

## **ДО ПИТАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОСТІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ВИРОБНИЧОМУ РІВНІ**

*Розглянуто проблему соціально-трудо­вих стосунків на вітчизняних підприємствах, обґрунтовано пропозиції щодо удосконалення системи підготовки фахівців з альтер­нативного вирішення трудових суперечок (конфліктів).*

*Рассмотрена проблема социально-трудо­вых отношений на отечественных предпри­ятиях, обоснованы предложения по усовершенствованию системы подготовки специ­алистов по альтернативному разрешению трудовых споров (конфликтов).*

*The problem of social-labour relations is considered on domestic enterprises, suggestions are reasonable in relation to the improvement of the system of preparation of specialists on the alternative decision of labour spores (conflicts).*

**Ключові слова.** Соціально-трудо­ві стосунки, трудові спори і конфлікти, незалежні посередники, трудові арбітри, альтернативне вирішення трудових суперечок.

**Ключевые слова.** Социально-трудо­вые отношения, трудовые споры и конфликты, независимые посредники, трудовые арбитры, альтернативные решения трудовых споров.

**Keywords.** Social-labour relations, labour disputes and conflicts, independent mediators, labour arbiters, alternative decisions of labour disputes.

**Вступ.** Соціально-трудо­ві стосунки, які склалися в Україні в період переходу до ринкової економіки, вимагають вирішення багатьох проблем, що перешкоджають розвитку трудового потенціалу та підвищенню конкурентоспроможності робочої сили. Однією з таких проблем є необхідність забезпечення стабільності в суспільстві за допомогою узгодження інтересів різних соціальних груп і зниження протиріч між працедавцями і найнятими робітниками.

У Концепції «Збереження і розвиток трудового потенціалу України на період до 2017 року», розробленої Міністерством економіки за участю центральних органів виконавчої влади, провідних наукових установ і соціальних партнерів, визначено основні напрями підвищення якості робочої сили і трудової активності працівників підприємств і організацій. Проте досягнення конкретних результатів неможливе в умовах дестабілізації суспільства, відсутності згоди між суб'єктами соціального діалогу і ігнорування конфліктогенних чинників, що формують деструктивні взаємовідносини між різними соціальними групами.

Узгодження інтересів працедавців (власників) і найнятих робітників забезпечується діяльністю як працівників профспілкових органів, так і створеної за Указом Президента України в 1998 р. Національної служби посередництва і примирення (НСПП) та її територіальних відділень. Однак для врегулювання складних, конфліктних питань на підприємствах (в організаціях) у деяких випадках також потрібно залучення третьої особи — незалежного посередника або трудового арбітра, які повинні мати відповідні навички до такої роботи.

Первинне навчання цих категорій фахівців, основною функцією яких є сприяння врегулюванню трудових суперечок і конфліктів, здійснюється на базі НСПП. Проте проблема їх перепідготовки в сучасних умовах господарської діяльності до недавнього часу залишалася відкритою у зв'язку з відсутністю універсальної програми навчання. Вимоги до перепідготовки незалежних посередників і трудових арбітрів були досить суперечливими, а підходи — неоднозначними. В той же час, у розвинених зарубіжних країнах використання альтер-

нативних форм вирішення конфліктів із залученням медіаторів (посередників) є поширеною і ефективною процедурою, а підходи до їх навчання й перенавчання цілком уніфіковані.

Проблема врегулювання соціально-трудових стосунків, забезпечення стабільності в суспільстві з використанням альтернативних форм вирішення трудових конфліктів знайшла своє відображення в роботах таких фахівців, як О. Євченко, С. Загребайленко, О. Клепач, Г. Клочко, Х. Корнеліус, С. Левін, Е. Носирева, А. Пирогів, В. Руденко, Д. Скотт, Д. Стрельченко, Ф. Фішер, А. Хертель, В. Черемисів, І. Чуб та ін.

Практичний досвід більшості з названих вище авторів у сфері альтернативного вирішення конфліктів, проведення переговорів і здійснення посередницьких процедур переконливо доводить про ефективність участі третьої сторони у вирішенні соціально-трудових суперечок і конфліктів. Проте й досі ці підходи в Україні не є до кінця розробленими ні в теоретичному, ні в практичному плані, а використання елементів зарубіжного досвіду вимагає їх адаптації до вітчизняних умов.

**Постановка завдання.** Дослідження стану соціально-трудових стосунків на вітчизняних підприємствах (в організаціях) і обґрунтування пропозицій щодо удосконалення системи підготовки фахівців з альтернативного вирішення трудових суперечок (конфліктів).

**Результати дослідження.** Стабільність соціально-трудових стосунків на вітчизняних підприємствах і в організаціях визначається багатьма чинниками, найбільшу значущість з яких сьогодні мають рівень оплати праці, своєчасність виплати заробітної плати, соціальне забезпечення, створення безпечних умов праці, забезпечення працівників індивідуальними засобами захисту. Проте саме ці питання залишаються досі невирішеними на багатьох підприємствах, що призводить до дестабілізації стосунків між працедавцями і найнятими робітниками, а в деяких випадках — до виникнення трудових суперечок і конфліктів.

Як свідчить практика, на вітчизняних підприємствах спостерігаються масові порушення законодавства в частині оплати і охорони праці (недотримання термінів і об'ємів виплати поточної заробітної плати, невивплата індексацій грошових доходів і компенсацій, порушення законодавчо встановленого мінімального рівня заробітної плати, невивплата доплат і надбавок за роботу в шкідливих умовах), порушення соціальних прав і гарантій у зв'язку зі встановленням нових або зміною існуючих соціально-економічних умов праці, що призводить до соціальної напруженості в трудових колективах.

Аналізуючи показники колективних трудових суперечок (конфліктів) в цілому по Україні, можна відмітити, що, починаючи з 1999 р., існує певна циклічність у появі піків протестної активності трудящих. Так, їх найбільша чисельність спостерігалася в 1999—2001, 2005 і 2009 рр., що пояснюється фахівцями НСПП не лише економічними, але і політичними причинами.

Найменше число трудових суперечок (конфліктів) зареєстровано в 2007 р. (49), а максимальний сплеск відзначався в 1999 р. (421). За 9 місяців 2011 року на облік НСПП перебували 72 трудових суперечки (конфлікти).

Основні вимоги найнятих робітників упродовж 1999—2010 рр. і за 9 місяців 2011 р. торкалися встановлення нових або зміни існуючих умов праці та виробничого побуту (561 вимога); укладення або зміни колективного договору, угоди (114 вимог); виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень (1285 вимог); невиконання вимог законодавства про працю (2256 вимог). При цьому найбільш питома вага (37,4 %) у загальній кількості вимог припадає на вимоги щодо погашення заборгованості із виплати заробітної плати [1]. Така ситуація характерна й для багатьох регіонів країни.

Так, наприклад, аналіз даних, наведених відділенням Національної служби посередництва і примирення в Донецькій області, свідчить про те, що в цьому регіоні вимоги найманих працівників є аналогічними [2]. Найбільшу напруженість у 2011 році викликали питання, пов'язані з заборгованістю із заробітної плати та її низьким рівнем, невідповідністю тарифних ставок і посадових окладів мінімальній заробітній платі, встановленій законодавством, падінням індексу реальної заробітної плати, застосуванням роботи в режимі неповного робочого дня (тижня) тощо. При цьому працівники підприємств машинобудування та вугільної промисловості складають більшу частку (50,4%) тих, хто має заборгованість по Донецькій області в цілому.

Крім заборгованості із заробітної плати, однією з причин виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) на підприємствах Донецького регіону є невиконання заходів з охорони праці, що нерідко приводить до травматизму та нещасних випадків. Так, за інформацією управління вугільної промисловості за 11 місяців 2011 р. на шахтах усіх форм власності сталося 83 нещасних випадки, що на 12 більше, ніж у 2010 р. При цьому на кожний млн. тонн видобутку вугілля припадає 2,5 смертельних випадки [2].

Усе це сприяє формуванню протестних настроїв найнятих робітників, що призводить до виникнення трудових суперечок (конфліктів) і різних акцій протесту. У 2011 р. на реєстрації у відділенні НСПП у Донецькій області знаходилася 21 колективна трудова суперечка (конфлікт) (з урахуванням тих, що не були вирішені раніше). При цьому в 16 КТС(К) було висунуто 25 вимог стосовно своєчасної виплати поточної заробітної плати та погашення заборгованості з неї.

Практика вирішення колективних трудових спорів при участі спеціалістів НСПП, трудових арбітрів і незалежних посередників, яка все більш розповсюджується на підприємствах, в організаціях та установах України, свідчить про те, що альтернативні методи вирішення протиріч і попередження конфліктів є достатньо ефективними. Так, наприклад, у 2011 р. завдяки втручання фахівців відділення НСПП у Донецькій області, в регіоні було знято з обліку 15 випадків дестабілізації стану соціально-трудова стосунків, попереджено проведення 1 акції протесту і 3 страйків, припинено 4 акції протесту.

Однак економічні, організаційні та інші умови діяльності підприємств постійно змінюються. Водночас відбуваються зміни у законодавчій і політичній системах, що впливає на настрої робітників і особливості їх реагування на трудові умови. Щоб приймати участь у посередницьких процедурах під час вирішення трудових спорів і конфліктів, спеціалісти повинні постійно поповнювати свої знання у різних сферах. Не все можна освоїти шляхом самоосвіти. Тому система перепідготовки трудових арбітрів і незалежних посередників, які приймають участь у вирішенні протиріч, що виникають між найманими працівниками і працедавцями, потребує постійної уваги.

За ініціативою Національної служби посередництва і примирення (м. Київ) спеціалісти відділення НСПП у Донецькій області та кафедри управління персоналом і економіки праці економічного факультету Донецького національного університету включилися в роботу по розробці Програми перепідготовки спеціалістів НСПП, незалежних посередників і трудових арбітрів.

Щоб уявити, які розділи повинні бути пріоритетними в Програмі, у вересні 2011 р. було проведено експертне опитування 60 кваліфікованих фахівців (м. Київ), більшість з яких безпосередньо брали участь у вирішенні КТС(К) на підприємствах, в організаціях та установах. При цьому 46,67 % з них раніше виступали в якості трудового арбітра або незалежного посередника, 18,33 % представляли найманих працівників, а 1,67 % — роботодавців. Перепідготовку як трудові арбітри або незалежні посередники проходили 63,3 % респондентів.

Результати опитування показали, що система перепідготовки незалежних посередників і трудових арбітрів НСПП вимагає певних змін (так вважають 53,45 % респондентів). При цьому 33,33 % експертів відповіли, що програмою, за якою вони проходили перепідготовку, вони більше не задоволені, чим задоволені, а 8,33 % вважають її зовсім невдалою.

72,09 % опитаних рекомендують додати в програму перенавчання більше практичних занять, дещо змінити в її структурі («так» відповіли 39,53 %) і розширити тематику (30,23 %).

На питання щодо формування структури Програми експерти найбільшу перевагу віддали таким блокам, як «Практика вирішення трудових конфліктів» (71,11 %), «Трудове законодавство» (55,56 %), «Психологія вирішення трудових конфліктів» (35,56 %) і «Соціально-трудова стосунки» (31,11 %).

Оцінюючи за 5-бальною шкалою значущість для перепідготовки незалежних посередників і трудових арбітрів вивчення зарубіжного досвіду управління трудовими конфліктами, 5 балів цьому чиннику поставили 32,61 % респондентів, 4 бали — 19,57 %, 3 бали — 19,57 %, 2 бали — 15,22 % та 1 бал — 13,04 %. Неоднозначність відповідей експертів, мабуть, свідчить про те, що зарубіжний досвід в умовах України можна використати досить обережно, тільки адаптуючи його до сучасної дійсності. В окремих випадках треба розробляти власні підходи до вирішення трудових конфліктів, з урахуванням національних особливостей економіки і специфіки діяльності виробництв.

Аналіз практики вирішення конфліктів свідчить, що в ході перепідготовки трудових арбітрів і незалежних посередників необхідно робити акценти на розвиток у них тих якостей і здібностей, які допоможуть їм при вирішенні трудових суперечок і конфліктів. Серед них найбільш важливою якістю 69,39 % респондентів назвали незалежність, 62,0 % — об'єктивність, 55,10 % — безсторонність, 75,47 % — уміння аналізувати ситуацію, 56,86 % — уміння аргументувати й переконувати, 53,85 % — уміння управляти дискусією, 50,98 % — уміння вислуховувати опонента, 56,86 % — уміння акумулювати усе позитивне, що може бути використано для досягнення згоди.

Респонденти у своїх відповідях підтвердили також значущість для позитивного вирішення трудової суперечки (конфлікту) практичного досвіду незалежного посередника і трудового арбітра. За 5-бальною шкалою вищий бал поставили цій позиції 62,0 % експертів, на 4 оцінили значущість практичного досвіду 26,0 %, на 3 бали — 4,0 %. І тільки 2 % експертів вважають, що досвід не є вирішальним чинником для успішного вирішення протиріч.

Аналогічно респонденти оцінили значущість для позитивного вирішення трудових спорів (конфліктів) професійного статусу незалежного посередника і трудового арбітра: 64,15 % вважають цей чинник дуже важливим, і тільки 5,66 % оцінили його як маловажний. Це ж слід сказати й про репутацію посередника і арбітра (70 % експертів вважають, що це важливо, і лише 4 % назвали репутацію незначущою для позитивного виходу із конфлікту).

Під час розробки анкети дослідникам була цікава думка експертів щодо питання, чи кожний може стати незалежним посередником та трудовим арбітром. Аналізуючи відповіді респондентів, можна зробити однозначний висновок: для проведення посередницьких процедур трудові арбітри і незалежні посередники повинні мати не тільки певні якості характеру, але й необхідні особливості темпераменту.

Так, екстравертивність віднесли до категорії дуже важливих якостей 27,27 % експертів, що відповіли на питання; достатньо важливою її назвали 25,0 %; скоріше важливою — 38,34 %.

Емоційну стабільність як необхідну якість трудових арбітрів і незалежних посередників відмітили 63,83 % респондентів, 29,79 вважають її достатньо важливою, а 4,26 % — скоріше важливою.

На думку експертів, посередник і арбітр мають бути активними (47,83 % респондентів назвали цю якість як дуже важливу; 23,91 % — як досить важливу, 21,74 % — як скоріше важливу); принциповим (40,43 % вважають це дуже важливим, 34,04 % — досить важливим, 17,02 % — швидше важливим) і упевненим (44,9 %, 40,82 % і 6,12 % відповідно).

Особливий акцент експерти роблять на такій якості, як терпіння посередників і арбітрів: 97,84 % тих, що відповіли на питання, вважають, що без терпіння вирішити конфлікт неможливо. І тому той, хто знаходиться між конфліктуючими сторонами, має бути витриманим і терплячим.

Узагальнюючи результати експертного опитування, можна зробити висновок, що найуспішнішою при вирішенні трудових конфліктів буде діяльність тих незалежних посередників і трудових арбітрів, які відповідають вимогам, що пред'являються до цієї категорії. Зрозуміло, кожна доросла людина має свій темперамент і характер, що склався, проте в процесі навчання вже наявні якості можна посилити або ослабити — залежно від необхідності. Виходячи з цього, в Програмі перенавчання незалежних посередників і трудових арбітрів, основні блоки якої було вибрано з урахуванням думок експертів, було включено також й тести для самооцінки і практичні завдання для оволодіння певними навичками, необхідними для вирішення конфліктів.

Розроблена та запропонована НСПП для впровадження Програма включає наступні розділи:

- Міжнародні стандарти у сфері праці та гарантії права на працю в Україні. Національне законодавство про працю в Україні;

- Система соціального партнерства;

- Економіка праці;

- Трудові спори і конфлікти;

- Практика вирішення колективних трудових спорів і конфліктів;

- Медіація;

- Психологія вирішення конфліктів;

- Прогнозування, попередження та профілактика трудових конфліктів;

- Зарубіжний досвід управління конфліктами.

Вивчення питань, що розкривають сутність цих розділів, участь слухачів курсів у ділових і ролевих іграх, вирішення практичних завдань сприятиме головній меті цієї розробки — удосконаленню теоретичних знань і практичних навичок спеціалістів Національної служби посередництва і примирення, трудових арбітрів та незалежних посередників.

**Висновки.** Вирішення проблеми стабілізації трудових відносин у країні неможливо без якісної підготовки спеціалістів у сфері урегулювання трудових спорів і конфліктів. У сучасних умовах, коли напруженість на підприємствах (організаціях) є достатньо відчутною у зв'язку з економічною ситуацією та політичними умовами, що склалися в Україні, фахівці з вирішення конфліктів можуть значно знизити рівень напруги у трудових колективах.

У даний час підготовка та перепідготовка трудових арбітрів і незалежних посередників здійснюється лише на базі Національної служби посередництва і примирення (м. Київ). Однак виконане дослідження та результати експертного опитування дозволяють зробити висновок, що такі курси доцільно створити й у інших містах України. Навчати базовим навичкам вирішення конфліктів у якості незалежних посередників і арбітрів можливо також на курсах, організованих, напри-

клад, на базі ВНЗ. До процесу навчання можна залучати провідних фахівців, що займаються вирішенням трудових конфліктів за родом своєї діяльності. Це можуть бути фахівці регіональних відділень НСПП, профспілкові робітники та інші категорії спеціалістів. Такий підхід сприятиме активізації використання альтернативних форм і методів вирішення соціально-трудова конфліктів, підвищенню ефективності посередницьких процедур та узгодженню на цій основі взаємовідносин між працедавцями і найнятими робітниками.

### **Література**

1. Комплексний аналіз причин виникнення на підприємствах, в установах, організаціях колективних трудових спорів та шляхів вирішення розбіжностей між сторонами соціального діалогу упродовж 1999-2010 років та 9 місяців 2011 року // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. — 2011. — № 11—12. — С. 35—59.

2. Звіт відділення Національної служби посередництва і примирення в Донецькій області за 2011 р. — [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.don.ua>

Стаття надійшла до редакції 12.03.2012 р.

УДК 005.7: 005.94

**Варганова О.В.,**

канд. екон. наук, доц.,  
кафедра міжнародної економіки,  
Східноукраїнський національний університет  
імені Володимира Даля (м. Луганськ)

**Безсмертна В.В.,**

канд. екон. наук, доц.,  
кафедра менеджменту соціальної роботи,  
Навчально-науковий інститут праці та соціальних технологій,  
Східноукраїнський національний університет  
імені Володимира Даля (м. Луганськ)

## **ВПЛИВ ПРОФЕСІЙНИХ СПІВТОВАРИСТВ НА ОБМІН ЗНАННЯМИ В ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЦЕСАХ ПІДПРИЄМСТВА**

*Визначено сутність професійних співтовариств. Визначено неоднозначний вплив професійних співтовариств на обмін знаннями в інноваційних процесах підприємства. Визначено взаємний вплив професійних співтовариств та інноваційних процесів підприємства.*

*Определена сущность профессиональных сообществ. Определено неоднозначное влияние профессиональных сообществ на обмен знаниями в инновационных процессах предприятия. Определено взаимное влияние профессиональных сообществ и инновационных процессов предприятия.*

*The essence of communities of practice is certain. The ambiguous influence of communities of practice on an exchange of knowledge in the innovative processes of enterprise is certain. The cross-coupling of communities of practice and innovative processes of enterprise is certain.*

**Ключові слова:** знання, інноваційні процеси, професійні співтовариства, обмін знаннями, стимулювання.

**Ключевые слова:** знание, инновационные процессы, профессиональные сообщества, обмен знаниями, стимулирование.

**Keywords:** knowledge, innovative processes, communities of practice, exchange by knowledge, stimulation.