

# Шляхи підвищення мотивації до співпраці соціальних партнерів на галузевому рівні

М. МАРТИНЕНКО,  
В. МАТРОСОВ

ДУ НДІ соціально-трудових відносин  
Міністерства праці та соціальної політики України  
м. Луганськ

*Стаття присвячена проблемам мотивації до співпраці соціальних партнерів на галузевому рівні в Україні. Розглянуто результати соціологічного опитування щодо проблем розвитку галузевого соціального діалогу. Визначено напрями мотивації соціального діалогу на галузевому рівні.*

*Статья посвящена проблемам мотивации к сотрудничеству социальных партнеров на отраслевом уровне в Украине. Рассмотрены результаты социологического опроса, касающиеся проблем развития отраслевого социального диалога. Определены направления мотивации социального диалога на отраслевом уровне.*

*The article is devoted to problems of motivation to cooperation of social partners at sectoral level in Ukraine. The results of sociological interviewing dealing with problems of development of sectoral social dialogue have been studied. The directions of motivation of social dialogue at sectoral level have been determined.*

Ключові слова: соціальні партнери, галузь, мотивація, соціальний діалог, роботодавці, профспілки, галузеві угоди.

**П**остановка проблеми та її актуальність. Серед найважливіших завдань розбудови соціально орієнтованої держави, а в умовах кризи — зменшення соціальної напруженості та розроблення шляхів виходу з кризового стану, слід відзначити удосконалення соціального діалогу на всіх рівнях, у тому числі на галузевому. В умовах трансформації системи форми власності в нашій державі, коли близько 70,0% економічних активів України роздержавлені, а централізоване державне управління економікою відійшло в минуле, саме галузевий рівень регулювання соціально-трудових відносин набуває все більшого значення. Але якщо у вугільній, металургійній, хімічній та нафтохімічній галузях, на транспорті, в електроенергетиці, зв'язку тощо соціальний діалог реалізується на практиці, то сфера послуг, дрібне підприємництво, сільське господарство у більшості випадків опинилися поза межами соціального діалогу. Як свідчить зарубіжний досвід, саме на галузевому рівні соціального партнерства визначаються напрями соціально-економічного розвитку виду економічної діяльності (галузі), регулюються умови оплати праці тощо.

Водночас галузевий рівень — це найслабкіша ланка у системі соціального діалогу в Україні. Постає проблема мотивації соціальних партнерів галузевому рівню до плідної співпраці.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Проблемам соціального діалогу та партнерства, у тому числі на галузевому рівні, мотивації до співпраці соціальних партнерів присвячені роботи таких зарубіжних та вітчизняних науковців: Д. Волхана Вайтхеда, Ф. Гайнуліної, Ю. Геллаба, О. Головіної, Д. Касале, А. Колота, В. Лінова, С. Мельника, В. Новікова, В. Ракоті, А. Сівака, В. Ступака, Н. Хаванової та ін. Ці автори розглядають не тільки теоретичні питання колективно-трудових відносин на всіх їх рівнях, у тому числі й галузевому, а й пропонують та розроблюють практичні пропозиції щодо мотивації співпраці соціальних партнерів на галузевому рівні.

**Метою статті є** розробка пропозицій щодо вдосконалення мотивації соціального діалогу на галузевому рівні та на ґрунті аналізу його сучасного стану.

**Виклад основного матеріалу.** Соціальний діалог у країнах Західної Європи має досить давні традиції (з початку ХХ ст.). Серед найбільш позитивних характеристик організації галузевого соціального діалогу слід відзначити наявність, як правило, законодавчої бази щодо обов'язковості для соціальних партнерів укладання тарифних угод та узгодження на рівні галузі та підприємств положень стосовно заробітної плати та класифікації робіт.

Соціальний діалог покладено в основу політики соціального партнерства в усіх країнах — членах ЄС. Він забезпечує цивілізоване, ефективне функціонування соціально-трудових відносин, сприяє запобі-

ганню або мирному вирішенню соціальних конфліктів, забезпечує більш конкурентоспроможну у соціально-економічному вимірі позицію Європи у світі. На ці орієнтири націлені держави, які мають намір приєднатися до Європейського Союзу, але через свій сучасний соціально-економічний розвиток ще не відповідають багатьом його нормам та вимогам.

Подальшого поширення та якісного розвитку соціальний діалог галузевого рівня набув після підписання у 1991 р. Маастрихтського договору. Реалізація цього договору надала можливість ефективно взаємодіяти соціальним партнерам галузі не лише на рівні країни, а й у масштабах усієї Європи.

У 1998 р. Єврокомісія з метою прискорення галузевого соціального діалогу прийняла рішення щодо створення комітетів з цього питання на рівні ЄС. Починаючи з 1998 р., було створено 31 галузевий комітет, які відповідають за окремі види економічної діяльності. За час свого існування галузеві комітети розробили близько 320 директив, декларацій, кодексів поведінки, хартій, ініціатив, спільних пропозицій тощо.

Кожна країна ЄС має власні особливості колективно-договірного регулювання соціально-трудо-вих відносин. Галузевий рівень укладання угод переважає в Австрії, Бельгії, Нідерландах, Данії, Фінляндії, Румунії, Німеччині, Норвегії та Швеції. У Франції, Італії, Іспанії, Португалії, Словаччині, Болгарії превалює дворівнева система колективних угод – на галузевому та виробничому рівні. На Кіпрі, Мальті, у Чехії, Естонії, Польщі та Великій Британії колективні угоди укладаються переважно на рівні окремих підприємств або компаній.

Більш подібним до українських реалій є соціальний діалог на галузевому рівні в країнах Центральної та Східної Європи – колишніх країнах соціалістичного табору, який має деякі особливості. Це певною мірою пов'язано з негативними наслідками діяльності адміністративно-командної системи та нерозвиненістю дієвого соціального діалогу на галузевому рівні.

Аналіз змісту галузевих угод країн Центральної та Східної Європи свідчить про те, що головним чином вони повторюють положення національних трудових кодексів, їх положення носять рекомендаційний, а не обов'язковий характер, угоди часто-густо не оновлюються після закінчення терміну їх дії, що автоматично залишає працівників незахищеними<sup>1</sup>.

Особливо заслуговує на увагу вітчизняних сторін соціального діалогу досвід Бельгії, де держава активно втручається у соціально-трудо-ві відносини на галузевому рівні. Найважливішим механізмом для узгодження умов угоди є спільні комітети та підкомітети, рішення яких поширюються на всі без винятку підприємства галузі. За Королівським указом угода стає юридично обов'язковою з передбаченням спеціального штрафу за її порушення.

На галузеві комітети у Бельгії покладено виконання завдань щодо сприяння укладанню угод, регулюванню трудових спорів та запобіганню їм, дорадча діяльність на засіданнях уряду, парламенту, Національної ради з праці та Центральної економічної ради.

Але найбільш «зразковою» державою у розвитку галузевого соціального діалогу є Німеччина. У цій країні відсутнє активне втручання держави у соціально-трудо-ву сферу, всі переговори проводяться на вільних засадах. Угоди, підписані соціальними партнерами, є без виключення обов'язковими для виконання сторонами, що їх підписали. Будь-яке порушення угод переслідується у трудових судах.

Особливістю соціального діалогу в Німеччині є широко розвинена система участі працівників в управлінні та прийнятті рішень на всіх рівнях підприємств, корпорацій, регіональних та національних органів, які визначають економічну політику. Це дає їм можливість впливати на оплату праці, порядок приймання та звільнення працівників, систему професійної освіти та підвищення кваліфікації, організації та охорони праці тощо.

Впливають на розвиток соціального партнерства на галузевому рівні події, які зараз відбуваються у профспілковому русі у світі. Перш за все, це кризові явища, пов'язані зі скороченням членської бази профспілкових організацій, негативним впливом тривалого економічного спаду на профспілковий рух, зміною структури економіки зі збільшенням загальної чисельності зайнятих у сфері послуг, які традиційно не так активно об'єднуються у профспілки, та іншими чинниками<sup>2</sup>.

Суттєво впливає на розвиток галузевого соціального діалогу позиція роботодавців. Відбувається наступ роботодавців на права працівників, про що свідчить поява у колдоговорах країн континентальної Європи так званого «відкритого пункту», який дозволяє компанії вносити корективи до колективних договорів у разі зміни власних ринкових пози-

<sup>1</sup> Рихлі Л., Прітер Р. Соціальний діалог на національному рівні у країнах – кандидатах на вступ до Європейського Союзу / Л. Рихлі, Р. Прітер // Матеріали національної науково-практичної конференції з питань колективно-договірного регулювання соціально-трудо-вих відносин, Лютиж, 31 січня 2003 р.

<sup>2</sup> Зарубіжний та міжнародний досвід регулювання соціально-трудо-вих відносин та соціального захисту населення / за ред. к. е. н. С. В. Мельника. – Луганськ, 2005. – 179 с.

цій. «Відкритий пункт» звільняє роботодавців від зобов'язання дотримуватися деяких пунктів галузевої угоди (так званий «безтарифний статут»). Таким чином, фірма, яка є членом асоціації, самостійно будує власну соціально-економічну політику. На думку профспілок, така практика розхитує всю систему трудових відносин.

Найбільш нагальним для України нині є питання побудови системи соціального партнерства на галузевому рівні з урахуванням міжнародного досвіду та зважаючи на існуючі перспективи соціально-економічного розвитку галузей економіки України. В країні за роки незалежності в цілому створено правове поле для здійснення соціального партнерства, у тому числі й на галузевому рівні. Галузева угода — це локальний правовий акт, сторонами якого є власники або уповноважені ними органи та наймані працівники певної галузі. Соціальний діалог на галузевому рівні здійснюється у формі спільних консультацій, переговорів, укладання колективних договорів та угод, спільного розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів), розгляду та вирішення претензій та суперечностей, що можуть виникати між сторонами соціального діалогу, обміну необхідною інформацією між сторонами, контролю за виконанням спільних рішень та відповідальність у разі їх невиконання.

Практика доводить, що в Україні зі всіх ланок соціального діалогу галузевий рівень є найслабкішим. Про це свідчить низька мотивація роботодавців до участі у соціальному діалозі, на що вказує те, що з 82 галузевих угод, укладених в економічних галузях та секторах України, лише 15 укладено за участю роботодавців. Інші галузеві угоди укладаються між міністерством або іншим органом державного управління та галузевою профспілкою. У цілому галузевому соціальному діалогу притаманні такі негативні ознаки: слабкість та недостатня сформованість об'єднань роботодавців, формальний характер галузевих угод, відсутність відповідальності соціальних партнерів за невиконання положень угод, недостатній рівень довіри працівників до профспілки, складність поширення дій угоди на тих роботодавців, які не підпорядковані органу виконавчої влади та не входять до організацій роботодавців.

До об'єктивних причин ускладнення соціального діалогу на галузевому рівні слід віднести соціально-економічні проблеми підприємств, наслідки економічної кризи та відсутність реальних можливостей забезпечити виконання положень галузевої угоди. До суб'єктивних причин слід віднести соціальну байдужість та апатію працівників, які, як правило, не впливають на розвиток соціально-трудових відносин та визнають неможливість на нинішньому етапі забезпечити собі соціальний захист на підприємствах; низький рівень правової підготовки пред-

ставників профспілок; упевненість керівників підприємств у неефективності галузевої угоди як регулятора соціально-трудових відносин тощо.

Водночас відбуваються й інші процеси, що визначаються деяким зростанням активності роботодавців як соціальних партнерів. Це, по-перше, пояснюється втратою державою монополії на формування соціально-трудових відносин, а по-друге, певним збільшенням активності профспілок, солідарності їх об'єднань, що виявилось своєрідним «каталізатором» відстоювання роботодавцями своїх корпоративних інтересів.

З метою вивчення думки сторін соціального діалогу щодо подальшого розвитку соціального партнерства на галузевому рівні за участі авторів у 2009 р. проведено експертне опитування 45 представників — членів комітетів галузевих профспілок та 29 респондентів — членів галузевих об'єднань роботодавців. Як виявилось, респонденти-роботодавці більш негативно оцінюють розвиток соціального партнерства на галузевому рівні, ніж представники профспілок. Про це свідчить суттєвий відсоток (51,7%) тих респондентів-роботодавців, які вважають, що рівень соціального партнерства погіршується (серед представників профспілок таких було 22,2%). На те, що соціальне партнерство динамічно розвивається, вказали лише 6,9% опитаних роботодавців і 17,8% представників профспілок.

Думки респондентів — членів профспілки щодо впливу різних органів та організацій на діяльність галузевих тристоронніх соціально-економічних рад розподілилися так. Майже половина респондентів (45,4%) вважають державу неефективним та навіть пасивним соціальним партнером. Майже таку ж думку мають респонденти щодо впливу організації роботодавців на діяльність рад (48,9%). Ще більш песимістично оцінюють респонденти вплив регіональної влади на діяльність рад. Лише 13,9% опитаних вважають такий вплив позитивним. Це вказує на деяку розбалансованість і низьку ефективність взаємодії соціальних партнерів.

Головними причинами негативного стану соціального партнерства на галузевому рівні більшість респондентів-роботодавців (58,6%) вважають недосконалість законодавства, яке його регламентує, несформованість та нерозвиненість організацій роботодавців (37,9%) та недієздатність органів державної влади щодо організації ефективної співпраці соціальних партнерів на галузевому рівні (34,5%).

Найбільш прийнятним напрямом мотивації до співпраці на галузевому рівні респонденти-роботодавці вважають розробку необхідної нормативної бази та сприяння у наданні державних замовлень, державних кредитів та інвестицій.

Другою за значущістю після недосконалості законодавства причиною негативної оцінки опитаними

стану соціального партнерства є несформованість та нерозвиненість організацій роботодавців, а третьою причиною, на думку респондентів, є недостатня дієздатність органів соціальних партнерів на галузевому рівні.

На думку експертів, галузеві тристоронні соціально-економічні ради створюються з метою (за рейтинговими місцями):

- 1) запобігання трудовим спорам (конфліктам) та недопущення масових звільнень найманих працівників;
- 2) регулювання рівнів оплати праці та пов'язаних з ними виплат;
- 3) визначення виробничо-технічної та соціально-економічної стратегії виду економічної діяльності (галузі);
- 4) збалансованості вимог і врахування інтересів соціальних партнерів;
- 5) підвищення якості трудового життя найманих працівників на підприємствах галузі;
- 6) здійснення контролю за умовами та безпекою праці на підприємствах галузі;
- 7) підвищення продуктивності праці та створення конкурентоспроможної продукції;
- 8) створення нових робочих місць і перекваліфікації.

Відповіді респондентів на питання щодо напрямів мотивації до співпраці соціальних партнерів на галузевому рівні розмістилися за пріоритетністю таким чином:

- 1) розробка відповідних нормативно-правових актів;
- 2) проведення інформаційно-консультативної роботи;
- 3) створення додаткових інституціональних утворень (комісії, комітети, робочі групи тощо).

Досить цікавими були власні варіанти відповідей респондентів щодо мотивації соціальних партнерів до співпраці на галузевому рівні, серед яких необхідно виділити:

- підвищення відповідальності сторін за виконання прийнятих зобов'язань у повному обсязі;
- внесення реальних питань на обговорення;
- підвищення ролі галузевих міністерств та відомств у соціальному діалозі;
- повернення повноважень профспілкам щодо контролю за безпекою та за охороною праці, а саме – відродження технічної інспекції праці.

Зміст соціального партнерства на галузевому рівні визначається процесом узгодження інтересів найманих працівників, роботодавців та органів державного управління. Узгодження економічних інтересів соціальних партнерів є необхідною передумовою вирішення соціальних та економічних питань, які виникають перед видом економічної діяльності (галуззю).

Ключовим для узгодження інтересів сторін соціального партнерства на галузевому рівні є питання оплати праці найманих працівників. Ще один важливий напрям роботи галузевих соціальних партнерів – соціальний захист найманих працівників галузі. Дуже важливо, щоб соціальні партнери залучалися до управління системами соціального забезпечення. Один з найбільш важливих напрямів спільної роботи соціальних партнерів у галузях – безпека та гігієна праці. В цій сфері потенціал соціального партнерства використовується малоефективно з вини саме галузевих соціальних партнерів. На сучасному етапі розвиток соціального діалогу удосконалюють глобалізація ринків, зростаюча конкуренція та тиск на конкурентоспроможність, розвиток гнучких форм робочого часу тощо.

Соціальні партнери на галузевому рівні повинні співпрацювати, крім традиційних питань, і щодо тарифних угод, заробітної плати та інших умов праці, також з таких питань, як урегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), безпеки праці, охорони здоров'я працюючих, обмеження невимушених виробничих акцій протесту, питань зайнятості, реструктуризації підприємств галузі.

Узгоджених дій соціальних партнерів на галузевому рівні вимагає їхня діяльність щодо:

- забезпечення охорони та безпечних умов праці;
- підтримки рівня зайнятості, участі у програмах перекваліфікації кадрів під час ліквідації робочих місць;
- відрахування страхових платежів за програмами соціального страхування та розвитку корпоративного професійного пенсійного страхування;
- здійснення соціальної підтримки найманих працівників (пільгові кредити та позики, сімейна допомога тощо);
- створення умов для відтворення робочої сили;
- проведення модернізації методів організації праці;
- підвищення якості робочих місць (запровадження нових технологій, нових форм і режимів праці).

Таким чином, у сучасних умовах соціально-економічного розвитку України соціальні партнери на галузевому рівні мають узгодити свої власні інтереси та визначити спільні. Цьому має сприяти мотивація як процес стимулювання до діяльності, спрямованої на досягнення цілей організації з продуктивного виконання прийнятих рішень. Якщо метою галузевої угоди є об'єднання сторін соціального діалогу для досягнення соціально-економічної стабільності у галузі, підвищення рівня життя найманих працівників та конкурентоспроможності підприємств та організацій галузі, то для цього повинна спрацювати корпоративна соціальна відповідальність, коли роботодавці будуть зацікавленими у зростанні заро-

бітної плати, що, в свою чергу, забезпечуватиме їм отримання додаткових доходів та прибутку, а наймані працівники — у підвищенні ефективності виробництва, інших фінансових показників (оскільки це стає джерелом стабільного підвищення їхнього заробітку).

Стосовно мотивації роботодавців у соціальному діалозі на галузевому рівні зарубіжний досвід свідчить, що вона формується для досягнення реальних переваг перед конкурентами, які можна отримати лише за умов високопродуктивної праці найманих працівників. У структурі чинників мотивації праці за важливістю для найманих працівників перше місце посідає гідний рівень зарплати. Друге місце — дотримання трудового законодавства, третє — збереження здоров'я та належні умови праці на робочому місці<sup>3</sup>.

До групи чинників, що негативно впливають на трудову мотивацію, віднесено:

- низький рівень заробітної плати;
- відсутність можливості для професійного зростання;
- шкідливі умови праці;
- низький рівень медичного обслуговування;
- низький рівень соціальної адаптації під час реструктуризації.

Для трудової мотивації найманих працівників велике значення має ступінь їх інформованості про економічний стан підприємства. Для підвищення мотивації праці у рамках поширення колективно-договірної практики вагому роль відіграє система нематеріального стимулювання.

До її елементів належать:

- стимулювання через надання вільного часу (за підсумками року надаються відгули, додаткові відпустки);
- кар'єрне зростання;
- можливість отримати додаткову освіту (підвищити кваліфікацію);
- забезпечення якісним медичним обслуговуванням.

Мотивація співпраці соціальних партнерів можлива лише тоді, коли найманий працівник та роботодавець бачитимуть чітку залежність можливості досягнення власної мети від реалізації стратегії компанії.

Одним із ефективних напрямів мотивації найманих працівників до співпраці на галузевому рівні є формування соціальних пакетів. Склад соціального пакета для окремих категорій працівників встановлюється колективним договором. Соціальний пакет

є формою участі роботодавця у вирішенні житлових проблем, медичному забезпеченні, освіті найманих працівників тощо.

Таким чином, в основу мотивації найманих працівників до співпраці з роботодавцями мають бути покладені принципи особистої зацікавленості у підвищенні свого добробуту.

Необхідною умовою підвищення мотивації соціальних партнерів на галузевому рівні є розробка змін та доповнень до чинних нормативно-правових актів, які регламентують основи договірного регулювання соціально-трудових відносин стосовно змісту угод та колективних договорів різного рівня, порядок їх укладання та сфери їх дії, ієрархію угод і договорів, укладених на різних рівнях, процедури вирішення неузгоджених питань щодо відносин соціальних партнерів.

#### **Висновки та напрями подальших досліджень.**

Механізм формування мотивації соціальних партнерів можна визначити як сукупність цілеспрямованих або спорадичних впливів зовнішнього середовища, у процесі яких відбувається модифікація сформованої мотиваційної системи, засвоєння соціальних цінностей. Сучасні зміни в економіці та суспільстві зумовлюють необхідність докорінного перегляду самих засад мотиваційної сфери. По-перше, ринкова економіка орієнтує соціальних партнерів на цінності, які значною мірою суперечать настановам адміністративної системи господарювання. Відбувається докорінне оновлення інституціональної сфери взаємодії соціальних партнерів. Майже двадцятирічний досвід реформ в Україні продемонстрував неможливість «сліпого» запозичення як старих інституціональних утворень соціального партнерства, так і суто західних зразків соціального діалогу. Саме це і визначає другу особливість змін у мотиваційній сфері, розробку нових форм соціального діалогу. Нові форми — мотиватори поведінки соціальних партнерів в Україні — необхідно сформувати самостійно. Орієнтирами в цьому процесі можуть бути цілі розбудови України як соціальної держави, успішний досвід соціального партнерства розвинених країн Заходу. Третя особливість механізму мотивації соціального діалогу полягає в необхідності заміни стереотипів поведінки, що закріпилася у вітчизняних соціальних партнерів. Останні повинні мати можливість переконатися в ефективності інституціональних інновацій, а для цього необхідний час для закріплення в їхній свідомості нових алгоритмів діяльності у сфері соціально-трудових відносин<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> Липов В. В. Соціальне партнерство в системі мотиваторів трудової активності / В. В. Липов // Соціальне партнерство та його роль в становленні ринкової економіки в Україні. — Х. : ХУБМ, 2000. — С. 126–132.

<sup>4</sup> Жуков В. Трудові відносини як складова соціальної політики в Україні: реалії сьогодення / В. Жуков // Соціальна політика: проблеми, коментарі, відповіді, 2008. — № 8. — С. 28–32.

Соціальні партнери на галузевому рівні мають вживати таких заходів для розбудови ефективного галузевого соціального партнерства:

- створювати ефективні тристоронні органи управління соціально-трудовими відносинами на галузевому рівні, забезпечивши виділення коштів на здійснення довготермінових інформаційних програм та програм, спрямованих на підвищення кваліфікації учасників переговорів;
- брати участь у розбудові відповідної законодавчої бази, яка забезпечить підтримку процедури узгодження умов колективних договорів та поширення їх дії на підприємства галузі;
- надавати технічну допомогу у формуванні інституціональних структур галузевого рівня;
- розробляти необхідний статистичний та аналітичний матеріал для визначення тенденцій розвитку колективно-договірної роботи на галузевому рівні;
- за допомогою галузевих угод спонукати всі підприємства галузі до уникнення нечесної конкуренції, заснованої на порушенні трудових норм;
- надавати кошти для навчання працівників та роботодавців, зайнятих у роботі тристоронніх та двосторонніх галузевих комісій та органів соціального діалогу;
- створювати роботодавцям, які є членами організації роботодавців, пільгові умови для участі у конкурсах на отримання державних замовлень;
- відсторонювати від будь-яких державних замовлень тих роботодавців, які не проводять переговорів зі своїми працівниками з питань зарплати та умов праці;
- не оподатковувати суму членських внесків в організаціях роботодавців;
- посилювати контроль за виконанням колективних угод за допомогою ефективної арбітражної системи.

Проблеми розвитку соціально-трудових відносин на галузевому рівні не можуть бути вирішені без активного втручання держави до соціального діалогу, адміністративної підтримки галузевих соціальних партнерів, стимулювання розвитку соціальної відповідальності бізнесу для забезпечення соціальних гарантій найманим працівникам.

З метою удосконалення соціального діалогу, мотивації соціальних партнерів до розвитку інститутів соціального партнерства на галузевому рівні необхідно:

- систематично підвищувати освітній рівень профспілкових лідерів і профспілкових активістів, широко застосовувати проведення круглих столів, конференцій з обговорення економічних програм з оцінкою їх прийнятності та соціальної вартості (значущості), проведення експертиз нормативно-правових актів тощо;
  - більш повно висвітлювати у засобах масової інформації провідний досвід соціального партнерства в інших галузях, демонструвати економічний зиск від співпраці соціальних партнерів;
  - соціальним партнерам більш швидко та оперативно реагувати на зміни у ринковому середовищі, трансформацію та структурну перебудову видів економічної діяльності (галузей), зміну форм власності, диверсифікацію та флотування конкурентного середовища.
- Основою стимулювання співпраці соціальних партнерів на галузевому рівні має стати корпоративний підхід, який ґрунтується на таких постулатах:
- підприємницькі цілі, економічна та соціальна відповідальність не суперечать, а доповнюють одна одну;
  - досягнення довготермінових економічних та соціальних результатів можливе тільки на основі соціального партнерства сторін соціального діалогу;
  - взаємовідносини соціальних партнерів мають будуватися на прозорій правовій основі.