

«СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК МЕТОД ПОПЕРЕДЖЕННЯ КОНФЛІКТІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ»

О. В. Дудченко, ст. гр. МЕ-13

В. О. Натальченко, к.е.н., доц.

Кіровоградський національний технічний університет

У ході здійснення будь-яких відносин між сторонами можуть виникати протиріччя, і ніяке явище не здатне цього уникнути. А враховуючи особливості відносин між працівником та роботодавцем, взагалі неможливо стверджувати про однаковість їх поглядів на гідний розмір заробітної плати, нормальні умови праці, необхідний час відпочинку тощо. Все це обумовлює виникнення колективних трудових конфліктів, що веде до нестабільності на конкретному підприємстві, установі, в організації, а також може охопити всю країну. Одним із дієвих засобів попередження колективних трудових конфліктів є соціальне партнерство.

Для врегулювання відносин між керівником та працівниками потрібно застосовувати систему соціального партнерства. Соціальне партнерство являє собою взаємовідносини між найманими працівниками та роботодавцями, органами місцевого самоврядування та радою трудового колективу, діяльність яких спрямована на задоволення їхніх інтересів у формі колективних переговорів та угод. У різних країнах соціальне партнерство є важливим і необхідним елементом становлення і розвитку ринкової економіки, оскільки в його основі лежить ідея послаблення механізму монополії органів державної влади на управління економікою.

Словосполучення «соціальне» означає суспільне, тобто те, що відноситься до життя людей і їх відносин у суспільстві; «партнер» (від французького слова партія) – учасник спільної діяльності. Функціонування системи соціального партнерства здійснюється на тристоронній основі співпраці органів державної влади, підприємців і профспілок, яка спрямована на погодження інтересів і розв'язання проблем у соціально-трудої діяльності людей.

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

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

Урегулювання соціально-трудої конфліктів у системі соціального партнерства відбувається переважно за такими напрямками:

- а) досягнення згоди чи примирення зусиллями самих сторін-конфліктів, підписання колективного договору, угоди чи соціального контракту;
- б) шляхом примирно-посередницьких процедур, використання трудового арбітражу;
- в) через судовий розгляд.

Соціальне партнерство – це перш за все відносини між найманими працівниками та власниками підприємств у системі ринкових відносин, які здійснюються на основі колективного договору. Первинними носіями працівників та роботодавців виступають профспілкові комітети, ради, об'єднання роботодавців, органи виконавчої влади та місцевого самоврядування, які реалізують делеговані їм повноваження і є сторонами колективного договору, конфліктної ситуації чи колективного трудового спору. Соціальне партнерство сприяє наповненню реальним змістом самого процесу запобігання, локалізації й

регулювання трудових конфліктів, недопущення їх розростання та перенесення на загальнонаціональний рівень.

На сьогоднішній день соціальне партнерство України перебуває на початковій стадії розвитку. Основними формами соціального співробітництва можна вважати: проведення консультацій, різного роду переговорів, укладання колективних договорів та угод, спільне розв'язання колективних конфліктних ситуацій; залучення до участі в роботі соціального партнерства; детальний розгляд та оперативне вирішення претензій та розбіжностей; контроль за виконанням роботи; проведення переговорів на національному, регіональному, виробничому (залучення працівників до управління виробництвом, участь в розподілі прибутку тощо) рівнях. Ступінь розвитку соціального партнерства залежить від: форм управління виробництвом (централізоване, децентралізоване), рівня забезпеченості населення, історико – культурного менталітету розвитку суспільства. Основними функціями соціального партнерства є: захисна, організаційна, миротворча. Вдосконалення системи соціального партнерства полягає у покращенні нової мотиваційної поведінки суб'єктів суспільно – ринкових відносин. Це перш за все створення таких соціально – трудових взаємозв'язків, які були б рівноправними в усіх формах власності – на землю, на засоби виробництва, капітал та робочу силу; усунення факторів, що спричинюють соціальну напругу на підприємстві; зменшення негативних наслідків конфліктів в економічній, соціальній та інших сферах. Шляхи досягнення мети соціального партнерства можуть нести короткотермінові (приватні інтереси) та довготермінові (перспективна мета, яка потребує довготривалого та стійкого партнерства) періоди.

Сказане вище дозволяє зробити висновок, що одним із шляхів попередження конфліктів на підприємстві є соціальне партнерство, яке являє собою систему ненасильницьких засобів і методів урегулювання суперечностей і проблем, що виникають. Головними засобами регулювання конфліктів даної системи є переговори, що проводяться в різних напрямках із використанням механізмів узгодження цілей та інтересів сторін – конфліктерів, забезпечення інформування, координації дій і контролю за виконанням прийнятих договорів і угод.

Список літератури

1. Акуліна О. В. Розвиток соціального партнерства в Україні. // Формування ринкових відносин в Україні. – 2007. – №10. – С.116–12
2. Система соціального партнерства: особливості формування і перспективи розвитку. [Електронний ресурс]: – Режим доступу: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2008-2/doc/1/08.pdf>
3. В. В. Павлюк, формування механізму соціального партнерства в системі соціально-трудових відносин України. – 2010. – С. 206 – 216.