

УДК 331.109

І. Сівчук

(Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя)

ПОСЕРЕДНЕЦТВО ЯК МЕТОД ВИРІШЕННЯ ЕКОНОМІЧНИХ КОНФЛІКТІВ

У нашому суспільстві посередника часто оцінюють негативно. Проте його роль суб'єкта, який формує, налагоджує і забезпечує канали, фінансових, інформаційних та інших зв'язків, надзвичайно велика. Завдяки такому виду діяльності відновлюється цілісність інтересів у колективі й задовольняються інтереси кожного з учасників конфліктного процесу.

Національна служба посередництва і примирення займається безпосередньо забезпеченням нормативно-правових процедур (актів, положень, інструкцій, методичних рекомендацій) з питань здійснення примирних дій. У Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (стаття 15, розділ II) зафіксовано, що Національна служба посередництва і примирення здійснює свою діяльність із метою поліпшення трудових відносин та запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), проводить прогнозування і сприяє своєчасному їх вирішенню, є посередником при вирішенні спорів.

Характерним для роботи національної служби посередництва і примирення є співпраця з центральними та місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, об'єднаннями роботодавців, профспілок, адміністраціями й громадськими організаціями підприємств та установ. Для попередження конфліктних ситуацій та сприяння вирішенню колективних трудових спорів використовують ряд запобіжних заходів, такі, як постійний моніторинг соціально-трудових відносин між суб'єктами, розглядаються причини виникнення суперечностей та конфліктів серед персоналу підприємств, організацій, установ. Аналіз стану соціально-трудової ситуації в країні, у вигляді, скеровують до Секретаріату Президента України, Кабінету Міністрів, Ради Національної безпеки та всім зацікавленим організаціям і установам. Домінуючими факторами виникнення економічних конфліктів на підприємствах, в організаціях та фірмах є:

- заборгованість із виплати заробітної плати;
- масові порушення законодавства в частині оплати та охорони праці (недотримання термінів і обсягів виплати поточної зарплати; невивплата індексації грошових доходів та компенсації втрати частини зарплати через порушення термінів її виплати; порушення законодавчо встановленого мінімального рівня зарплати; невідповідність тарифних ставок, посадових окладів рівневі, встановленому законодавчими, нормативно-правовими актами, галузевими угодами; невивплата доплат, надбавок за шкідливі й особливо шкідливими умовами працями);
- порушення соціально-економічних гарантій і прав найманих працівників, найперше з питань оплати;
- низький рівень заробітної плати в окремих галузях економіки.