

УДК 349.2

Ю.С. Даниліна

**СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК ЗАСІБ  
ПОПЕРЕДЖЕННЯ КОНФЛІКТІВ  
У СФЕРІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ  
ВІДНОСИН**

**Анотація.** У статті автор розглядає соціальний діалог як засіб попередження виникнення конфлікту. Автором запропоновані шляхи попередження конфліктів через внесення відповідних змін до Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

**Ключові слова:** соціальний діалог, протиріччя, конфлікт, засіб попередження.

**Аннотация.** В статье автор рассматривает социальный диалог как средство предупреждения возникновения конфликта. Автором предложены пути предупреждения конфликтов путем внесения соответствующих изменений в Закон Украины «О социальном диалоге в Украине».

**Ключевые слова:** социальный диалог, противоречие, конфликт, средство предупреждения, механизм урегулирования.

**Abstract.** In this article the author examines the social dialogue as a means to prevent conflicts. The author suggested ways to prevent conflicts through appropriate amendments to the Law of Ukraine «On the social dialogue in Ukraine».

**Key words:** social dialogue, conflict, contradiction, means of prevention, settlement mechanisms.

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 спорів (конфліктів), що веде до нестабільності на конкретному підприємстві, установі, в організації, а також може охопити всю країну. Одним із дієвих засобів попередження колективних трудових спорів (конфліктів) є соціальний діалог.

Проте, на сьогоднішній день окремого дослідження, що було б присвячено правовому регулюванню соціального діалогу як засобу попередження конфліктів між працівником та роботодавцем, немає. Науковці, які займаються дослідженням існування та розвитку інституту соціального діалогу в Україні, зокрема, О.А. Куртакова, В.А. Варениця, Н. Нечитайло, В.А. Давиденко, О.А. Трюхан, І.О. Лосиця та інші, зосереджують свою увагу на застосуванні соціального діалогу як механізмі врегулювання конфлікту між роботодавцем та працівником.

На думку автора, така позиція науковців є не зовсім виправданою, адже більш логічним та ефективним є винайдення засобів попередження конфліктів, а не пошуку механізму для їх усунення. Саме тому автор ставить за мету наукового дослідження

у межах цієї статті, визначити тип протиріч, що можуть виникати між працівником та роботодавцем, та розглянути соціальний діалог як засіб попередження конфліктів.

Так, В.А. Варениця визначає, що існують дві протилежні моделі вирішення суперечностей. Першою з них є формаційна, в межах якої превалює підхід, за яким інтереси суб'єктів соціальних відносин (перш за все, представників економічно активного населення – роботодавців і найманих працівників) настільки суперечливі, що їх реалізація можлива лише через конфронтацію, шляхом соціальної ліквідації протилежної сторони. Друга модель – еволюційно-консенсусна – припускає співпрацю між соціальними суб'єктами, визнаючи те, що суперечності не бувають нерозв'язаними, абсолютними, а отже, існують можливості узгодження інтересів, досягнення потенційної згоди. Саме цей підхід дозволяє розглядати соціальний діалог як легітимну форму вирішення соціальних суперечностей [1].

З метою організації нормальної роботи, дуже важливо, щоб протиріччя між працівником та роботодавцем не переростали у конфлікти. І саме на цьому етапі є необхідним застосування *соціального діалогу як найефективнішого засобу, що попереджає виникнення конфліктів між роботодавцем та працівником.*

Досвід багатьох країн, як і власний досвід України, переконливо вказують на те, що успіх будь-яких реформ можливий за умов узгодження суспільних інтересів, а єдиною цивілізованою альтернативою руйнівній стихії соціальних конфліктів є соціальний діалог.

Стаття 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» визначає соціальний діалог як «... процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин» [2].

У широкому сенсі соціальний діалог являє собою динамічний процес, що складається з сукупності практичних методів і форм узгодження інтересів соціальних партнерів, які беруть у ньому участь і забезпечують їхню конструктивну взаємодію. Це процес узгодження між сторонами на різних рівнях, напрямів розвитку економічної та соціальної політики країни, галузі, регіону або окремих підприємств. Він включає комплекс дій партнерів при прийнятті рішень, визначенні стратегічних цілей і розробці програм розвитку з урахуванням інтересів працівників, роботодавців та держави.

У вузькому сенсі, на думку більшості науковців, які займаються дослідженнями у цій сфері, соціальний діалог виступає механізмом *урегулювання конфліктів між працівником та роботодавцем.*

А.О. Куртакова визначає, що у науковій літературі розглядається два шляхи вирішення соціальних конфліктів: по-перше, знищення приватної власності на засоби виробництва і державне управління підприємствами; по-друге, погодження інтересів власників і найманих робітників [3].

Разом з тим, не викликає сумніву, що соціальний діалог не здатний забезпечити вирішення будь-яких конфліктів. Його застосування є результативним лише у конкретній сфері відносин, які є дуже важливими у розбудові сучасного

громадянського суспільства, – це відносини між роботодавцями та найманими працівниками. Для того, щоб визначити межі застосування соціального діалогу як засобу попередження конфліктів між працівником та роботодавцем, розглянемо типи протиріч, що у подальшому можуть переростати в конфлікти. І при цьому з'ясувати, який саме тип протиріч виникає між роботодавцем та працівником.

В.А. Бачинін, В.С. Журавський, М.І. Панов розрізняють антагоністичний, антагональний та агональний типи соціально-правових протиріч.

Соціальні відносини, у яких переважають орієнтації однієї або одночасно обох сторін на практичну або духовну, фізичну або ідеологічну угоду (заперечення) іншої сторони, є антагоністичними. Антагонізми передбачають як вихідну передумову установку взаємодіючих суб'єктів на їхню нерівність – расову, національну, класову, політичну, громадянську, економічну тощо. Презумпція подібної нерівності домінує в антагонізованій свідомості і змушує її вбачати у взаємодії з контрагентом переважно основи для протиборства [4, с. 70–71].

Антагональні відносини відрізняються від антагоністичних динамічно-рівномірним характером, відносною збалансованістю, готовністю сторін до компромісів і конвенцій, а також взаємною відповідальністю сторін за зваженість і виконання прийнятих угод. У них ще продовжує зберігатися антитеза «ми – вони», але вона втрачає різко виражену опозиційність і «чорно-білу» контрастність антагонізму. У ній втрачається заборона на взаємопереходи і взаємоперетворення сторін. Виразне розуміння суб'єктами якісних відмінностей між ними не слугує тут підставою для взаємної ворожнечі. Сторони виступають не як реальні або потенційні антагоністи-вороги, а як готові співробітничати конкуренти-суперники, що шанують права і свободи один одного. У їхніх відносинах домінує вже не імморальний, деструктивний дух уседозволеності, а зовсім інший умонастрій, який відкриває шлях до конвенціональної, позитивної моральності. Ця можливість ґрунтується на змістовно-структурних властивостях обох сторін, не подібних за своїм характером властивостей, коли одна сторона здатна на те, на що не здатна інша, схиляє до взаємодоповнюваності зусиль при вирішенні завдань, які мають обопільно важливе значення. В антагональному протиріччі кожна із сторін, переслідуючи свої інтереси, водночас змушена виконувати певні зобов'язання і перед власною протилежністю. Ставлячи на перший план свої потреби, вона не може не рахуватися з потребами іншої сторони, тому що її власне становище і благополуччя значною мірою залежать від того, як буде до неї ставитися її протилежність. Тому суб'єкти беруть на себе зобов'язання не чинити дій, в результаті яких їхнє власне становище поліпшилося б за рахунок погіршення становища протилежної сторони [4, с. 78–79].

Принцип агону (від грец. *agon* – змагання) – це соціальна формула мирної змагальності суб'єктів, яка введена в межі гуманістичних норм і передбачає рівнозначність ціннісних статусів сторін. В агональному протиріччі, на відміну від антагонального, взаємодія між своєю головною метою не односторонні прагматичні інтереси суб'єктів, а такі результати, що вели б до подальшого, більш глибокого єднання сторін, а з ним і до зростаючої міри гармонійності того соціального цілісного,

до якого безпосередньо належать обидві протилежності. Цим соціальним цілим може бути сім'я, група, колектив, нація, народ, держава і зрештою людство як єдиний суб'єкт. В умовах агональної взаємодії протилежні сторони розглядають єдність як абсолютну, безумовну цінність. Їхнє єднання ґрунтується як на об'єктивних, загальних основах, так і на суб'єктивній здатності сторін бачити у своїй протилежності власне «alter ego» («інше я»). Подібні відносини виступають як неодмінна умова розвитку й удосконалення кожної з протилежностей. Одна сторона реалізує свої здатності, розвиває сили, нарощує творчий потенціал при обов'язковій участі іншої [4, с. 95–96].

Проаналізувавши всі типи, можна стверджувати, що саме агональні протиріччя можуть існувати між роботодавцем і працівником. Оскільки взаємодія роботодавців та працівників визначається принциповою відмінністю їх інтересів, внаслідок чого і виникають суперечності. Адже неможливо, щоб і працівник, і роботодавець мали однаковий погляд на розмір заробітної плати працівника або умов праці, що необхідні для виконання роботи. Але на шляху до порозуміння та знаходження компромісу сторони знаходяться у повній взаємодії, що є обов'язковим етапом цих відносин. Ця взаємодія характеризується тим, що сторони при обопільній роботі над досягненням кінцевого результату настільки поглиблюють та вдосконалюють свої відносини, в результаті чого кінцевий результат стає взаємовигідним. При цьому, особливістю цього процесу є неможливість досягнення сторонами такого ж результату без спільної роботи.

Таким чином, соціальний діалог покликаний урегулювати саме агональний тип протиріч. Застосування соціального діалогу у вирішенні існуючих агональних протиріч між працівником та роботодавцем попереджає виникнення конфліктів між сторонами. Адже своєчасне врегулювання існуючих протиріч не допустить їх переростання у конфлікти та дозволить, не зупиняючи трудовий (виробничий) процес, максимально врахувати зауваження сторін одне до одного і ефективно вирішити їх.

Соціально-економічний стан України передбачає необхідність гармонізації інтересів різних соціальних груп та державних органів цивілізованим, безконфліктним шляхом, що повинна забезпечити ефективна державна соціальна політика. Вирішення питань соціально-економічної, зокрема трудової політики не повинно залишатися прерогативою тільки органів влади, необхідно здійснювати консультації з представниками різних верств суспільства. Особливого значення така позиція набуває у сфері трудових відносин.

Таким чином, важливим є залучення працівників для врегулювання найрізноманітніших робочих питань задля недопущення появи конфлікту з роботодавцем. Такими засобами можуть бути семінари, круглі столи, конференції тощо, на яких розглядаються питання не лише правового характеру, а й вирішуються конкретні виробничі проблеми. Саме на таких заходах працівники мають змогу висловити свої побажання щодо умов праці, внести пропозиції, нововведення. А роботодавець, зі свого боку, прийняти їх до уваги, застосувати необхідні засоби для їх втілення. Окрім цього, й роботодавець може висловити зауваження на пропозиції працівників, розглянути та пояснити об'єктивні причини неможливості виконання таких пропозицій, якщо такі причини існують. Не менш істотним є і можливість

роботодавця висловити свої зауваження до роботи працівників, виявити причини недосконалої роботи, заслухати пояснення, та за необхідності внести корективи у робочий процес. Така взаємна робота працівника і роботодавця є ідеальною для обох сторін, адже і працівники зацікавлені працювати у вигідних для них умовах, і роботодавець отримує максимальну віддачу працівників, що відображається в отриманні ефективних результатів праці.

Не слід виключати, що такий засіб запобігання виникненню конфліктів може мати і свої недоліки. Адже сучасним соціально-трудовим відносинам не притаманна ознака тісного спілкування між роботодавцями та працівниками. Більш того, й роботодавець не завжди зацікавлений у виконанні таких заходів. Єдиним правовим методом усунення такого недоліку є внесення відповідних змін до Закону України «Про соціальний діалог в Україні», поклавши на роботодавця обов'язок проводити такі семінари, конференції тощо на підприємстві, установі, організації щонайменше двічі на рік. Така норма стане додатковою гарантією прав працівників і найефективнішим засобом організації даних заходів.

Враховуючи вищевикладене, вбачається, що основним призначенням соціального діалогу є те, що він виступає засобом попередження виникнення конфлікту між роботодавцем та працівником. Адже більш логічним є застосування усіх можливих заходів усунення існуючих протиріч, аніж урегулювання конфлікту, що виник. Тим більше, що між сторонами соціального діалогу існують агональні відносини, при яких сторони дійсно готові до співпраці та взаємодії для досягнення спільного результату. І в даному випадку соціальний діалог виявляється найбільш ефективним засобом попередження конфліктів.

Разом з тим, не слід виключати важливість соціального діалогу і як механізму врегулювання конфліктів, розгляд якого на сьогоднішній день отримало достатньої уваги з боку науковців. Окрім цього, цей механізм є достатньо результативним та успішно використовуються багатьма країнами.

На думку автора, задля досягнення соціальної злагоди у суспільстві необхідним вбачається подальше наукове дослідження соціального діалогу саме як засобу попередження конфліктів.

Окрім цього, запропоновані автором зміни до Закону України «Про соціальний діалог в Україні» потребують застосування їх на практиці задля визначення ефективності таких заходів.

### Література

1. Варениця В.А. Соціальний діалог: громадянське суспільство та демократія співучасті [Текст] / В.А. Варениця // Право і безпека. – 2009. – С. 192;
2. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2011. – № 28, ст. 255;
3. А.О. Куртакова. Соціальне партнерство: об'єктивні передумови виникнення соціального партнерства, теоретичні аспекти соціального партнерства // Наукові праці МАУП, 2010, вип. 2 (25). – С. 219;
4. Бачинін В.А., Журавський В.С., Панов М.І. Філософія права: підручник для юрид. спец-тей вищих навч. закладів. – К.: Видавничий дім «Ін Юре», 2003. – 472 с.