

Тема 4: Соціальне партнерство.

План викладу матеріалу.

1. Поняття соціального партнерства.
2. Суб'єкти соціального партнерства.
3. Сутність трудового конфлікту.

Соціальне партнерство передбачає вирішення соціальних конфліктів не революційним шляхом, а шляхом мирних переговорів і взаємних поступок. У реальному житті соціальне партнерство є альтернативою будь-якій диктатурі класу, що захищає інтереси сторін.

Досвід зарубіжних країн свідчить, що ступінь розвинутості соціального партнерства залежить від ряду факторів:

- ступінь демократизації управління виробництвом. Найсприятливіші умови для розвитку соціального партнерства виникають завдяки децентралізації управління;
- рівень життя більшості населення і ступінь диференціації доходів.

Основу цивілізованих відносин, що складаються між партнерами, повинні становити принципи, вироблені Міжнародною організацією праці (МОП). Назвемо основні з них:

Перший принцип: загальний і міцний мир може бути встановлений тільки на основі соціальної справедливості. Відступ від нього здатний викликати соціальні протести і вибухи.

Другий принцип: ненадання в якій-небудь країні працівникам людських умов праці є перешкодою для інших країн, що бажають поліпшити становище трудящих. Другий принцип вимагає, щоб соціальні партнери даної республіки, регіону, підприємства вирішували соціально-трудова проблеми з огляду на ті наслідки, які можуть викликати їхні дії в інших країнах. Треба уникнути ефекту ланцюгової реакції.

Третій принцип: свобода слова і свобода об'єднання є необхідними умовами постійного прогресу.

Четвертий принцип: убогість у будь-якій місці є погрозою для загального добробуту.

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

Шостий принцип: повна зайнятість і підвищення життєвого рівня.

МОП визначила і *сьомий принцип* — праця не є товаром (тут мається на увазі не економічне, а соціальне і моральне визначення поняття «праця»).

Партнерство в процесі здійснення колективних переговорів повинне будуватися на таких принципах:

- 1) трибічність на основі трипартизму, тобто представництва уряду чи виконавчих органів влади (держави), профспілок і підприємців;
- 2) рівність сторін на переговорах і неприпустимість обмеження законних прав трудящих і підприємців;
- 3) довіра у відносинах;
- 4) знання і повага прав і обов'язків один одного, недопущення конфронтації;
- 5) відкритість і доступність рівноправних переговорів;
- 6) уміння слухати і чути партнера;
- 7) строге дотримання культури полеміки, дискусії, критики: аргументовано критикувати позицію, а не особистість опонента;
- 8) обов'язковість і надійність, дотримання правила: переговори завершувати домовленістю.

Держава бере участь у соціальному партнерстві на національному, регіональному та галузевому рівнях, виконуючи функції гаранта, контролера, арбітра та ін.

По-перше, держава — гарант основних громадянських прав, які дуже важливі для вільної реалізації прав працівників і підприємців, для ефективного функціонування будь-якої системи соціально-трудових відносин. Як гарант держава організує, координує і регулює соціально-трудові відносини. У межах цієї функції держава розроблює 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 і закладають організаційні та процедурні основи колективних переговорів і вирішення трудових конфліктів.

По-друге, держава як сторона на переговорах і в консультаціях бере участь у соціальному партнерстві з метою розробки і проведення в життя соціальної, економічної та промислової політики в країні.

По-третє, у періоди економічних труднощів з метою недопущення, наприклад, інфляції держава може виконувати функції умовлювача. У таких випадках держава вмовляє роботодавців і профспілки не приймати такі рішення щодо заробітної плати, які вона вважає інфляційними і такими, що підривають конкурентоспроможність тих чи інших галузей економіки. Крім умовляння, держава може застосувати також і контроль. Найжорсткіші форми контролю полягають у законодавчому замороженні заробітної плати, встановленні граничних розмірів надбавок тощо.

По-четверте, держава бере на себе функцію арбітра в разі виникнення трудових конфліктів унаслідок проведення переговорів і тлумачення положень угод і договорів. (Наприклад: служба консультацій, примирення арбітражу у Великобританії, федеральні служби посередництва і примирення в США, Комісія з трудових суперечок у Японії тощо).

По-п'яте, в умовах соціальної ринкової економіки держава залишається крупним роботодавцем, і її політика в соціально-трудових відносинах у державному секторі суттєво впливає на трудові відносини загалом.

Профспілки є однією з громадських організацій, які створюються трудящими для захисту своїх соціальних, економічних і професійних прав, для вираження інтересів найманих працівників, для боротьби за соціальну справедливість, з метою сприяння створенню для людини відповідних умов праці та життя.

Вони мають ряд особливостей:

- це наймасовіше об'єднання трудящих, доступне для всіх;
- це організація, яка за своєю метою та інтересами найбільше відповідає інтересам трудящих.

Законодавчо гарантовані права найманих робітників на захист:

Право на захист від звільнення регулює дотримання визначених термінів відмовлення від договору про наймання як з боку роботодавця, так і працівника. Звільнення з ініціативи роботодавця, у принципі, можливе лише через порушення працівником його зобов'язань, обумовлених у договорі про наймання, чи з економічних причин. Роботодавець, наприклад, не може звільнити працівника тому, що йому не подобається його світогляд, спосіб життя чи особисто він сам. Установлені законодавством відносно короткі терміни попередження про звільнення — у певних випадках тільки два тижні — можуть бути продовжені в тарифних договорах.

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.

Спілка підприємців Криму спочатку зосереджувалась на забезпеченні кращих умов для проведення приватної підприємницької діяльності, торгівлі та інвестицій, але потім поступово налагодила тісні стосунки з двома регіональними профспілками, з Кримським урядом та з українськими урядовими організаціями, а тепер представляє також і державні підприємства, охоплюючи таким чином ширше коло роботодавців. СПК є регіональним представником Української спілки промисловців та підприємців (УСПП).

Ще одним органом, створеним в Україні в лютому 1993 р. у системі соціального партнерства, є Національна Рада соціального партнерства (НРСП). Це тристороння організація з 66-ти членів, по 22 з кожного боку. НРСР є консультативним органом і звітує безпосередньо Президентові. Головними цілями НРСР є:

- підготовка рекомендацій Президентові 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 стосовно 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.

Система колективно-договірною регулювання в Україні включає:

- національний,
- галузевий,
- регіональний рівні,
- рівень підприємств.

**На національному рівні укладаються генеральні угоди,
предметом яких є такі питання:**

- диференціація мінімальних тарифних ставок за видами виробництва, робіт і діяльності у виробничих галузях залежно від тяжкості праці, але не нижче встановленої державою мінімальної заробітної плати;

- єдині для всієї території України мінімальні тарифні ставки компенсаційних доплат за роботу в несприятливих, шкідливих і небезпечних умовах праці, які диференціюються за видами і категоріями умов праці;

- єдині тарифні умови оплати праці працівників і службовців за загальними професіями і посадами;

- максимальна тривалість робочого тижня;
- мінімальна тривалість оплачуваної відпустки;
- зобов'язання сторін з питань зайнятості;
- соціальний захист найбільш вразливих верств населення;
- зобов'язання відносно поетапного підвищення соціальних гарантій;

- реалізація державних соціально-економічних програм;
- охорона праці та довкілля;
- задоволення духовних потреб населення;
- взаємні зобов'язання сторін щодо виконання угод.

- єдині для підприємств відповідної галузі, території тарифна сітка робітників і шкали співвідношень мінімальних посадових окладів за групами посад керівників, спеціалістів і службовців або єдина галузева і територіальна тарифна сітка для всіх категорій працівників;

- єдині для різних категорій працівників мінімальні розміри доплат і надбавок, які враховують специфіку умов праці окремих професійних груп певних галузей, територій:

- вимоги до організації та нормування праці; зобов'язання сторін з питань зайнятості; вимоги до умов і охорони праці; система контролю за виконанням угод; порядок і терміни укладання колективних угод; відповідальність сторін за невиконання угод.

Конфлікт є крайнім вираженням суперечностей у соціально-трудовах відносинах. Найбільш явними формами трудових конфліктів є:

- трудові суперечки,
- страйки,
- масові звільнення.

Процес конфлікту в організаційно-трудових відносинах часто детермінується слідуючою важливою обставиною.

Суб'єкти трудового конфлікту можуть бути інформовані один про одного різною мірою, чи обопільно односторонню дезінформовані, що може мати непередбачені наслідки.

Суб'єкти трудового конфлікту — це часто не рівнодіючі фактори. Вони можуть володіти різною соціальною силою взагалі чи на визначеній стадії конфліктної ситуації.

Співвідношення цих сил може правильно чи неправильно усвідомлюватися всіма суб'єктами трудового конфлікту, що також є його соціальною характеристикою.

Трудовий конфлікт, як правило, має *негативні наслідки*:

- посилення настрою ворожості, збільшення частки недоброзичливих вислювань і взаємних оцінок, погіршення соціального самопочуття і самосвідомості людей у трудовому середовищі;

- згортання ділових контактів усупереч функціональній необхідності, гранична формалізація спілкування, відмовлення від відкритих комунікацій;

- падіння мотивації до праці і фактичних показників трудової діяльності внаслідок негативного настрою, недовіри, відсутності гарантій;

- погіршення взаєморозуміння і ненормальні, настановчі розбіжності «в дрібницях» у взаємодіях, переговорах, контактах і т. д.;

Можна виділити такі *позитивні функції* трудового конфлікту:

- інформаційна (тільки через конфлікт стає відкритою інформація, що функціонально необхідна всім чи багатьом);
- соціалізації (у результаті конфлікту індивіди одержують соціальний досвід, знання, що недоступні в звичайних умовах);
- нормалізація морального стану (у конфлікті дозволяються накопичені негативні настрої, відбувається очищення моральних орієнтацій);
- інноваційна (конфлікт змушує, стимулює зміни, демонструє їхню неминучість; через конфлікт офіційно визнається якась проблема).

Причини трудових конфліктів насамперед можна поділити на *об'єктивні* і *суб'єктивні*.

В основі трудового конфлікту можуть лежати об'єктивні недоліки, слабкості, помилки в організації праці; саме вони зіштовхують людей, роблять конфронтацію між індивідами і групами неминучою.

Розв'язання трудового конфлікту — це процес або цілеспрямована діяльність, що знімають його причини і наслідки. Вирішення трудового конфлікту може бути організованим чи довільним, стихійним.

Не завжди встановлені чіткі межі між розв'язанням конфлікту і самим конфліктом, оскільки він іноді протікає як конструктивне подолання трудових проблем. З теоретичної точки зору можливість розв'язання трудового конфлікту залежить від ступеня його складності.

Однак у дійсності останнє досить важко визначається і прогнозується. Незначні проблеми обертаються гострою конфліктною ситуацією, а значні іноді так і не переростають у відкритий і тривалий конфлікт.

Розрізняють слідуючі форми розв'язання трудового конфлікту.

1. *Реорганізація* — зміна організаційно-трудового порядку, що викликало конфлікт, а не боротьба і домовленості конфліктуючих сторін.

2. *Інформування*, тобто соціально-психологічна регуляція, спрямована на перебудову образу ситуації у свідомості конфліктуючих сторін, досягнення правильного погляду на конфлікт, пропаганда вигоди миру в даному конкретному випадку.

3. *Трансформація*, тобто перехід конфлікту зі стану марної ворожнечі в стан переговорів.

4. *Відволікання* — перенесення уваги конфліктуючих сторін на інші проблеми чи позитивні сторони їхніх відносин; орієнтація уваги на що небудь загальне, що сприяє примиренню.

5. *Дистанціювання* — виключення конфліктуючих сторін із загальних організаційно-трудових відносин шляхом, наприклад, переводу на інші робочі місця, в інші підрозділи, кадрові заміни.

6. *Ігнорування* — навмисна неуважність до конфлікту для того, щоб він розв'язався сам по собі чи щоб акцентування уваги на конфлікті не сприяло його загостренню.

7. *Придушення* — це ситуація, при якій причини конфлікту не знімаються, але будь-яке конфліктне поведження забороняється під погрозою адміністративних санкцій для однієї чи обох сторін.

8. *Комфортна перевага* — рішення на користь більшості, задоволення інтересів більш сильної в соціальному відношенні сторони.