

DOI: [10.32702/2307-2156-2019.3.3](https://doi.org/10.32702/2307-2156-2019.3.3)

УДК 351

*О. І. Шапоренко,
д. держ. упр., професор, професор кафедри управлінських технологій,
Університет «КРОК», м. Київ, Україна
ORCID: 0000-0003-4989-0721*

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО У ВИРІШЕННІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ

*O. I. Shaporenko
Professor, Professor, Department of Management Technologies,
KROK University, Kyiv, Ukraine*

SOCIAL PARTNERSHIP IN SOLVING SOCIAL-LABOR CONFLICTS

У статті визначена роль соціального партнерства у вирішенні соціально-трудо­вих конфліктів. Визначено, що сфера громадської зацікавленості соціальним партнерством значно ширше, ніж власне соціально-трудо­ві відносини. Аналіз досліджень показав, що проблема сучасних трудових конфліктів на більшості промислових підприємств полягає в тому, що потенційні противники чи партнери помиляються з приводу мотивації інших і не схильні будувати договірні відносини з союзниками про умови їх участі в конфлікті. Проведений аналіз показав, якщо на підприємстві існує сильна профспілка, то працівникам вдається відстояти свої права мирним шляхом. Доведено, щоб стратегічні цілі соціального партнерства перейшли з області благих побажань в життя, необхідно активізувати співпрацю між місцевими органами влади і профспілками (спільне навчання, консультації, аналіз трудових конфліктів з різним результатом).

The role of social partnership in solving social and labor conflicts is defined in the article. The existing approaches to the study of social partnership are analyzed and the author's vision of this concept is proposed, namely, to consider social partnership as a set of social-labor and related political and economic relations that characterize the state of social, political and economic life of society, contribute to the establishment of social peace and harmony. It is stated that the state has the most important and decisive role in shaping the social partnership system and its main actors. In the system of social and labor relations, the state acts simultaneously in two roles: the state as a bearer of public authority and the state as a social partner. It is determined that the state, as the bearer of public power, has powers that are traditionally divided into three branches: legislative, executive and judicial. The state adopts laws that should govern the subjects of social partnership, including legalizing their legal personality, procedures for their interaction. It is noted that dissatisfaction with the state of affairs at the enterprise, combined with disappointment in the possibilities of judicial

protection and in the allies, leads to an increase in latent hostility and the potential of spontaneous protests, creates prerequisites for open conflicts in the form of rebellion. Lack of systematic, objective norms governing relations in production, the inability of institutions to monitor the implementation of those standards that exist, forcing all participants in industrial relations to exploit the norms of informal communication and thus make all hostages constantly roar, constantly swinging the degree of uncertainty in partners, paralyzing the possibility of implementing long-term projects. It is determined that at least five interested parties are involved in the current labor conflicts in Ukrainian enterprises directly or indirectly (through representatives): 1) the employer; 2) employees; 3) political parties or public organizations; 4) the state; 5) individual individuals. It should be borne in mind that representatives may also have their own interests, which only partially overlap with those of whom they currently support. It is noted that instrumental (or intermediate) goals may overlap at different stages of conflict across all participants in different combinations. The interests of employers and employees coincide in the period of claiming power, if the customer is the state or if it is necessary to seek to improve the conditions of production; both are interested (often, but not always) in maintaining the production potential of the enterprise. Analysis of studies has shown that the problem of modern labor conflicts in most industrial enterprises is that potential opponents or partners are mistaken about motivating others and are not inclined to build contractual relations with allies about the conditions of their participation in the conflict. Often, such mistakes are made by employees, but all parties to the conflict are hostages to the hidden motivation of partners. The more mistakes are made about the motivation of other participants, the more significant the loss is. It has been determined that the reasons for violations of the established procedure for resolving collective labor disputes - on the one hand, ignorance of the laws by the representative bodies of workers, weakness or absence of these representative bodies, on the other - the refusal of employers to engage in dialogue with employees in the inactivity of state bodies from work on the ground. The ineffectiveness of the strikes is explained by the fact that fewer people are ready to participate in the strikes, and more and more respondents say that the strikes give nothing to the workers. The importance of data on the number and dynamics of collective labor disputes, considered in labor arbitrations and courts, on their effectiveness, decisions made in favor of employees or employers, is noted. These data are extremely important for understanding labor conflicts in contemporary Ukraine. The analysis showed that if there is a strong trade union in the enterprise, then the employees manage to assert their rights peacefully. In order for the strategic goals of social partnership to move from the area of good wishes to life, it is necessary to intensify cooperation between local authorities and trade unions (joint training, consultations, analysis of labor conflicts with different results).

Ключові слова: соціальне партнерство; соціально-трудові конфлікти; соціально-трудові відносини.

Keywords: social partnership; social-labor conflicts; social-labor relations.

Постановка проблеми. У демократичному суспільстві, в країнах із соціально орієнтованою ринковою економікою, формується принципово новий тип соціально-трудових відносин і якісно новий принцип регулювання цих відносин. Суть цих новацій полягає в тому, що, по-перше, найманий працівник перестає бути тільки об'єктом соціально-трудових відносин, і як і власник, підприємцем, роботодавцем стає активним суб'єктом самих цих відносин і активним учасником їх регулювання на різних рівнях. По-друге, найважливішим принципом регулювання соціально-трудових відносин стає принцип рівноправної участі в цьому процесі держави, представників власника, підприємця, роботодавця і представників працівників.

Саме соціальне партнерство становить системне якість сучасної цивілізації в розвинених демократичних країнах з ринковою економікою, служить запобіганню і мирного вирішення соціальних конфліктів, гарантією соціальної злагоди і прогресу.

В сучасних умовах, коли в Україні накопичено певний досвід розвитку соціального партнерства, на перший план висувуються потреби системного теоретичного аналізу проблем соціального партнерства та вироблення пропозицій щодо практичного забезпечення балансу в реалізації корінних соціально-економічних інтересів працівників, роботодавців і держави.

Разом з тим, у науковій літературі широко поширена думка, що пріоритетним аспектом соціального партнерства є аспект соціальний, а найважливішою сферою функціонування соціального партнерства – сфера соціально-трудових відносин і пов'язаних із ними економічних відносин. Однак це положення не заперечує і того, що, по-перше, соціальне партнерство як суспільний феномен нерозривно пов'язано, взаємозумовленою в своєму функціонуванні з інститутами державного управління, громадськими організаціями та політичними процесами. По-друге, соціальне партнерство об'єктивно і неминуче впливає і на сферу політичних відносин (наприклад, в процесі вироблення і реалізації соціальної політики держави та ін.).

Аналіз останніх досліджень. Розробка теоретичних проблем управління трудовими конфліктами та захистом прав робітників найбільш добре представлена в суспільствознавчій літературі. У наявних публікаціях автори визначають структуру, функції і процес трудових конфліктів, розкривають специфіку конфліктної свідомості і поведінки суб'єктів (індивідуальних та групових), значення особистих якостей активних учасників соціально-економічної боротьби. Це роботи таких вчених, як Романова Н.Ф., Мельник І.П. [1], А.І. Андрущенко, І.М. Дубровський [2], А.М. Колот [3], С. Куц [4], Лукашевич М. П., Туленков М. В. [5] та ін.

Мета статті. Мета статті полягає у визначенні місця та ролі соціального партнерства у вирішенні соціально-трудових конфліктів.

Виклад основного матеріалу дослідження

Накопичений в Україні значний фактичний – як позитивний, так і негативний досвід регулювання соціально-трудових відносин дозволяє розвинути деякі концептуальні положення щодо соціального партнерства, напрямки трансформації всієї системи соціально-трудових відносин в суспільстві з ринковою економікою. Власне інститут «соціальне партнерство» є одним з критеріїв реальності демократизму в суспільстві. Як діяльність – соціальне партнерство спрямоване на те, щоб забезпечити на основі рівноправного співробітництва реальну участь найманих працівників, роботодавців і держави в розробці, прийнятті та реалізації соціально-економічної та трудової політики, заснованої на оптимальному балансі реалізації інтересів сторін. Демократизм соціально-партнерських відносин знаходить вияв також у розвитку та вдосконаленні економічної демократії, участь трудящих в управлінні виробництвом, розподілі його результатів [6, 7].

Спрямованість соціального партнерства на соціальний мир і злагоду, збалансованість в реалізації інтересів найманих працівників і роботодавців сприяє соціально-економічній і політичній стабільності суспільства, стійкості його політичної системи. З іншого боку, система соціального партнерства може ефективно виконувати свої завдання, якщо вона в процесі свого функціонування буде активно вторгтися в сферу політичних відносин, в сферу діяльності різних інститутів політичної системи суспільства, і в першу чергу-держави.

Відоме «вторгнення» системи соціального партнерства в політичну сферу не повинно бути самоціллю, а лише засобом для досягнення однієї з найголовніших своїх цілей – впливу на вироблення та реалізацію соціальної політики держави, яка відповідає корінним інтересам суспільства в цілому та інтересами, як здебільшого членів товариства. Необхідно відзначити, що саме системний аспект становлення та розвитку інституту соціального партнерства в Україні є серед інших аспектів найменш вивченим і відбитим в науковій літературі. Як правило, при всій безсумнівно важливості цих досліджень і публікацій, в них, як об'єкт дослідження, визначається діяльність лише одного із суб'єктів системи або аналізується лише одна, хоча і дуже важлива сторона: держава, бізнес або представники працівників.

Аналіз існуючих різних підходів до вивчення соціального партнерства показує, що вони, як правило, не дають про нього цілісного уявлення, зокрема, не досліджується економіко-політичний аспект – вплив соціального партнерства на багато процесів і явища політичного життя суспільства, взаємодія системи соціального партнерства з політичними інститутами суспільства, елементами політичної системи. Крім того, досить часто феномен соціального партнерства розуміється занадто вузько, асоціюючись тільки з механізмом або методом регулювання відносин: найманий працівник – роботодавець. Комплексний підхід при аналізі системи соціального партнерства поєднується з методологією виокремлення одного аспекту (переважно – інституціонального) в розвитку даного явища і розгляду даного аспекту в нерозривному взаємозв'язку і взаємозумовленості з іншими: в даному випадку – соціальними, економічними, правовими, соціологічними та іншими аспектами.

Аналогічна методологія повинна використовуватися і при аналізі формування та функціонування суб'єктів системи соціального партнерства, бо саме поняття «системи» передбачає необхідність аналізу її окремих суб'єктів, але обов'язково у взаємодії з іншими. Саме такий підхід дозволяє розкрити саму сутність системи в цілому і кожного її суб'єкта окремо.

За визначенням Н.Ф. Романової, І.П. Мельник «...соціальне партнерство у сфері соціально-трудових відносин – це система взаємозв'язків між державою, роботодавцями та найманими працівниками, яка спрямована на узгодження інтересів та вирішення проблем, які можуть виникати у соціальній та виробничій діяльності. Соціальне партнерство також розглядають як принцип трудового права, на основі якого здійснюється колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин» [1, с. 36].

Соціальне партнерство – це не тільки механізм (методи і способи) досягнення балансу реалізації інтересів сторін, а й певний духовно-ідеологічний комплекс, що включає уявлення і ідеали, цінності і ціннісні орієнтації, установки, спрямовані на пошук згоди і співпраці. Найважливішими факторами формування системи соціального партнерства є свідомість і культура суспільної злагоди, які становлять, на наш погляд, в сучасних умовах одну з найважливіших складових політичної культури суспільства в цілому [8].

Виходячи зі сказаного, більш правильно визначати соціальне партнерство як сукупність соціально-трудових і пов'язаних з ними політичних і економічних відносин, що характеризують стан соціального, політичного та економічного життя суспільства, сприяють встановленню соціального миру і злагоди. Іншими словами, соціальне партнерство – це відношення між основними соціальними групами суспільства в здійсненні певного соціального порядку, побудованого на можливості і необхідності врахування і реалізації інтересів сторін на основі згоди і взаєморозуміння.

Найважливіша і визначальна роль у формуванні системи соціального партнерства та основних її суб'єктів в перехідний період належить державі. На етапі становлення ринкових відносин держава виступає і як власник майна, і як роботодавець (якщо мова йде про держпідприємствах), і як організатор і координатор взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин.

На даному етапі становлення системи соціального партнерства найважливішою функцією держави є визначення правових рамок і встановлення правил партнерських відносин, що відповідають як сучасний момент, так і перспективним цілям розвитку суспільства, його економічної і політичної підсистем – організаційно-правових та соціально-економічних умов. При цьому державі в системі соціально-трудових відносин відводиться особлива роль. Воно виступає одночасно в двох ролях: держава як носій публічної влади і держава як соціальний партнер.

Держава як носій публічної влади має повноваження, які традиційно поділяються на три гілки: законодавчу, виконавчу і судову. Держава приймає закони, якими повинні керуватися суб'єкти соціального партнерства, в тому числі легалізує їх правосуб'єктність, процедури їх взаємодії. Відповідно до досвіду європейських країн, соціальне партнерство має базуватися на основоположному праві на свободу асоціації; повинна існувати свобода угод партнерів по соціальному діалогу.

Соціальні партнери – це працівники (профспілки) і роботодавці (об'єднання роботодавців) – такі як, наприклад, приватні компанії, державні і місцеві органи влади (виступаючи в ролі роботодавця), громадські об'єднання. В Україні сьогодні існують об'єктивні передумови розвитку системи соціального партнерства, спрямованої на досягнення оптимального балансу інтересів працівників, роботодавців і суспільства в цілому.

Формування цивілізованих трудових відносин багато в чому залежить від стану і динаміки розвитку продуктивних сил, можливостей сторін трудових відносин реально брати участь у формуванні соціально-економічної політики, в становленні виробничої демократії, далі поліпшення правової бази регулювання трудових відносин.

В сучасних трудових конфліктах на українських підприємствах беруть участь прямо або опосередковано (через представників) принаймні п'ять зацікавлених в результаті конфлікту суб'єктів [9, 10]:

- 1) роботодавець (безпосередньо – якщо це господар підприємства, або опосередковано – як представник власника: держави або акціонерного товариства);
- 2) наймані працівники (безпосередньо – якщо відсутня організація, що представляє їх інтереси, або опосередковано – через представників: профспілковий комітет, страйком, робочий комітет);
- 3) політичні партії або громадські організації через своїх емісарів або лідерів;
- 4) держава – через судові, наглядові, контролюючі органи;
- 5) окремі індивіди (експерти, юристи, журналісти або авторитетні люди без спеціальних знань, але визнані в співтоваристві як носії нормативних цінностей – «чесні люди, готові безкорисливо допомогти іншим»).

Крім того, слід враховувати, що представники можуть мати і свої інтереси, які лише частково збігаються з інтересами тих, кого вони підтримують в даний момент (наприклад, керівники профспілки

зацікавлені не тільки в підтримці працівників, а й у збереженні хороших або, принаймні, ділових відносин з роботодавцем, у власній профспілковій або політичній кар'єрі).

Перераховані суб'єкти або з самого початку блокуються один з одним, або включаються в конфлікт на якійсь його стадії в різних поєднаннях в залежності від власних інтересів. Кожна зі сторін конфлікту візьме до уваги власні цілі, визначає для себе мотивацію інших сторін (найчастіше – за фактичним поведінки або по декларованим цілям), окреслює простір власного маневру.

Кінцеві цілі (інтереси) сторін конфлікту ніколи не збігаються. Мета роботодавця – якомога менше заплатити за працю і не допустити можливої солідарності найманих працівників, щоб і в майбутньому запобігти спробам підняти ціну праці. Наймані працівники прагнуть продати свою працю дорожче, з меншими витратами зусиль, здоров'я і часу і (при наявності організації і здатності будувати договірні відносини) забезпечити в майбутньому вигідні умови продажу праці.

Політичним партіям необхідно вплив серед потенційного електорату і на «групи підтримки» – тих, хто володіє власністю; представникам держави – зміцнити свій вплив за допомогою механізмів влади, які можуть бути спрямовані проти будь-якого суб'єкта, який бере участь в конфлікті; індивіду необхідно представити себе суспільству як вершителя долі або виразника громадської думки в оцінці значущих для цієї спільноти подій.

Інструментальні (або проміжні) цілі, навпаки, можуть збігатися на різних стадіях конфлікту у всіх учасників в різних поєднаннях. Інтереси роботодавців і працівників збігаються в період висунення вимог до влади, якщо замовником продукту є держава або якщо необхідно домагатися поліпшення умов функціонування виробництва; і ті, і інші зацікавлені (найчастіше, але не завжди) в збереженні виробничого потенціалу підприємства. Представники влади можуть виступати в конфлікті на стороні роботодавця, але можуть прийняти і сторону працівників, якщо їм необхідно зміцнити свій вплив на директора або якщо міська влада не зацікавлені в масштабному конфлікті на своїй території або зацікавлені в тому, щоб замінити директора. Тоді суд і міська влада виявляються на стороні робочих. Суд визнає законною черговий страйк, а збори акціонерів зміщує директора.

У великих трудових конфліктах партійні лідери або функціонери з'являлися в конфліктуючих колективах на стадії загострення конфлікту: коли обіцянки не виконувалися, петиції не бралися, робочі виходили на вулиці або перекидали транспортні магістралі або починалася голодування. У той же час, не відомі випадки, коли представники будь-якої партії брали участь у вирішенні конфлікту на початковій його стадії – в період висунення вимог і переговорів з роботодавцями. Найчастіше допомогу політиків приймається працівниками прихильно, оскільки у них з'являється надія, що їх голос протесту буде почутий в коридорах влади.

Проблема сучасних трудових конфліктів на більшості промислових підприємств полягає в тому, що потенційні противники чи партнери помиляються з приводу мотивації інших і не схильні будувати договірні відносини з союзниками про умови їх участі в конфлікті (вважаючи, що якщо союзник, то назавжди) і про умови дозволу конфлікту з противником (задовольняючись обіцянками або разовим рішенням найбільш актуальної проблеми). Найчастіше таку помилку роблять наймані працівники, але заручниками прихованої мотивації партнерів є всі учасники конфлікту. Чим більше помилок відбувається з приводу мотивації інших учасників, тим більше істотним виявляється програш [11].

Страйками на підприємствах створюються, як правило, спільними зусиллями адміністрації і традиційних профспілок. Членів страйкому вибирають на зборах трудового колективу за традиційною для радянських часів схемою: заздалегідь складається список лояльних до адміністрації працівників і тих, хто повинен бути в страйкому «за посадою». Збори стверджує голосуванням цей список, і страйком створений. Основне його завдання – донести «голос протесту мас» до обласних (міських) органів влади.

Робочі, отримавши зарплату, виграють в сьогоднішній день, але програють в майбутньому, оскільки у них як і раніше не з'являється гарантій, що надалі її будуть платити, в договірних зобов'язаннях роботодавця (колективні договори, якщо і полягають, то за старою радянською схемою – надзвичайно неконкретні) немає власної організації, здатної домогтися виконання договору (або вона слабка і не користується авторитетом), немає можливостей найняти експертів для незалежної оцінки економічного стану підприємства.

Тут суттєвою виявляється схильність значної частини працівників будувати свої відносини з роботодавцем не як системні, договірні, а як особистісні. Говорячи про причини невдоволення діяльністю адміністрації, працівники частіше згадують неповажне ставлення до себе і рідше – її протиправні дії. У цьому – психологічна основа протікання і вирішення конфліктів поза рамками нормативного регулювання.

Конфлікт – це одночасне розгортання дії і контрдії. Однак в сферу уваги органів влади та аналітиків потрапляють тільки конфліктні дії працівників. Дані про ступінь поширеності таких конфліктних дій роботодавців, як локауті, звільнення активістів, судові переслідування страйкарів, відсутні.

Причини порушень встановленого порядку вирішення колективних трудових спорів – з одного

боку, незнання законів представницькими органами працівників, слабкість або відсутність цих представницьких органів, з іншого – відмова роботодавців вступати в діалог з працівниками при бездіяльності державних органів з праці на місцях. Саме неефективністю страйків пояснюється той факт, що все менше людей готові взяти участь в страйках і все частіше опитані говорять про те, що страйки нічого не дають працівникам [11].

Велика частина опитаних стверджує, що після страйків або нічого не змінюється, або виграє адміністрація. Ці дані – непряме свідчення поширеності «директорських» страйків. Розчарування в результативності численних звернень до всіх інстанцій, в можливостях судового захисту, в страйках призводить до того, що черговий конфлікт (або продовження існуючого) виливається в бунт.

Аналіз масових неорганізованих виступів робітників дозволяє виокремити загальні елементи в розвитку подій.

1. Існують представницькі органи робітників (страйками або профспілка), але вони недієздатні, тому при виникненні конфлікту переобираються (надалі, можливо, не один раз). Кожен раз в нього потрапляють все більше радикально налаштовані люди.

2. Працівники намагаються використовувати відомі або законні канали висловлення невдоволення, але вони не діють (петиції не приймаються, суди відкладаються, начальство ховається).

3. Починається страйк, але він не діє, і люди готові до акцій відчаю.

З'являються лідери «з боку», для яких немає обмежень в протистоянні, наприклад міркувань про безпеку людей і збереження обладнання на підприємстві (що, безперечно, об'єднує адміністрацію і рядових працівників заводу). Люди «з боку» – часто представники екстремістських партій, які використовують свою участь в конфлікті для демонстрації власної значущості в робочому середовищі. Робітники з таких конфліктів виносять два головні уроки. По-перше, свого можна домогтися, якщо конфлікт вийде за рамки підприємства, «прогримить» по області та країні, торкнеться інтересів державної влади. По-друге, сила, а не закон – умова успіху. У цьому вони знаходять розуміння і зацікавлена участь політичних функціонерів, які потребують репутації народних заступників.

Статистика колективних трудових конфліктів явно неповна без даних про чисельність і динаміці колективних трудових спорів, розглянутих в трудових арбітражах та судах, про їхню результативність, рішеннях, прийнятих на користь працівників або роботодавця. Ці дані надзвичайно важливі для розуміння трудових конфліктів в сучасній Україні. Так, державний інспектор праці стверджує, що громадяни, бачачи безсилля судів, практично не звертаються в них за захистом своїх прав.

Іноді працівникам вдається відстояти свої права мирним шляхом. Це відбувається в тому випадку, якщо на підприємстві існує сильна організація (профспілка). Сильна - не обов'язково численна. Навіть невеликим організаціям найманих працівників на підприємствах вдається відстояти свої права за допомогою укладання вигідного для них колективного договору, якщо вони об'єднують кваліфікованих працівників, що представляють собою дуже цінний і дефіцитний «товар». Таких на нинішніх підприємствах не багато, і профспілка, ними організована, стає, по суті, засобом особистого захисту від адміністрації. Керівництво йде на те, щоб визнати профспілка «робочою аристократією», навіть якщо він складається з 10 осіб, і створити для них особливий режим роботи і оплати. Цим відразу досягається кілька цілей: усувається загроза зупинки виробництва через страйки працівників, які обслуговують ключові ділянки; формується образ демократичного керівника і поглиблюється розкол в колективі між тими, хто зміг домогтися для себе прийнятних умов і оплати праці, і тими, хто не в змозі це зробити. Члени нової профспілки задоволені тим, що вони під захистом закону, що забороняє звільнення профспілкового активіста без згоди його профспілки, а керівництво – тим, що невелика організація не здатна заподіяти великі незручності.

Там, де в ролі «законників» виявляється не маленька група «робочих аристократів», а більш-менш масова організація, роботодавець робить все, щоб вона виявилася за воротами підприємства. Найчастіше судові розгляди, навіть виграні профспілками, закінчуються нічим, оскільки немає необхідної матеріальної бази для виконання «вирваних» обіцянок. Але жалюгідний матеріальний стан більшості українських підприємств – лише одна причина. Друга пов'язана з упевненістю керівників в повній керованості колективом «Працівники для них – не партнери, а тільки гвинтики в підвладному механізмі виробництва». Звідси – прагнення дотиснути у що б то не стало профспілка або іншу організацію робочих, незалежно від того, виграно чи ні судова справа. І роботодавець, і профспілкові активісти розуміють, що успіх стимулює об'єднання робочих навколо своїх організацій, тому перші роблять все, щоб навіть виграна в суді справа виявилася програною по суті. Судові рішення або не виконуються, або (якщо це неможливо) знаходяться інші способи покарання баламутів аж до локаутів і реорганізації підприємств.

Висновки

Відсутність або слабкість представницьких органів працівників, здатних виражати і відстоювати їх інтереси, призводить до того, що працівники починають шукати союзників серед попутників – тих, з ким їх можуть пов'язувати короточасні тактичні цілі. Відсутність установки на контакт з попутниками

можна пояснити потребою в солідарному співтоваристві, яке не можна створити на базі випадкових відносин.

Невдоволення станом справ на підприємстві в поєднанні з розчаруванням в можливостях судового захисту і в союзниках призводить до зростання прихованої ворожості і потенціалу спонтанних акцій протесту, створює передумови відкритих конфліктів у формі бунту. Неопрацьованість системних, об'єктивувати норм, що регулюють відносини на виробництві, недієздатність інститутів, покликаних стежити за виконанням тих норм, які існують, змушують всіх учасників виробничих відносин експлуатувати норми неформального спілкування і тим самим роблять всіх заручниками постійно хитається кон'юнктури, породжують високу ступінь непевності в партнерах, паралізують можливість реалізації довгострокових проєктів.

Стратегічна помилка роботодавців та органів влади на місцях полягає в нерозумінні того, що навіть конфліктна організація найманих працівників – це краще, ніж відсутність організації, оскільки самі руйнівні конфлікти відбуваються на тих підприємствах, де немає профспілок або вони слабкі.

Щоб стратегічні цілі соціального партнерства перейшли з області благих побажань в життя, необхідно запобігати розгін профспілок роботодавцями, активізувати співпрацю між місцевими органами влади і профспілками (спільне навчання, консультації, аналіз трудових конфліктів з різним результатом).

Подальший розвиток ринкових відносин з неминучістю призведе до зростання числа трудових конфліктів. Ця тенденція вже простежується. У цих умовах неминуче розвиток і вдосконалення судової системи. Це передбачає формування необхідної досудової та судової системи вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів. Крім того, більш послідовне розмежування компетенції гілок влади (законодавчої, виконавчої та судової) сприятиме зростанню авторитету та ефективності суду, як інструменту громадянського суспільства.

Список використаних джерел.

1. Романова Н.Ф., Мельник І.П. Соціальне партнерство: навчально-методичний посібник. К. НПУ імені М.П. Драгоманова, 2017. 238 с.
2. Андрущенко А.І., Дубровський І.М. Система соціального партнерства як інститут регулювання трудових відносин в Україні. Х. Вид-во «Реал». 2004. 175 с.
3. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. К.: КНЕУ, 2003. 230 с.
4. Куц С. Еволюція поняття «соціальне партнерство за кордоном» / Практика відкритого суспільства. Відкритий Світ № 2/2002. С. 4-7.
5. Лукашевич М. П., Туленков М. В. Менеджмент соціальної роботи: Теорія і практика: навч. посіб. К.: Каравела, 2007. 296 с.
6. Влада і суспільство: діалог через громадські ради: монографія / Шайгородський Ю. Ж., Андрійчук Т. С., Дідух А. Я. Романова Н. Ф. [та ін.]; за заг. ред. Шайгородського Ю. Ж. К.: Паливода А. В., 2011. С. 24–27.
7. Гессен А.Є. Становлення системи корпоративної соціальної відповідальності / Вісник Дніпропетровської державної академії: економічні науки. 2009. № 2 (22). С. 25-30.
8. Ерік М. Рунессон, Марі-Лоранс Гі Медіація конфліктів і спорів у галузі корпоративного управління // Всесвітній форум з питань корпоративного управління. Фокус 4. 2010. 72 с.
9. Соціальна відповідальність: теорія та практика розвитку \ за наук. ред. проф. А.М. Колота. К. КНЕУ, 2012. 500 с.
10. Сучасний стан проблеми та тенденції соціально трудових відносин в Україні: спроба соціального конструювання / Відп. ред. д-р екон. наук, проф. Ю. І. Саєнко. К. ВД «Стилос», 2003.
11. Теорія та практика соціальної роботи: навчальний посібник / О. Г. Карпенко, Н. Ф. Романова. – К. Видавничий Дім «Слово», 2015. 408 с.

References.

1. Romanova, N.F. and Melnik, I.P. (2017), *Socialne partnerstvo* [Social partnership], NPU imeni M.P. Dragomanova, Kyiv, Ukraine.
2. Andrushenko, A.I. and Dubrovskij, I.M. (2004), *Sistema socialnogo partnerstva yak institut reguluvannya trudovih vidnosin v Ukraini* [The system of social partnership as an institution of regulation of labor relations in Ukraine], Vid-vo «Real», Kharkiv, Ukraine.
3. Kolot, A.M. (2003), *Socialno-trudovi vidnosini: teoriya i praktika reguluvannya* [Social-labor relations: theory and practice of regulation], KNEU, Kyiv, Ukraine.
4. Kuc, S. (2002), "Evolution of the concept of "social partnership abroad"", *Vidkritij Svit*, vol. 2, pp. 4-7.
5. Lukashovich, M.P. and Tulenkov, M.V. (2007), *Menedzhment socialnoyi roboti: Teoriya i praktika* [Social Work Management: Theory and Practice], Karavela, Kyiv, Ukraine.

6. Shajgorodskij, Yu.Zh. Andrijchuk, T.S. Diduh, A.Ya. and Romanova, N.F. (2011), Vlada i suspilstvo: dialog cherez gromadski radi [Government and society: dialogue through community councils], Palivoda A. V., Kyiv, Ukraine.

7. Gessen, A.Ye. (2009), "Formation of corporate social responsibility system", Visnik Dnipropetrovskoyi derzhavnoyi akademiyi: ekonomichni nauki, vol. 2 (22), pp. 25-30.

8. Runesson, E.M. and Gi, M.-L. (2010), Mediaciya konfliktiv i sporiv u galuzi korporativnogo upravlinnya [Mediation of conflicts and disputes in the field of corporate governance], Vsesvitnij forum z pitan korporativnogo upravlinnya. Fokus 4, Washington, USA.

9. Kolot, A.M. (2012), Socialna vidpovidalnist: teoriya ta praktika rozvitku [Social responsibility: theory and practice of development], KNEU, Kyiv, Ukraine.

10. Sayenko, Yu.I. (2003), Suchasnij stan problemi ta tendenciyi socialno trudovih vidnosin v Ukrayini: sproba socialnogo konstruyuvannya [The current state of the problem and tendencies of social and labor relations in Ukraine: an attempt of social construction], VD «Stilos», Kyiv, Ukraine.

11. Karpenko, O.G. and Romanova, N.F. (2015), Teoriya ta praktika socialnoyi roboti [Theory and practice of social work: a textbook], Vidavnichij Dim «Slovo», Kyiv, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 20.03.2019 р.