

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НІКОПОЛЬСЬКИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ
УКРАЇНСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ НАУКИ І ТЕХНОЛОГІЙ

ЗАТВЕРДЖУЮ:
Директор ВСП
«НФК УДУНТ»
В.М. Рубанов
28 12 2021 р.



СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО
ВСП «Нікопольський фаховий коледж УДУНТ»
з базовими підприємствами Нікопольського регіону
Дніпропетровської області
(з досвіду роботи)

Розглянуто на засіданні
педагогічної ради ВСП «НФК
УДУНТ»

2021 р.

ЗМІСТ

Вступ	4
1. Шляхи підвищення якості професійно-практичної підготовки молодших спеціалістів та фахових молодших бакалаврів та посилення партнерських зв'язків з роботодавцями	6
2. Умови і принципи функціонування соціального партнерства в освіті.....	10
3. Програма соціального партнерства ВСП «НФК УДУНТ» з базовими підприємствами на 2021 - 2026 роки.....	14
Висновки	15
Список використаних джерел	16
Додатки	17

Програма розроблена з метою соціального партнерства роботодавців баз виробничої практики і Нікопольського фахового коледжу Українського державного університету науки і технологій, забезпечення сучасного рівня підготовки молодших спеціалістів та фахових молодших бакалаврів металургійних спеціальностей, покращення матеріально-технічної бази навчального процесу, організації виробничої практики та працевлаштування випускників і, як наслідок, максимального забезпечення потреб підприємств високо-кваліфікованими кадрами.

Система знань, умінь, навичок, професійних і громадянських якостей випускників повинна задовольняти вимоги окремих підприємств з урахуванням перспектив їх розвитку.

Програма розглянута на засіданні
адміністративної ради
Протокол №
від «_____» вересня 20__ р.
Директор ВСП «НФК УДУНТ»
_____ В.М. РУБАНОВ

ВСТУП

Економічний розвиток будь-якого суспільства неможливий без економічного зростання, яке характеризується стадіями економічного підйому і спаду. При цьому уряд будь-якої країни метою своєї діяльності ставить створення умов для довгострокового економічного зростання.

Соціально-економічна політика уряду України також спрямована на досягнення сталого економічного зростання, і однією з передумов досягнення поставленої мети є створення ринкової, соціально орієнтованої, відкритої економічної системи, демократичного суспільства, що потребує ефективного функціонування соціального партнерства.

В загальному розумінні **соціальне партнерство** - визнаний механізм реалізації прав громадян в демократичному суспільстві, оскільки надає можливість великим групам суспільства брати участь у формуванні соціально-економічної політики держави, прийнятті рішень не тільки під час виборів, але й практично щодня в процесі обговорення урядових рішень чи рішень адміністрації підприємства, проведення консультацій між представниками уряду, профспілок, роботодавців. Проте, виходячи із першочергових завдань розвитку вітчизняної економіки, необхідно в більших масштабах залучати сторони соціально-трудова відносин до соціального діалогу, в першу чергу, з проблем обґрунтування загальних цілей, принципів і засобів реалізації державної соціальної політики. Важливість дій у цьому напрямку пояснюється тими суттєвими змінами у соціальній сфері, які відбулись у ході здійснення ринкових трансформацій.

На даному етапі розвитку України для зміцнення позитивних економічних і соціальних тенденцій, які спостерігаються останнім часом, надзвичайно важливо зосередити зусилля на впровадженні в життя реального соціально-трудова

партнерства, що є основоположною складовою становлення соціальної правової держави.

Обов'язковою умовою ефективності дії соціально-трудового партнерства є законодавче закріплення у Трудовому кодексі взаємної відповідальності сторін за ухилення від участі в колективних переговорах, ненадання необхідної інформації, порушення і невиконання колективного договору (угоди).

Виділено такі основні блоки заходів, спрямовані на формування ефективної системи соціально-трудового партнерства в Україні:

1. Формування ідеології і культури соціального партнерства в широкому розумінні, що потребує доброї волі і значних тривалих зусиль від усіх сил суспільства і всіх свідомих громадян. Організувати цю роботу і подати реальний приклад її здійснення в державному секторі економіки покликана держава.
2. Активізація і підвищення ефективності державних функцій в організації соціально-трудового партнерства як власника, роботодавця, законодавця, арбітра (посередника), координатора, гаранта дотримання законів.
3. Має оформитися роль роботодавців та їхніх представницьких організацій у суспільстві загалом і в організації соціально-трудового партнерства зокрема.
4. Активізація соціальної свідомості і ролі найманих працівників як учасників соціально-трудового партнерства, підвищення ефективності діяльності профспілок як організацій трудящих, виразників і захисників їхніх інтересів.

Важливе значення для створення і функціонування успішної системи соціально-трудового партнерства має бути вдосконалення його механізму, розроблення нових методів та правил співпраці.

1 ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ПРОФЕСІЙНО-ПРАКТИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ МОЛОДШИХ СПЕЦІАЛІСТІВ ТА ФАХОВИХ МОЛОДШИХ БАКАЛАВРІВ ТА ПОСИЛЕННЯ ПАРТНЕРСЬКИХ ЗВ'ЯЗКІВ З РОБОТОДАВЦЯМИ

В Нікопольському фаховому коледжі УДУНТ разом з роботодавцями Нікопольського регіону складена Програма соціального партнерства з метою підвищення конкурентоспроможності та якості підготовки молодших спеціалістів та фахових молодших бакалаврів.

У 1944 році в зруйнованому війною Нікополі було відкрито металургійний технікум, головне завдання якого — підготовка кадрів для підприємств Нікопольського регіону.

За 72 роки випущено понад 20 тисяч студентів, які працюють у Нікополі, в різних регіонах України і країнах ближнього зарубіжжя.

Сьогодні Нікопольський металургійний фаховий коледж живе повноцінним студентським життям, в його аудиторіях навчається молодь за спеціальностями:

- Металургія
- Галузеве машинобудування
- Прикладна механіка
- Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка

Поліпшення якості практичної підготовки молодших спеціалістів та фахових молодших бакалаврів — актуальне і нелегке завдання.

У зв'язку з економічною кризою, яка призвела до скорочення виробництва в Нікопольському регіоні і в цілому по Україні, у Нікопольському ФК УДУНТ, як і в інших навчальних закладах, виникли проблеми з практичною підготовкою студентів та їх подальшим працевлаштуванням. Оскільки працевлаштування випускників, розподіл студентів на виробничу практику — це їхній соціальний захист, тому це є пріоритетним напрямом у роботі коледжу в умовах переходу суспільства до соціально-орієнтованої економіки.

Зараз ми плідно співпрацюємо із такими відомими підприємствами: ПАТ "НЗФ", ПрАТ «СЕНТРАВІС ПРОДАКШН ЮКРЕЙН», ТОВ «ІНТЕРПАЙП НІКО ТЮБ», ПрАТ «Нікопольський завод технологічної оснастки», ПрАТ «Нікопольський ремонтний завод», ПрАТ «Енергоресурси», ТОВ ВНЦ «Трубосталь», ТОВ «ВСМПО Титан Україна», ТОВ ВО «Оскар» , ТОВ «Трубосталь»

На даному етапі основними завданнями з виробничої практики у Нікопольського ФК УДУНТ є:

Зміцнення зв'язків навчального закладу з виробництвом, що дає змогу значно поліпшити рівень практичної підготовки молодших спеціалістів і фахових молодших бакалаврів і дозволяє скоротити час адаптації випускників коледжу на виробництві, а це сприяє підвищенню попиту випускників на ринку праці;

1 Проведення підготовки фахівців на конкретне робоче місце або посаду і відповідно до вимог виробництва з урахуванням техніки та сучасних технологій, максимальне наближення до умов майбутньої професійної діяльності;

2 Забезпечення ефективного проведення всіх видів виробничої практики шляхом безпосередньої участі студентів у вирішенні науково-технічних і соціально- економічних проблем, які виникають на підприємстві та у його підрозділах;

3 Залучення керівництва підприємств до участі у формуванні контингенту студентів як на денну, так і заочну форму навчання та для вирішення проблеми працевлаштування випускників;

4 Організація виконання курсового та дипломного проектування за реальною виробничою тематикою та замовленням підприємств, залучення до проведення консультацій провідних фахівців цих підприємств;

5 Залучення підприємств до вирішення проблеми поліпшення стану та оновлення матеріально-технічної бази коледжу з метою наближення її до сучасних вимог.

Коледж декілька років завчасно укладає договори з металургійними підприємствами, організаціями та установами різних форм власності міста Нікополя, які відповідають вимогам проходження виробничої практики.

З метою якісної практично-професійної підготовки молодших спеціалістів і фахових молодших бакалаврів, відповідно до вимог стандартів спеціальностей, освітньо-професійній програмі підготовки фахівців у липні кожного року в коледжі складається наказ про організацію та проведення виробничої практики студентів НФК УДУНТ, в якому затверджується графік проведення практики та призначаються керівники практики.

У серпні кожного року з метою удосконалення професійно-практичної підготовки випускників, чіткого початку практики, скорочення терміну адаптації випускників на виробництві, складається наказ про організаційні заходи щодо початку практики.

Основною документацією для викладачів по організації навчально-виробничої практики є Положення "Про проведення практики студентів НФК УДУНТ", графік практичного навчання коледжу, наскрізна та робочі програми з усіх видів практики.

На основі навчального плану і типової програми виробничої практики складається робочий план проходження студентами практики.

Керують навчально-виробничою практикою досвідчені викладачі спеціальних дисциплін, на підприємстві за студентами закріплюються наставники.

Кожного року відбуваються спільні наради адміністрації підприємств, провідних спеціалістів за участю директора Нікопольського фахового коледжу УДУНТ, на яких розглядаються і обговорюються проблеми щодо проходження професійної підготовки майбутніх спеціалістів, оплати практики.

Щорічно проходять засідання загальноколеджівської комісії за участю представників підприємств щодо розподілу студентів на виробничу практику та з працевлаштування випускників.

Розподіл на виробничу практику і працевлаштування проходить за рейтингом, що проводиться на відділеннях (згідно наказу).

Наш навчальний заклад постійно проводить науково-практичні семінари, конференції, "Круглі столи", на яких вирішуються питання щодо підвищення конкурентоспроможності наших випускників.

Напрями діяльності соціальних партнерів:

НФК УДУНТ з роботодавцями розробляють сумісно (узгоджують) навчальні плани та програми для професійної підготовки молодших спеціалістів і фахових молодших бакалаврів та іншу навчальну документацію, включаючи до навчальних планів і програм вивчення нової техніки, сучасних виробничих технологій підприємств, роботу студентів в термін виробничої практики на новій техніці.

- Залучають ведучих викладачів спеціальних дисциплін коледжу до роботи в технічних нарадах підприємств з метою використання виробничих показників і рівня технічної оснащеності підприємства в дипломних проектах студентів. Надають можливість проходження стажування викладачів спеціальних дисциплін на підприємствах-роботодавцях.

- Здійснюють постійний обмін інформацією між партнерами шляхом проведення конференцій, засідань методичних рад "Підприємство - коледж".

- Забезпечують виробничу практику студентів, навчання робітничим професіям студентів, працевлаштування випускників коледжу та їх адаптацію на робочому місці.

- Підприємства приймають участь у матеріально-технічному забезпеченні, укріпленні навчально-лабораторної бази коледжу.

- Створені організаційні органи при відділі практики НФК УДУНТ (Клуб роботодавців, Центр з підтримки кар'єри та працевлаштування випускників тощо).

- Надаються підприємствами матеріали та завдання для підготовки студентами дипломних проектів і проведення науково-дослідницьких робіт.

- Участь в підготовці та проведенні сумісних заходів (науково-практичні конференції, урочисті вечори, анкетування, виготовлення буклетів тощо).

Досвід Нікопольського ФК УДУНТ свідчить, що з роботодавцями можна співпрацювати реально і ефективно.

2 УМОВИ І ПРИНЦИПИ ФУНКЦІОНУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ОСВІТІ

Освіта є важливішою сферою, визнаної культивувати ідеологію і в той же час реалізувати практику соціального партнерства. Одвічно в рамках так названої класичної школи менеджменту, людину розуміли не як особистість, а як безпосередню продуктивну силу, як трудовий ресурс. Відповідно і потреби людини частіше сприймалися менеджерами як досадна завада при мінімізації витрат у роботі підприємств та у вирішенні задач підвищення прибутковості. За більш як півтора віковий період існування науки стратегічного менеджменту, відношення до людського фактору в управлінні якісно трансформувалося. Цю трансформацію можна виразити наступною формулою: від управління кадрами - через управління персоналом – до управління людськими ресурсами. При стратегічному підході до управління людськими ресурсами мотивація, розвиток і підтримка тих, хто може краще виконувати роботу, ніколи не були більш важливою справою, чим зараз. Цілеспрямована, інтелігентна і творча робоча сила сьогодні часто є тим, що відрізняє одну корпорацію від іншої.

Суб'єктами соціального партнерства в освіті при регіональному підході вважають промислові підприємства, бюджетні організації, установи професійної і додаткової освіти, а при галузевому підході – органи виконавчої влади усіх рівнів, працедавці, працівники освіти і профспілки.

В світі широко визнано, що освіта стає основним інструментом забезпечення і прискорення перетворень. Роль освіти у усесторонній модернізації пострадянського суспільства важко переоцінити. Необхідно тільки щоб вона більш повно і більш послідовно виконувала властиві їй функції. В надзвичайно складних умовах переходу пострадянського суспільства до нового якісного стану, особливе значення набувають його соціальні функції: соціально-економічна, соціально – політична, соціально-культурна.

Соціальне партнерство по відношенню до освіти слід розуміти так:

- партнерство в середині системи освіти між соціальними групами даної професійної спільності;

- партнерство, в яке вступають працівники системи освіти, конкуруючи з представниками інших сфер суспільного відтворення;

- партнерство, яке ініціює систему освіти, як особливу сферу соціального життя, робить вклад у становлення громадського суспільства.

Останнє розуміння партнерства є найбільш значимим, яке дозволяє міняти, проектувати, апробувати і встановлювати нові суспільно значимі функції системи освіти.

Сьогодні одна із головних задач системи освіти, у зв'язку з ростом вимог до кваліфікації і якості підготовки спеціалістів, є повний облік вимог працедавців. Швидко реагувати на зміни кон'юнктури ринку праці можливе тільки при створенні системи соціального партнерства, яка зможе об'єднати всіх вище перерахованих суб'єктів з урахуванням інтересу до взаємодії з освітніми закладами на основі партнерських відносин.

Для того щоб зацікавити своїх партнерів, система освіти повинна готувати випускників, які володіють поряд з професійними характеристиками -розвинутими особистими якостями, такими як ефективне спілкування, креативність, відповідальність.

Ефективна взаємодія з роботодавцем можлива в тому випадку, коли наряду з вимогами до рівня підготовки спеціалістів роботодавець надає адекватну фінансову підтримку. Причому річ іде не про разову акцію. Соціальне партнерство передбачає розробку пакету нормативно-правових документів, які відповідають потребам замовника і сучасним технологіям навчання, направлених на стимулювання цього партнерства.

Соціальне партнерство для системи освіти повинно стати природною формою існування. В умовах ринкової економіки тільки в тісному контакті з працедавцями, іншими освітніми закладами, громадськими організаціями, органами управління і самоуправління освітні заклади зможуть виконувати своє головне призначення –

давати якісну професійну підготовку по спеціальностях, затребуваних на ринку праці.

Держава – це партнер особливого роду, вона може виступати каталізатором змін у соціально-економічному житті, фінансово підтримувати громадські ініціативи, на яких засновано партнерство. Держава створює законодавчі і нормативні умови для реалізації інновацій, розвитку місцевого самоуправління, некомерційного сектору, добродійної діяльності. Вона формує цільові програми розвитку соціальної сфери і об'єднує для їх реалізації різні ресурси.

Соціальне партнерство, встановлення і укріплення зв'язків з підприємствами відкривають для освітніх систем додаткові можливості випереджаючого розвитку:

- спрощення доступу до інформації про ринок праці;
- забезпечення обліку вимог працедавців до змісту підготовки фахівців;
- спрощення процедури коректування старих і розробки нових учбових матеріалів і програм, які відповідають вимогам працедавців;
- відкриваються широкі можливості для організації практики студентів;
- розширюються можливості працевлаштування випускників.

Безумовно, можливості, а, відповідно, і роль сторін в рамках соціального партнерства неоднакова. Необхідно підкреслити, що зацікавленість усіх учасників системи соціального партнерства була би реалізована, якщо:

- буде вироблена на рівні регіональних властей законодавча база, яка сприяє формуванню такого партнерства;
- буде прийнятий пакет нормативно-правових документів про податкові пільги і стимули підприємств, які забезпечать не тільки виробничу практику для студентів, але і на основі договірних відносин, які беруть участь в заказі необхідних їм спеціалістів за рахунок фінансових перерахувань.

В цілях здійснення комплексного підходу до розвитку системи соціального партнерства в сфері освіти є доцільним:

- систематично вивчати і узагальнювати наявний зарубіжний досвід організації системи соціального партнерства у сфері суспільства;

- визначати критерії і соціальні показники для аналізу стану і основних тенденцій розвитку соціального партнерства;

- розширювати соціальне партнерство в сфері освіти з урахуванням стратегічних напрямків і національних пріоритетів розвитку людських ресурсів у сфері безперервної освіти, змісту учбових програм, професійної кваліфікації, атестації педагогічних і керівних кадрів, їх працевлаштування, стандартизації, акредитації учбових закладів;

- приділяти постійну увагу проблемам: підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації кадрів, вивченню ринку праці тощо.

3 ПРОГРАМА СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НФК УДУНТ З БАЗОВИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ НА 2021 - 2026 РОКИ

Головним принципом соціального партнерства є принцип спільної діяльності Нікопольського ФК УДУНТ і роботодавців, який передбачає активність, рівноправність і повноважність сторін, дотримання норм законодавства, добровільність і відповідальність у прийнятті зобов'язань, постійна консультативна взаємодія, позитивне прийняття сторонами один одного, відкритість простору соціального партнерства.

Цілі соціального партнерства:

1) Розробка та реалізація освітянської політики Нікопольського ФК УДУНТ, яка враховує інтереси розвитку особистості студента.

2) Корекція змісту технологій професійно-практичної підготовки молодших спеціалістів і фахових молодших бакалаврів НФК УДУНТ.

3) Підвищення професійної якості підготовки, виховання випускників, їх конкурентоспроможності на ринку праці, розробка заходів щодо їх соціального захисту.

З метою підтримки кар'єри та працевлаштування випускників коледжем розроблений план взаємодії НФК УДУНТ з базовими підприємствами на 2021-2026 н.р. (ДОДАТОК 1, 2)

ВИСНОВКИ

У даний час регіональні потреби у фахівцях - молодших спеціалістах і фахових молодших бакалаврів технічних спеціальностей - в основному задовольняються. Але в зв'язку з очікуваним збільшенням об'ємів робіт в металургії, потреби у фахівцях даного профілю зростуть. Завдання корінного поліпшення якості підготовки фахівців має фундаментальне значення для майбутнього країни і вимагає спільних зусиль працедавців і всього педагогічного колективу Нікопольського ФК УДУНТ.

В Нікопольському ФК Українського державного університету науки і технологій створені всі умови для розвитку у майбутніх спеціалістів ключових компетенцій, які обумовлені вимогами базових підприємств Нікопольщини, комунікативних навичок, уміння працювати в команді, комп'ютерної грамотності, потребі у неперервній освіті. Все це забезпечує випусникам НФК УДУНТ конкурентоспроможність та затребуваність на ринку праці.

Розвиток системи соціального партнерства в Нікопольському ФК УДУНТ, а також на різних етапах відпрацювання педагогічних технологій забезпечує не тільки цілісність професійного формування якостей молодшого спеціаліста і фахового молодшого бакалавра, але і його високу продуктивність практичної діяльності в майбутньому самостійному житті.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- 1 Олійник В.В., Сергеева Л.М. Управління розвитком професійно-технічного навчального закладу: навчально-методичний посібник. - К.: АртЕк, 2010.
- 176 с.
- Організація практичного навчання в ВСП « Нікопольський фаховий коледж УДУНТ», Нікополь, 2021.
- 3 Навчально-методичний журнал Освіта. Технікуми, коледжі № 1. - Київ, 2007.
- 4 Навчально-методичний журнал Освіта. Технікуми, коледжі № 1. - Київ, 2003.
- 5 Навчально-методичний журнал Освіта. Технікуми, коледжі № 2. - Київ, 2002.
- 6 Навчально-методичний журнал Освіта. Технікуми, коледжі № 3. - Київ, 2002.
- 7 Ничкало Н.Г. Развитие в Украине исследований по проблемам педагогики и психологии профессионального образования на рубеже столетий. - К.: Науковий світ, 2001. - 67 с.
- 8 Неперервна професійна освіта: філософія, педагогічні парадигми, прогноз / (Монографія За ред. В.Г. Кременя. - К.: Наукова думка, 2003. - 853 с.
- 9 Савушкин Н.Н. Модель интеграции разных уровней профессионального образования // Профессиональное образование. - 2004. - № 1. - с. 9.

ДОДАТКИ

ПРОГРАМА

ДОДАТОК 1

соціального партнерства НФК УДУНТ

з базовими підприємствами Нікопольського регіону в 2022-2026 роки

№ з/п	Напрямок	Перелік заходів	Відповідальні		Виконання	
			Від підприємства	Від технікуму	термін	Примітка
1	2	3	4	5	6	7
1	<u>Організаційні заходи</u>	1. Укласти довгострокові договори про соціальне партнерство НФК УДУНТ базовими підприємствами	Директор з персоналу	Директор, заст. директора з навчальної роботи, зав. практикою	Вересень-листопад 2021р.	
		2. Укласти договори про проходження виробничої практики.	Директор з персоналу	Зав. практикою	Щорічно	
		3. Вивчати можливості базових підприємств по укладанню довгострокових договорів на підготовку фахівців.	Директор з персоналу	Зав. практикою	Щорічно	
		4. Здійснювати моніторинг цільової підготовки молодших спеціалістів та фахових молодших бакалаврів за системою «прийом – навчання – розподіл на практику – працевлаштування»	Директор з персоналу	Зав. практикою, зав. відділеннями	Постійно	
		5. Проведення сумісних засідань роботодавців і адміністрації коледжу для обговорення і виконання даної програми.	Директор з персоналу	Директор НФК УДУНТ Заст. директора з навчальної роботи	Щорічно	
		6. Створити банк даних для потреб базових підприємств, які мають вакансії для молодших спеціалістів та фахових молодших бакалаврів різних спеціальностей: - створення банку даних випускників для потреб замовників та ознайомлення з ним студентів старших курсів.	Директор з персоналу	Керівник підрозділу щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників Зав. виробничою практикою	Щорічно Щорічно Лютий	

1	2	3	4	5	6	7
		<p>7. Формувати довгостроковий прогноз попиту базових підприємств на молодших спеціалістів, проводити рекламно-інформаційну діяльність на базових підприємствах відносно обсягів підготовки молодших спеціалістів та фахових молодших бакалаврів у коледжі:</p> <ul style="list-style-type: none"> - налагоджувати зворотній зв'язок з підприємствами для внесення доповнень до банку даних. - надсилати на підприємства рекламно-інформаційні листи відносно обсягів підготовки молодших спеціалістів та фахових молодших бакалаврів коледжу. 	<p>Директор з персоналу Начальник ВК</p>	<p>Керівник підрозділу щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників</p>	<p>Щорічно</p>	
		<p>8.Проводити засідання загально-коледжової комісії спільно з базовими підприємствами на виробничу практику та працевлаштування</p>	<p>Відділ роботи з персоналом</p>	<p>Заст. директора з навчальної роботи Зав. виробничою практикою</p>	<p>Щорічно</p>	
		<p>9.Відстежувати адаптацію молодших спеціалістів та фахових молодших бакалаврів на базових підприємствах та готувати пропозиції і заходи щодо зменшення терміну адаптації:</p> <ul style="list-style-type: none"> - розробити анкети та провести анкетування випускників про адаптацію їх на підприємстві; - аналізувати відгуки замовників відносно якості підготовки молодших спеціалістів та фахових молодших бакалаврів і розробляти конкретні рекомендації; 	<p>Директор з персоналу</p>	<p>Керівник підрозділу щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників, голови предметно-циклових комісій</p>	<p>Щорічно Березень 2022</p>	

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
		10. Поповнювати створений єдиний електронний банк даних студентів випускних груп.	Директор з персоналу	Керівник підрозділу щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників	Щорічно	
2	<u>Система заходів, спрямованих на поліпшення якості виробничого процесу та досягнення високого рівня конкуренто-спроможності випускників</u>	1. Погоджувати з базовими підприємствами наскрізні програми з виробничої практики та спеціальних дисциплін	Директор з персоналу	Зав. практикою	Щорічно	
2. Надавати базовому підприємству інформацію про обсяги виробничої практики, строки її проходження студентами на підприємстві.		Директор з персоналу	Зав. практикою	Щорічно		
3. Залучати працівників базового підприємства до участі в роботі державних кваліфікаційних комісій, читання лекцій, проведення «Майстер – класів» для студентів 3 - х, 4 - х курсів з метою отримання двох-трьох суміжних спеціальностей		Відділ роботи з персоналом	Заст. директора з навчальної роботи Голови ПЦК	Постійно		
4. Проводити олімпіади зі спеціальних дисциплін, професійні конкурси «Кращих за фахом» разом з представниками базових підприємств.		Відділ роботи з персоналом	Заст. директора з навчальної роботи Зав. практикою	Щорічно		
5. Проводити тематичні тижні предметно – циклових комісій спеціальних дисциплін спільно з базовими підприємствами.		Відділ роботи з персоналом	Заст. директора з навчальної роботи Заст. директора з виробничої роботи	Постійно		
6. Проводити науково-практичні конференції з молодими раціоналізаторами базових підприємств за темою: «Технологічний прорив у виробництві: проблеми та перспективи»		Відділ роботи з персоналом	Заст. директора з навчальної роботи Зав. практикою	Щорічно Квітень		

1	2	3	4	5	6	7
		7. Проводити «Круглий стіл» викладачів та студентів електротехнічного відділення з головними енергетиками базових підприємств (до Дня енергетика)	Головний енергетик	Зав. електротехнічного відділення Заст. директора з навчальної роботи	Щорічно Грудень	
		8. Провести обласну науково-практичну конференцію за темою: «Впровадження інноваційних технологій на базових підприємствах Дніпропетровської області» (англійською мовою)	Представники підприємства	Заст. директора з навч. роботи ПЦК спеціальних, суспільно-гуманітарних дисциплін	Квітень 2023	
		9. Проводити «День кар'єри», «Ярмарки вакансій»	Директор з персоналу	Зав. практикою	Щорічно Травень	
		10. Проводити семінари для студентів 3-х, 4-х курсів з метою вивчення специфіки технології даного базового підприємства.	Директор з персоналу	Заст. директора з навч. роботи	Щорічно	
		11. Організувати та проводити тематичні екскурсії за фахом на металургійних підприємствах Дніпропетровської та Запорізької областей	Представники підприємства	Заст. директора з навч. роботи Зав. виробничою практикою	Щорічно	
		12. Під час проведення акредитаційних експертиз НФК УДУНТ Міністерством освіти і науки України узгоджувати з базовими підприємствами: - відгуки на якість підготовки молодших спеціалістів; - акти зовнішньої експертизи курсових та дипломних проектів за спеціальностями.	Директор з персоналу	Заст. директора з навч. роботи Зав. практикою Зав. відділеннями	2023/2024	

1	2	3	4	5	6	7
		13. Поповнювати відеотеку навчальних фільмів про технологічні процеси, обладнання, реконструкції та модернізації виробництва на базових підприємствах	Провідні спеціалісти	Заст. директора з навч. роботи Голови ПЦК спеціальних дисциплін	Постійно	
		14. Проводити психологічні тренінги для випускників спільно з роботодавцями з метою подальшого працевлаштування	Начальник ВК	Психолог	Щорічно	
		15. Підготувати банк даних керівників ДП на підприємствах	Відділ роботи з персоналом	Зав.практикою	Щорічно	
3	<u>Складання системи виховання студентів НФК УДУНТ на трудових традиціях базових підприємств</u>	1. Залучати студентів – практикантів НФК УДУНТ до суспільного життя базового підприємства для спільних заходів (кращих спортсменів та учасників художньої самодіяльності та ін).	Директор з персоналу	Зав.практикою	Постійно	
		2. Підготувати та провести разом з базовими підприємствами урочистий вечір-зустріч випускників металургійного відділення минулих років	Директор з персоналу	Заст. директора з навч. роботи Рада зв'язку з випускниками	Квітень 2023р.	
		3. Підготувати матеріал до випуску буклету «Випускники металурги 1944–2024 років.»	Директор з персоналу	Відділ практики Рада зв'язку з випускниками	Травень 2024	
		4 Провести вечір молодих спеціалістів базових підприємств з випускниками НФК УДУНТ	Директор з персоналу, рада молодих спеціалістів	Заст. директора з навч. роботи, студентська рада	Листопад 2023	
4	<u>Підвищення кваліфікації стажування викладачів</u>	1. Організувати стажування викладачів на базових підприємствах м. Нікополя	Директор з персоналу	Зав.практикою	Постійно	
		2. Організувати виступи провідних спеціалістів базових підприємств перед викладачами та студентами НФК УДУНТ про передові технології та перспективи розвитку промисловості Нікопольського регіону	Директор з персоналу	Заст. директора з навч. роботи	Постійно	

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
5	<u>Укріплення навчально – матеріальної. бази коледжу</u>	1. Надання допомоги НФК УДУНТ у сучасному обладнанні лабораторій та навчальних кабінетів, навчально - виробничих майстерень відповідно до вимог базових підприємств	Керівник базового підприємства	Директор НФК УДУНТ Заст. директора з навч. роботи	За можливістю	
		2. Надання допомоги НФК УДУНТ у проведенні ремонтних робіт навчальних корпусів, кабінетів, лабораторій, навчально - виробничих майстерень	Керівник базового підприємства	Директор НФК УДУНТ Заст. директора з навч. роботи	За можливістю	

Правові засади та механізм соціального партнерства

В умовах зростання повноважень трудових колективів у розв'язанні більшості питань, що регулюють соціально-трудові відносини, в умовах удосконалення відносин власності виникає об'єктивна необхідність узгодження інтересів різних верств населення. Світовий досвід дозволяє переконатись, що досягнути злагоди у суспільстві та підвищити ефективність виробництва можна лише в умовах соціального миру та співробітництва найманих працівників з працедавцями.

Узгодження соціально-економічних інтересів між вказаними суб'єктами, а також між ними і державою утворює цілу систему суспільних відносин, які отримали у країнах з розвинутою ринковою економікою назву інституту соціального партнерства, який охоплює соціально-трудові відносини від конкретного підприємства (роботодавця) до національного рівня.

Соціальне партнерство - це такий тип і система відносин між працедавцями і найманими працівниками, при яких в рамках соціального миру відбувається узгодження їхніх найважливіших соціально-трудових інтересів.

На практиці соціальне партнерство виступає в якості альтернативи всякій диктатурі класу або особи і є цивілізованим методом розв'язання соціальних конфліктів. Метод розв'язання соціальних конфліктів у межах соціального партнерства - компроміс, узгодження інтересів працедавців і найманих працівників шляхом мирних переговорів і взаємних поступок.

Становлення системи соціального партнерства пройшло довгий і складний шлях. Коли робітники у капіталістичних країнах ще тільки почали об'єднуватись у професійні організації, вже тоді були започатковані перші спроби соціального партнерства у вигляді переговорів та консультацій між представниками найманих працівників і власників засобів виробництва.

Як механізм регулювання соціально-трудових відносин, система соціального партнерства почала розвиватися після Другої світової війни, остаточно утвердившись лише в 60-70-і роки ХХ століття. На сьогоднішній день найбільш розвинута система соціального партнерства існує в Німеччині, Австрії, Швеції. В практику регулювання соціально-трудових відносин в Україні термін «соціальне партнерство» увійшов з кінця 1991 року [9].

Головною функцією системи соціального партнерства є недопущення руйнівних страйків та створення умов для динамічного розвитку виробництва і забезпечення належного рівня доходів найманих працівників.

Основою соціального партнерства є принцип співробітництва між роботодавцями і найманими працівниками, який реалізується у формі ведення переговорів, укладенні колективних договорів, узгодженні проектів нормативно-правових актів, консультацій при прийнятті рішень між суб'єктами соціального партнерства на всіх рівнях (національному, регіональному, галузевому та місцевому рівнях).

До сфери соціального партнерства входять питання:

досягнення консенсусу з питань забезпечення зайнятості;

створення додаткових робочих місць;

застосування найманої праці з дотриманням вимог техніки безпеки та вимог охорони здоров'я, 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 [7].

Основними завданнями системи соціального партнерства в Україні можна вважати:

- подолання монополії у розподілі створеного продукту шляхом залучення всіх суб'єктів суспільних відносин до управління виробництвом;

- підвищення мотивації до праці з метою забезпечення високих кінцевих результатів роботи, що сприятиме зростанню рівня життя в країні;
- усунення чинників соціальної напруги у суспільстві і зменшення на цій основі негативних економічних наслідків.

Досвід зарубіжних країн свідчить, що ступінь розвиненості соціального партнерства залежить від ряду чинників, а саме:

- ступеня демократизації управління виробництвом (тобто вирішення більшості соціально-трудових проблем колективами підприємств чи організацій, розширення прав областей, регіонів і міст);
- рівня життя більшості населення і ступеня диференціації прибутків.

Соціальне партнерство має стати, по-перше: елементом формування соціально відповідальної політики, яка визначатиме рівні форми відповідальності за невиконання умов домовленостей (наприклад, звільнення з посади, відшкодування матеріальних збитків); по-друге: принципом організації відносин власності, що за згодою з партнерами визначатиме рівні умови створення ринку праці, капіталу, засобів виробництва через узгодження політики податків, цін та ін. Соціальне партнерство, яке ґрунтуватиметься на відповідній законодавчій базі, чітко визначених принципах, збалансованості інтересів усіх суб'єктів партнерства, значно сприятиме економічному розвитку держави, досягненню соціальної злагоди у суспільстві.

Основу цивілізованих відносин, що складаються між соціальними партнерами, повинні складати принципи, вироблені Міжнародною організацією праці (МОП), які мають універсальний, загальносвітовий характер.

Перший принцип полягає в тому, що загальний і міцний мир у світовому співтоваристві може бути встановлений тільки на основі соціальної справедливості.

Другий принцип проголошує необхідність створення нормальних, «людських» умов праці у всіх країнах. Соціальні партнери даної країни, регіону, підприємства при вирішенні соціально-трудових проблем, повинні враховувати ті наслідки, які можуть викликати їхні дії в інших країнах чи регіонах.

Третій принцип - дотримання свободи слова та свободи об'єднання є необхідними умовами постійного прогресу, оскільки сутність соціального партнерства ґрунтується на рівноправному функціонуванні одного партнера - підприємця та іншого - профспілки як представника трудящих.

Четвертий принцип проголошує, що бідність у будь-якій країні є загрозою для загального добробуту.

П'ятий принцип: усі люди, незалежно від раси, віри та статі, мають право на матеріальний добробут і духовний розвиток в умовах свободи і гідності, сталості в економіці та рівних можливостей.

Шостий принцип: сприяння забезпечення повної зайнятості і підвищення життєвого рівня.

Поряд із загальними принципами МОП, на яких будується ідеологія всієї системи соціального партнерства, існують специфічні принципи організації роботи партнерів під час ведення колективних переговорів та взаємних консультацій:

- принцип трипартизму - представництво уряду (або виконавських органів чи виконавських органів державної влади, профспілок і підприємців;
- принцип рівності та рівноцінності сторін при веденні взаємних переговорів і недопустимість обмежень законних прав трудящих і підприємців;
- паритетність представництва (однакова кількість представників усіх сторін);
- регулярність проведення переговорів та консультацій;
- довір'я у відносинах, знання і повага прав та обов'язків суб'єктів переговорів, недопущення протистояння інтересів сторін;
- обов'язковість виконання досягнутих домовленостей та відповідальність за виконання прийнятих зобов'язань [6].

Ефективне функціонування системи соціального партнерства забезпечується рівноправністю та рівноцінністю сторін. Нерівноправність веде до вищості одних

над іншими, до диктату сильнішого та ігнорування інтересів слабкого партнера. Тому баланс інтересів можуть забезпечити тільки рівноправні сторони. Якщо рівноправність забезпечується нормативними актами, то рівноцінність багато залежить від самих партнерів, від їхніх особистих якостей, професійної підготовки, знань, вмінь і навичок.

Партнери на переговорах та під час консультацій повинні бути рівною мірою компетентними, тому важливим завданням є формування професійно-компетентних органів та інших інститутів соціального партнерства.

Важливим питанням у системі соціального партнерства є розподіл учасників переговорів (суб'єктів). В Україні держава бере активну участь в соціальному партнерстві на національному, регіональному і галузевому рівнях, виконуючи функції гаранта, контролера, арбітра і ін.

Як гарант основних громадянських прав держава організовує, координує і регулює соціально-трудові відносини. У межах цієї функції держава розробляє правові основи і організаційні форми соціального партнерства, правила і механізми взаємодії сторін, встановлює обґрунтовані розміри стандартів (мінімальної заробітної плати, соціальних пільг і гарантій). У межах цієї функції держава може виступати як незалежний регулятор соціально-трудових відносин, встановлюючи юридичні рамки, які захищають права профспілок і трудящих і закладають організаційні та процедурні основи колективних переговорів і вирішення трудових конфліктів. При виникненні трудових конфліктів унаслідок проведення переговорів і тлумачення положень угод і договорів держава бере на себе функцію арбітра - сприяє вирішенню конфліктів через примирливі і арбітражні процедури.

Профспілки є однією із суспільних організацій (наймасовіше об'єднання), які створюються трудящими для захисту своїх економічних і соціальних прав. Основною метою, яку ставлять перед собою профспілки, є підвищення рівня заробітної плати, збереження робочих місць для членів профспілки, участь найманих працівників в управлінні виробництвом і розподілі виробленого продукту, а також створення сприятливих умов праці.

Союзи роботодавців створюються на основі загальних інтересів праце-давців як покупців робочої сили. Маючи свої інтереси в отриманні прибутків, завоюванні ринків збуту та ін., підприємці в системі соціального партнерства бачать можливості проведення злагодженої технічно-економічної та соціальної політики, розвитку виробництва без деструктивних конфліктів.

Український союз промисловців і підприємців (УСПП), який створений в 1992 р., є неурядовою громадською організацією, яка сьогодні об'єднує 16 тис. членів - промислові, транспортні будівельні, фінансові та інші підприємницькі структури різних форм власності (70% підприємств недержавної і 30% державної власності).

У 1998 р. підписано Декларацію про створення Конфедерації роботодавців України, що дає можливість промисловцям та підприємцям брати участь у переговорах з профспілками на національному рівні про укладання Генеральної угоди; проводити узгоджену політику соціально-трудова відносин та консолідовано відстоювати свої інтереси і захищати права щодо розвитку національного товаровиробника .

Нормативно-правові та організаційні проблеми становлення системи соціального партнерства в Україні

Внаслідок децентралізації в управлінні економікою України, роздержавлення власності, створення приватного підприємництва, об'єктивно постали передумови і для розвитку соціального партнерства на всіх рівнях та створення його інституцій.

Система ринкових відносин в Україні лише формується, отже, і нове законодавство про працю перебуває у стадії розвитку. Разом з Конституцією України, яка визначає основні принципи правового регулювання соціально-трудова відносин, в країні діє Кодекс законів про працю України 1971 р. (із змінами від 1 березня 1998 р.).

Кодекс законів про працю України (КЗпП України) є зведеним законом і діє на всій території України. КЗпП України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і підйому на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини (ст. 1 КЗпП України).

Формування системи соціального партнерства в Україні почалося в 1992 р. після прийняття Закону «Про оплату праці», який започаткував правову основу договірному регулюванню оплати праці на основі системи тарифних угод .

Нову правову основу договірному регулюванню виробничих, соціально-економічних і трудових відносин створено в 1999 р. Законом України «Про колективні договори і угоди», в якому враховано норми конвенцій і рекомендацій МОП, світовий досвід. Законодавчо визначено сферу укладання колективних договорів і угод та процедуру їх підписання, партнерів, порядок ведення переговорів і вирішення розбіжностей, які виникають, відповідальність сторін при укладанні договорів та обов'язковість виконання положень колективного договору як для власника, так і для працівників підприємства.

Крім того, важливу роль в регулюванні соціально-трудова відносин відіграють наступні закони: Закон України від 1 березня 1991 р. «Про зайнятість населення» (із змінами і доповненнями від 1 грудня 1998 р.); Закон України станом на 25 травня 1999 р. «Про охорону праці» [9].

Важливим кроком до запровадження соціального партнерства стало створення у 1993 р. Національної ради соціального партнерства, яка є консультативно-дорадчим органом при Президентові України для узгодження питань, що виникають у соціально-трудова сфері. Це тристороння організація, до складу якої входять 66 членів - по 22 особи представники кожної сторони: уряду, об'єднань підприємців, профспілок.

Одним з головних завдань діяльності НРСП у сфері ринку праці є участь у підготовці законодавчих актів з приводу соціально-трудова питань, підготовка

пропозицій стосовно загальних і галузевих колективних угод, здійснення посередництва та примирення під час вирішення колективних трудових конфліктів.

3 березня 1998 р. прийнятий Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»; Указом Президента від 17 листопада 1998 р. створено Національну службу посередництва і примирення.

Тривалий час у Верховній Раді України знаходяться на розгляді проекти законів «Про соціальне партнерство», «Про об'єднання роботодавців», «Про трудові колективи», нова редакція Закону України «Про колективні договори та угоди». З прийняттям цих законів буде створена сучасна правова база колективного трудового права [8].

2 Оцінка стану соціального партнерства в Україні

2.1 Аналіз сучасного стану соціального партнерства в Україні

Сьогодні, в складних умовах економіки, існуюча національна модель соціального діалогу є недостатньо ефективною. Зростання соціальної нерівності та напруги в суспільстві породжує велику кількість проблем у соціально-трудої сфері [1]. Оскільки глибока і довготривала економічна криза спричинила загострення соціальних суперечностей. Випробуваним способом вирішення протиріч в суспільстві, як свідчить світовий досвід, є соціальне партнерство, яке демонструє можливість забезпечення балансу інтересів найманих робітників, підприємців і влади на користь усього суспільства.

Як особливий інститут ринкової економіки і соціальної правової держави, соціальне партнерство виконує функції регулювання різних аспектів трудових відносин, забезпечує розв'язання трудових спорів, конфліктів і суперечностей, сприяє збереженню класового миру і злагоди у суспільстві. Воно має стратегічний характер, оскільки дозволяє сформулювати і безконфліктно реалізувати

довгострокові завдання уряду, націлені на забезпечення соціально-економічного розвитку [5].

Наслідуючи приклад розвинених країн, Україна приступила до розбудови системи соціального партнерства.

Підґрунтям зародження системи соціального партнерства в Україні стали Кодекс законів про працю, Декрет Кабінету міністрів «Про оплату праці» (1992 р.), Указ Президента «Про національну раду соціального партнерства» (1993 р.), закони «Про підприємництва» (1991 р.), «Про охорону праці» (1992 р.), «Про колективні договори і угоди» (1993 р.), «Про оплату праці» (1995 р.). Подальшим розвитком законодавчого забезпечення регулювання соціально-трудоких відносин стало прийняття законів «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (1998 р.), «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності» (1999 р.), «Про організації роботодавців» (2001 р.) .

За сприяння сторін соціального партнерства Верховною Радою України було ухвалено закони «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням», котрі передбачають перехід до управління цими видами страхування на тристоронній основі: держава-роботодавці-профспілки [6].

Верховною Радою України в травні 2001 року прийнято Закону України №2436-III «Про організації роботодавців», цей закон визначає наступні організаційні форми організацій роботодавців: місцеві, обласні, республіканські, всеукраїнські. Практика закріплення прав роботодавців окремим законом характерна для міжнародного досвіду, а також витікає із зобов'язань України як члена МОП. Україною ратифіковано вже 58 конвенцій МОП.

Триває робота з підготовки законопроекту «Про соціальне партнерство». Деякі, з ратифікованих Україною конвенції і рекомендації МОП, спеціально розроблені для сприяння поширення соціально-договірного процесу, а саме:

- конвенція №87 «Про свободу об'єднань й захист прав об'єднуватися в профспілки» (1950 р.);

- конвенція №98 «Про право на організацію і проведення колективних переговорів» (1949 р.);

- конвенція №135 «Про представників працівників» (1971 р.); конвенція №154 «Про проведення колективних переговорів» (1981 р.);

конвенція №173 «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця» (1992 р.) тощо [9].

Становлення й розвиток соціально-трудового партнерства забезпечується створенням його системи, яка є складним і динамічним утворенням структурно-організаційних елементів (суб'єктів, об'єктів), ідеології, культури, методів, засобів, тактики, технологій взаємовідносин, об'єднаних певним механізмом (Додаток Б). Як видно з додатку Б, на систему постійно впливають, з одного боку, регулюючий вплив соціальної системи, а з іншого - вплив стихійних чинників соціального життя .

На сьогодні в Україні найбільшою організацією роботодавців є Федерація роботодавців (ФРУ), яка є єдиною структурою, що має членські організації у всіх регіонах країни. Всього ж в структуру ФРУ входять понад 5000 підприємств, об'єднані довкола 500 регіональних і галузевих організацій працедавців. ФРУ має зв'язки і за кордоном, оскільки є членом Міжнародній організації Роботодавців (МОР), в яку входять об'єднання працедавців 115 країн світу. МОР координує позиції роботодавців, які беруть участь в роботі генеральних конференцій МОП, у тому числі при розгляді питань про представництво національних об'єднань працедавців в керівних органах МОП. 5 квітня 2008 року ФРУ, уряд і профспілки підписали Генеральну угоду на 2008-2009 рр., в рамках якої сторони узяли на себе близько 250 взаємних зобов'язань в області соціально-економічної політики у тому числі розробки проектів законодавчих актів і інших нормативних

документів, які стосуються сфери економічних і соціально-трудових відносин [3,8].

Ще однією важливою складовою системи соціального партнерства України є профспілки. Виробничі профспілки були поширені в Україні ще до революції 1917 р. і в перші роки після неї, а також в СРСР до 1989-1991 рр.

Нині в Україні існує низка як традиційних, старих за походженням профспілок, більшість яких об'єднує Федерація профспілок України, так і різноманітних «нових» профспілок: вільних, підприємців, фермерів, молодіжних жіночих тощо [7].

Протягом 2010 року Міністерством юстиції України було зареєстровано 5 всеукраїнських профспілок та 1 профспілкове об'єднання, після чого, станом на 1 січня 2011 року, їх кількість в Україні склала 106. Більшість всеукраїнських профспілок та їх об'єднань, зареєстрованих в країні протягом 13 років незалежності, діють в порівняно обмеженій кількості сфер. Переважно це транспортна галузь, паливно-енергетичний, агропромисловий комплекси та сфера підприємництва. Зокрема, 8 професійних спілок об'єднують працівників транспортної галузі, 8 - паливно-енергетичного комплексу, 7 - підприємців малого та середнього бізнесу, 5 - авіаційної галузі, 5 - водного господарства, 4 - машинобудування, 3 - агропромислового комплексу. В Україні також зареєстровано 12 об'єднань професійних спілок - конгресів, ліг, федерацій тощо .

Довгостроковими цілями діяльності профспілок є забезпечення повної зайнятості; покращення умов праці; стабільне зростання заробітної плати; стабільність угод між роботодавцями й найманими працівниками, подальше вдосконалення їх змісту, їх реалізація потребує приділення додаткової уваги керівними органами профспілкових організацій наступним напрямом: дослідження нормативної бази щодо вирішення поточних задач; наближення цілей профспілкових організації до вирішення питань, які турбують її членів на різних рівнях; постійне вивчення потреб членів профспілкових організації; збільшення чисельності членів профспілкових організації; контролю за

дотриманням колективних угод; підвищення якості професійної навчання членів профспілок тощо.

Основним засобом соціального партнерства є колективно-договірне регулювання соціально-трудоких відносин, яке реалізується через систему угод на федеральному, галузевому, територіальному, професійному рівнях, а також за допомогою укладання колективних договорів на підприємствах, в організаціях і установах.

