановлює, гарантує і контролює дотримання мінімальних норм і гарантій у сфері праці і соціально-трудових відносин (умови оплати праці, відпочинку, соціального захисту населення тощо).

Держава, як правило, бере участь у соціальному партнерстві на національному, регіональному та галузевому рівнях, виконуючи функції гаранта, контролера, уловлювача, арбітра тощо.

Держава є гарантом основних громадянських прав, що дуже важливо для вільної реалізації трудових прав працівників і підприємців, для ефективного функціонування будь-якої системи соціально-трудових відносин. Як гарант держава організовує, координує і регулює соціально-трудова відносини. У межах цієї функції держава розробляє правові основи і організаційні форми соціального партнерства, правила і механізми взаємодії сторін, встановлює обґрунтовані розміри і порядок визначення мінімальних соціально-трудових стандартів (мінімальної заробітної плати, соціальних пільг і гарантій тощо). У межах цієї функції держава може виступати як незалежний регулятор соціально-трудових відносин, встановлюючи юридичні рамки, що захищають права профспілок і трудящих та закладають організаційні і процедурні основи колективних переговорів і вирішення трудових конфліктів [11]. Як сторона на переговорах і в консультаціях держава бере участь у соціальному партнерстві з метою розробки і впровадження в життя соціальної, економічної та промислової політики в країні.

У періоди економічних труднощів з метою недопущення інфляції держава може виконувати функції уловлювача. У таких випадках держава домовляється з працедавцем і профспілкою не приймати такі рішення щодо заробітної плати, які вона вважає інфляційними і такими, що підривають конкурентоспроможність тих чи інших галузей економіки. Якщо вмовляння з боку провідних посадових державних осіб виявляється замало, уряд може покликати на допомогу громадську думку, щоб посилити тиск на суб'єктів соціального партнерства з метою недопущення рішень, які негативно впливають на економіку країни. Останнім часом у країнах Західної Європи почастишали випадки застосування з боку держави таких методів, як погроза прийняття законодавчих заходів у разі нездатності соціальних партнерів прийти до згоди.

Крім умовляння, держава може застосувати також і відповідний контроль. Найжорсткіші фор-

ми контролю полягають у законодавчому замороженні заробітної плати, встановленні граничних розмірів надбавок, пільг, компенсацій тощо.

Отже, держава бере на себе функцію арбітра у разі виникнення трудових конфліктів унаслідок проведення переговорів і тлумачення положень угод і договорів. Відомо, що в багатьох країнах віддають перевагу розв'язанню трудових конфліктів через примирювальні та арбітражні процедури під егідою третьої сторони — держави. У деяких зарубіжних країнах функції арбітра виконують урядові служби примирення, в інших — незалежні від уряду органи примирення і посередництва (служба консультацій, примирення і арбітражу у Великобританії, федеральні служби посередництва і примирення в США, Комісія по трудових спорах в Японії тощо). Останні користуються більшою довірою з боку соціальних партнерів завдяки нейтральному характеру механізму примирення [10].

Зважаючи на те, що внаслідок таких трудових конфліктів, як локаут і страйки, завмирає виробництво і всі три сторони зазнають певних економічних втрат, законодавством деяких зарубіжних країн надано право урядовим структурам втручатись, використовуючи примусовий арбітраж. У таких випадках публічно обрана комісія, до якої входять представники обох сторін ринку праці, розробляє обов'язкові угоди між роботодавцями і працівниками, які діятимуть у період між колективними переговорами.

В умовах соціальної ринкової економіки держава залишається крупним роботодавцем і її політика в соціально-трудових відносинах у державному секторі істотно впливає на трудові відносини загалом. Така ситуація виникає тоді, коли дві функції держави — як роботодавця і арбітра — не розмежовані. Тільки роз'єднавши ці дві функції, можна підвищити соціальну відповідальність адміністрації підприємств, галузевих органів управління виробництвом і підвищити роль держави як гаранта прав усіх учасників виробничого процесу [11].

Другим суб'єктом є підприємці (роботодавці). Підприємці (роботодавці), захищаючи свої інтереси і права як власників засобів виробництва, у соціальному партнерстві вбачають можливість проведення погодженої технічної, економічної політики без різких потрясінь і руйнівних конфліктів. Підприємці несуть основну відповідальність за результати господарювання, забезпечення належних умов праці і розмірів її оплати та фінансового забезпечення соціального захисту

працівників. Роботодавці і їх об'єднання в системі соціального партнерства бачать можливості проведення узгодженої технічної, економічної і соціальної політики, розвитку виробництва без потрясінь і конфліктів [3].

В Україні прийнято Закон “Про організації роботодавців”, згідно з яким організації роботодавців та їх об'єднання створюються з метою представництва і захисту інтересів роботодавців в економічній, соціально-трудовій та інших сферах, у тому числі в їх відносинах з іншими сторонами соціального партнерства [7].

Першою організацією роботодавців в Україні стала Спілка підприємців Криму (СПК), створена ще в лютому 1989 р. Вона об'єднала спочатку приватних бізнесменів і підприємців, а потім до неї приєдналися також промислові підприємства всього регіону.

У 1989 р. Була створена Українська спілка промисловців та підприємців (УСПП). Зараз вона об'єднує велику кількість державних і приватних підприємств, асоціацій роботодавців та деяких фізичних осіб. Організаційна структура УСПП включає національний, регіональний та галузевий рівні. Основні види діяльності УСПП передбачають політичні та урядові контакти, фінансово-торговельні операції, підтримку іноземних інвестицій, економічні та юридичні послуги, контакти з пресою, інформаційно-рекламну діяльність.

УСПП також співпрацює з такими впливовими міжнародними структурами, як Міжнародний конгрес промисловців і підприємців із штаб-квартирою в Москві. У червні 1997 р. на Генеральній раді Міжнародної організації роботодавців, штаб-квартира якої знаходиться в Женеві та яка є складовою Міжнародної Організації Праці, УСПП було затверджено членом цієї повноважної організації.

Разом з тим діяльність УСПП не обмежується економічною сферою. Досить активно УСПП діє у соціально-трудовій сфері. Бере участь у розробці проектів законів (так, влітку 1997 р. ним було розроблено і подано до Верховної Ради проект Закону про об'єднання роботодавців). Разом з профспілками або представниками об'єднань трудящих виступає активним учасником переговорного процесу щодо укладання Генеральної угоди. Так, Генеральна угода на 1997–1998 рік була підписана між Кабінетом Міністрів, УСПП і профспілковими об'єднаннями України. УСПП представляв інтереси роботодавців недержавних форм власності. Наміри УСПП активно впли-

вати на соціально-економічну ситуацію в країні виявились у рішеннях VII надзвичайного з'їзду УСПП, який відбувся 16 лютого 1999 р. Головною метою з'їзду було розроблення комплексу першочергових заходів, які дали б змогу кардинально змінити ситуацію на краще. З'їзд затвердив Першочергові антикризові заходи та перелік законодавчих ініціатив з актуальних соціально-економічних проблем.

Створені й інші спілки роботодавців: спілки орендарів та підприємців України, Українська національна асамблея підприємництва тощо.

Основними завданнями організацій роботодавців та їх об'єднань в Україні є:

- співробітництво та захист інтересів і прав роботодавців у відносинах з органами державної влади та місцевого самоврядування, професійними спілками та їх об'єднаннями;
- участь у формуванні та реалізації соціально-економічної політики держави;
- участь у проведенні колективних переговорів та укладанні генеральної, регіональних і галузевих угод і забезпеченні виконання своїх обов'язків за укладеними угодами;
- координація діяльності роботодавців та контроль за виконанням іншими сторонами соціального партнерства зобов'язань за генеральною, регіональними чи галузевими угодами;
- сприяння вирішенню трудових спорів, запобігання страйкам як крайньому засобу розв'язання трудових конфліктів;
- збалансування попиту і пропозиції робочої сили, запобігання масовому безробіттю шляхом сприяння створенню нових робочих місць, забезпечення раціональної структури зайнятості населення;
- вдосконалення системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів, поширення професійних знань та досвіду;
- забезпечення скоординованості дій роботодавців, їх організацій та об'єднань щодо виконання науково-технічних і соціальних програм, спрямованих на збільшення обсягів виробництва продукції і послуг, підвищення їх конкурентоспроможності, врегулювання та поліпшення умов праці [9].

У 1993 р. була створена Національна Рада соціального партнерства (НРСП). Це тристороння організація з 66 членів, по 22 від кожного суб'єкта соціального партнерства. НРСП є консультативним органом і звітує безпосередньо Президентові.

Головними цілями НРСП є:

- підготовка рекомендацій Президентів України з національної соціальної політики: встановлення тристороннього консенсусу з національних, економічних та соціальних питань з метою запобігання конфронтації;
- участь у підготовці законів, інших законодавчих актів у сфері соціальних і трудових відносин;
- підготовка пропозицій відносно загальних і галузевих колективних угод, а також аналіз заходів, ужитих для втілення Генеральної Тарифної угоди;
- координація позицій соціальних партнерів щодо ратифікації чи засудження Конвенцій МОП;
- інформування громадськості через засоби масової інформації про результати угод сторін щодо трудових і соціальних відносин [9, 13]

Третім суб'єктом соціального партнерства виступають профспілки, які є однією з громадських організацій, що створюються трудящими для захисту своїх соціальних, економічних і професійних прав, для захисту інтересів найманих працівників, для боротьби за соціальну справедливість, з метою сприяння створенню для людини сприятливих умов праці та життя. Профспілки є також головним інститутом соціального захисту найманих робітників.

У Законі України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” визначені права і обов'язки профспілок, їх об'єднань, правила ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів і угод тощо [5].

Професійні спілки створюються з метою представництва, здійснення та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки. Профспілки, їх об'єднання ведуть переговори, здійснюють укладання колективних договорів, генеральних, галузевих, регіональних, міжгалузевих угод. Від імені працівників, здійснюють контроль за виконанням колективних договорів, угод, і в разі порушення роботодавцями, їх об'єднаннями, органами виконавчої влади умов колективного договору або угоди профспілки або їх об'єднання мають право направляти їм подання на усунення цих порушень [5].

Профспілки, їх об'єднання мають такі права і повноваження:

- захист прав громадян на працю, участь у розробленні та здійсненні державної політики в галузі трудових відносин, оплати праці, охорони праці, соціального захисту;

- ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів та угод;
- участь у розробленні державної політики зайнятості населення;
- соціальний захист та забезпечення достатнього життєвого рівня громадян;
- участь в управлінні державним соціальним страхуванням;
- участь у роботі комісій з приватизації;
- право представляти інтереси працівників при вирішенні трудових спорів (конфліктів);
- право на організацію та проведення страйків, зборів, мітингів і демонстрацій на захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників;
- право одержувати інформацію від роботодавців або їх об'єднань, органів державної влади та органів місцевого самоврядування з питань, що стосуються трудових і соціально-економічних прав своїх членів, а також інформацію про результати господарської діяльності підприємств, установ або організацій;
- громадський контроль за реалізацією прав членів профспілки у сфері охорони здоров'я, медико-соціальної допомоги;
- захист духовних інтересів трудящих;
- захист житлових прав громадян;
- право вимагати розірвання трудового договору (контракту) з керівником підприємства, установи або організації, якщо він порушує законодавство про професійні спілки, про працю, про колективні договори та угоди [5].

Профспілкові організації на підприємствах та їх структурних підрозділах представляють інтереси своїх членів і захищають їх трудові, соціально-економічні права й інтереси. Свої повноваження профспілкові організації здійснюють через утворені ними виборні органи або через представника (довірену особу). Якщо на підприємстві створено кілька профспілкових організацій, то представництво колективних інтересів працівників підприємства щодо укладання колективного договору здійснюється об'єднаним представницьким органом, який утворюється цими профспілковими організаціями.

Отже, для подальшого вдосконалення системи соціального партнерства й ефективної діяльності суб'єктів держава повинна дбати про зростання ролі громадських об'єднань підприємців у сучасній ринковій економіці. Разом з тим самі об'єднання мають активізувати свою роль як учасники соціального партнерства в ім'я досягнення соціальної злагоди. Необхідно доповнити законо-

давчу регламентацію діяльності профспілок відповідною регламентацією діяльності організацій роботодавців та їхніх об'єднань. У проекті Трудового кодексу України також необхідно закріпити правовий статус організацій роботодавців та їхніх об'єднань як суб'єктів трудового права. До речі, в Трудовому кодексі Російської Федерації є окрема глава "Представництво інтересів працівників та роботодавців", яка містить дві статті — "Представництво інтересів роботодавців" та "Об'єднання роботодавців".

Саме організації роботодавців мають допомогти товаровиробникам вийти за вузькі межі індивідуальних інтересів та усвідомити колективні, визначити перешкоди, які виникають на шляху до ринкових відносин. Тільки спільними зусиллями органів держави, роботодавців і профспілок можливе розв'язання важливих проблем сьогодення.



Література

1. Конституція України, Закон від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР // ВВР України. — 1996. — № 30. — 23.07.1996. — Ст. 141.

2. Кодекс законів про працю України від 10.12.71 // ВВР України. — Додаток до № 50. — 10 груд. 1971 р. — Ст. 375.

3. Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. № 436-IV // ВВР України. — № 18. — 2 трав. 2003 р. — Ст. 144.

4. Закон України "Про колективні договори і угоди" від 01.07.93 р. № 36. — Ст. 362.

5. Закон України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" від 15.09.1999 р. № 45. — Ст. 397.

6. Закон України "Про оплату праці" від 24.03.1995 р. № 17. — Ст. 121.

7. Закон України "Про організації роботодавців" від 24.05.2001 р. № 32. — Ст. 17.

8. Батяев А. А. Идеальный персонал — профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации. — М.: Альфа-Пресс, 2007. — 176 с.

9. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. — М.: Дело, 1999. — 253 с.

10. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право: Учеб. для вузов. — М.: ИНФРА-М-НОРМА, 1998. — 139 с.

11. Маршалл А. Принципы экономической науки. — М.: Прогресс, 1993. — 360 с.

12. Миль Дж. Основы политической экономики. — М.: Недра, 1980. — Т. 3. — 300 с.

13. Новиков Е. В., Колбачева Т. А., Новик Е. В., Колбачев Е. Б. и др. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях. — Феникс, Торговый дом, 2004. — 224 с.

Розглянуто суб'єкти соціального партнерства, які розвиваються і працюють в умовах ринкової економіки. Зокрема, такі три суб'єкти, як держава, роботодавець і профспілки: їх перспективи розвитку, права та обов'язки.

Рассматриваются субъекты социального партнерства, которые развиваются и работают в условиях рыночной экономики. В частности, такие три субъекта, как государство, работодатель и профсоюз: их перспективы развития, права и обязанности.

The article is devoted the subjects of social partnership, which develop and work in the conditions of market economy. Three subjects are in particular considered, such as the state, employer and trade union: their prospects of development, right, and duties.

Надійшла 25 серпня 2010 р.