

Соціальне партнерство в колективному трудовому спорі (конфлікті)

Основна мета створення соціально-трудового партнерства полягає у формуванні зв'язків, відносин між суб'єктами економічної діяльності – найманими працівниками і роботодавцями, які б розв'язували виробничі та соціальні завдання на основі прямих домовленостей, рівноправності, довіри і прозорості при прийнятті та реалізації рішень. Надійність таких зв'язків забезпечується законодавчою діяльністю держави, яка встановлює принципи, норми і форми такої співпраці сторін.

Правовою основою соціального партнерства в Україні є національні законодавчі, нормативні акти: закони України «Про зайнятість населення», «Про колективні договори і угоди», «Про оплату праці», «Про охорону праці» та ін., укази Президента України «Про Національну раду соціального партнерства», «Про Національну службу посередництва і примирення» та ін.

Соціальне партнерство – надійна основа для запобігання, регулювання й вирішення трудових конфліктів цивілізованим, конструктивним шляхом у рамках відповідного правового поля, на основі договорів, угод, із використанням методів, процедур, сформульованих у законодавчих і нормативно-правових документах України.

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

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

Найважливішим механізмом вирішення трудового конфлікту є колективний договір, угода, що містять права та обов'язки сторін, у тому числі і при виникненні конфлікту. Сама мета колективного договору, угоди, демократичність його прийняття на зборах колективу дозволяють заздалегідь розкривати причини можливих трудових конфліктів і визначати заходи для їх вирішення.

Найголовніша складова регулювання трудових конфліктів – примирно-посередницькі технології, що мають своєрідні сутнісні характеристики і специфічне соціальне призначення відповідно до законодавства.

По-перше, законодавством встановлюється обов'язковість (примусовість) примирно-посередницьких процедур. Жодна зі сторін колективного трудового спору (конфлікту) не має права ухилитися від участі в цих процедурах. За порушення зазначеного положення сторони притягаються до юридичної відповідальності. До представників роботодавця застосовуються дисциплінарні стягнення, адміністративні штрафи, а до працівників - санкція визнання судом страйку незаконним, оголошеним без урахування термінів і примирних процедур. Крім того, профспілкова організація, що оголосила й не припинила страйк після визнання його

незаконним, зобов'язана відшкодувати заподіяні збитки за рахунок своїх ресурсів у розмірі, визначеному судом. Мова йде про притягнення профспілкової організації до цивільно-правової відповідальності. Із цього приводу ряд фахівців зазначають необґрунтованість застосування в даному випадку до профспілок заходів цивільно-правової відповідальності, аргументуючи це неадекватністю застосування правового механізму до суб'єктів соціального партнерства.

По-друге, примирно-посередницькі технології здійснюються відповідними комісіями, трудовим арбітражем, що формуються Національною службою посередництва і примирення за участю сторін колективного трудового спору.

Національна служба посередництва і примирення здійснює реєстрацію колективної суперечки, конфлікту, перевіряє в разі потреби повноважність сторін трудового конфлікту, призначає посередників або примирну комісію.

Конфліктні ситуації у стосунках працівників і роботодавців розглядаються комісіями з трудових спорів, що обираються загальними зборами чи конференцією трудового колективу підприємства, організації. У ряді випадків ці комісії створюються на принципах соціального партнерства, тобто з включенням до їхнього складу і представників роботодавців.

Соціальне партнерство сприяє наповненню реальним змістом самого процесу запобігання, локалізації і врегулювання трудових конфліктів та недопущення їх розростання.

Соціальне партнерство – це система ненасильницьких засобів і методів урегулювання суперечностей і проблем, що виникають. Головним засобом є переговори, що проводяться в різних напрямках із використанням механізмів узгодження цілей та інтересів конфлікуючих сторін, забезпечення інформування, координації дій і контролю за виконанням прийнятих договорів і угод.

Сьогодні у відносинах соціального партнерства держава, роботодавець, працівник повинні нести рівну відповідальність один перед одним, щоб забезпечити стабільний розвиток як економічної системи в цілому, так і формування нової державної політики стосовно економічного зростання та підвищенню конкурентоспроможності економіки України.

Крім того, становлення партнерських відносин між державою, бізнесом і найманими працівниками має здійснюватися також на основі формування ефективного механізму соціальної відповідальності роботодавців, що передбачає не тільки забезпечення працівників безпечними умовами праці, а й адекватну заробітну плату, підвищення рівня кваліфікації персоналу, профілактичне лікування, будівництво житла, розвиток соціальної інфраструктури.

*Головний спеціаліст
відділення НСПП в Запорізькій області*

С.В. Ткачук