

# СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ МІЖ СТОРОНАМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРИ ЗАПОБІГАННІ ВИНИКНЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)

Гасвя О.В.

*Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків*

В умовах сучасного розвитку державного управління соціальним діалогом впливають наступні проблеми: відповідність норм законодавства України Міжнародній організації праці; необхідність підвищення культури поведінки сторін соціального діалогу в умовах розв'язання конфлікту; необхідність вдосконалення діючого механізму державного управління соціальним діалогом.

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» [1].

Засобами врегулювання найрізноманітніших робочих питань задля недопущення появи конфлікту з роботодавцем є 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, в свою чергу, прийняти їх до уваги, застосувати необхідні засоби для їх втілення. 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. Але сучасним соціально-трудоим 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.

Таким чином, соціальний діалог є засобом попередження виникнення конфлікту між роботодавцем та працівником. І на сьогодні цей механізм є достатньо результативним та успішно використовуються багатьма країнами світу.

## **Література:**

1. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2011.