

УДК 331.107

**ТРУДОВЫЕ СПОРЫ В УГОЛЬНОЙ И МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОЙ  
ОТРАСЛЯХ. ПРЕДПОСЫЛКИ РАЗВИТИЯ  
ИНДУСТРИАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА**

**Д.И. Стрельченко**

Донецкий национальный технический университет

*Рассмотрены количественные показатели возникновения коллективных трудовых споров в металлургической и угольной промышленности Донецкой области. Даны практические предложения по развитию системы социального партнерства и механизмов социального диалога.*

Сегодня в Донбассе вместе со становлением самостоятельной экономики формируется новая система социально-экономических отношений, которая должна использовать принципы социального партнерства и механизмы социального диалога для достижения баланса между наемными работниками и работодателями.

Задачей государства является принятие соответствующих законов и нормативно-правовых актов, определяющих процедуры разрешения разногласий между сторонами социально-трудовых отношений и их представительными органами (профсоюзами с одной стороны и работодателями – с другой) цивилизованным правовым способом за столом переговоров.

В последнее время приняты Законы ДНР «Об оплате труда», «Об отпусках», «О собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетированиях», которые наметили основные тенденции в развитие отношений сторон социального взаимодействия и определяют основные направления формирования и реализации государственной социальной и экономической политики, регулирования трудовых, социальных, экономических отношений.

Указанные Законы решают много проблемных вопросов, которые возникали в последнее время осуществления социально-трудовых отношений, дают дополнительные возможности в области их сотрудничества, что не всегда используют работодатели и профсоюзы, в том числе по вопросам разрешения разногласий и их предотвращения.

Целью данной статьи является выработка практических предложений по развитию системы социального партнерства и механизмов социального диалога, которые должны способствовать

разрешению разногласий между сторонами трудовых отношений мирным путем.

Как показывает опыт разрешения разногласий в Донецкой области во многих случаях трудовые споры возникают на предприятиях, в учреждениях и организациях, где работодатель игнорирует требования наемных работников, не желает садиться за стол переговоров, уклоняется от примирительных процедур.

Коллективные трудовые споры (конфликты) (далее – КТС (К)) являются важной составляющей в достижении баланса между конфликтами и партнерством, как средство выявления потребностей сторон трудовых отношений и нахождения компромисса для их удовлетворения.

В течение 1999-2014 годов на предприятиях Донецкой области было зарегистрировано 119 коллективных трудовых споров, в которых наемными работниками было выдвинуто 387 требования. (Таблица 1)

Донецкая область – промышленный регион и социальный климат в области зависит от настроений в трудовых коллективах промышленных предприятий и прежде всего трудовых коллективах угледобывающих предприятий и предприятий шахтостроительного комплекса, на которых в течение 1999-2014 годов было зарегистрировано 57 коллективных трудовых споров и 9 коллективных трудовых споров на предприятиях металлургической промышленности, что составляет 48,7% и 10,53% соответственно от общего количества споров, зарегистрированных на предприятиях области.

В декабре 2012 года - феврале 2013 года Центром социального аудита (г. Донецк), в сотрудничестве с Донецкой областной организацией профсоюза «Радиоэлектронмаш» (ответственный – Шемяков А.Д.), коллективом ученых кафедры социологии управления Донецкого государственного университета управления (ответственный – Мазурик О.В.) и отделением Национальной службы посредничества и примирения в Донецкой области (ответственный – Стрельченко Д.И.) проводились исследования проблем производственной демократии, которая характеризует взаимоотношения сторон трудовых отношений.

Исследования проводились по следующим направлениям:

- оценка состояния взаимодействия работников, работодателей;
- оценка уровня доверия работников к государственным и общественным институтам;
- оценка состояния качества трудовой жизни;
- развитие социальной ответственности.

## РЕФОРМИРОВАНИЕ МЕНЕДЖМЕНТА В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ДОНБАССА

Таблица 1

Количество коллективных трудовых споров по видам  
деятельности, по состоянию на 01.01.2015 года

№ н/п	Вид деятельности	Количество КТС(К)	Количество по кодам*					Задолженность, которая стала причиной КТС(К), тыс.грн.
			100	200	300	400	Всего	
1	угольная	54	10		139	41	190	203529,852
2	шахтостроители	3	0	0	6	6	12	2840,0
3	добыча неэнергетических материалов	2			5	3	8	4104,917
4	энергетика	21	1	1	40	2	44	0
5	металургия	9	1		25	8	34	40032,883
6	машиностроение	2			4	2	6	12447,1
7	химия	1			1		1	7674,558
8	пищевая	1			2	1	3	0,0
9	цементная	1			2		2	692,106
10	производство кокса	1			2		2	0
11	стекольная	1			2	1	3	73,0
12	производство стройматериалов	1			2		2	0
13	др. производство	2				7	7	375,8
14	строительство	2			10	1	11	7241,8
15	транспорт	2			6		6	289,0
16	ТО автомобилей	1		1	2		3	489,1
17	образование	3			5	4	9	0
18	культура	2	3	1	5	5	14	0
19	ЖКХ	7			14	3	17	1824,166
20	коллективные и индивидуальные услуги	3			10	3	13	2671,095
	<b>Всего</b>	<b>119</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>280</b>	<b>84</b>	<b>382</b>	<b>284285,377</b>

\*- 100, установление новых или изменение существующих социально-экономических условий труда и производственного быта;  
200, заключение или изменение коллективного договора, соглашения;  
300, выполнения коллективного договора, соглашения или отдельных их положений;  
400, невыполнение требований законодательства о труде

Акцент был сделан на исследование предприятий угольной промышленности.

Анализ показателей состояния взаимоотношений сторон социально-трудовых отношений отмечает, что почти 42% работников, которые были опрошенные, негативно оценивают взаимоотношения с работодателем, при этом более 66% считают, что эти

## РЕФОРМИРОВАНИЕ МЕНЕДЖМЕНТА В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ДОНБАССА

---

взаимоотношения требуют изменений и большего внимания со стороны работодателя.

Сравнительный анализ ответов респондентов предприятий угольной промышленности и других предприятий Донецкой области показал, что в угольной промышленности обозначенная выше тенденция наблюдается острее, особенно в отношении авторитарного стиля руководства и непрозрачности производственных отношений. Однако показатели правовой осведомленности работников и умение вести социальный диалог на предприятиях угольной промышленности выше, чем на других предприятиях Донецкой области.

Анализ показателей доверия работников свидетельствует, что уровень доверия работников предприятий к органам государственной власти, местной власти и общественных организаций является очень низким и не превышает 2,3 балла по 5-балльной шкале. Уровень доверия к руководству предприятия и профсоюзов колеблется от 3,1 до 3,5 баллов.

Наибольший уровень доверия профсоюзы получили от работников угольной промышленности - 3,7 балла, которые выразили низкий уровень доверия к органам государственной власти и местного самоуправления - по 2,0 балла. И поэтому вполне закономерно, что в целом на предприятиях угольной промышленности доверие сотрудников к работодателю на 10% ниже по сравнению с другими отраслями экономики (главным работодателем на угольных предприятиях остается государство).

Наблюдается определенное равновесие в распределении ранговых мест определенных критериев у респондентов предприятий угольной промышленности и других предприятий Донецкой области. В первую очередь респонденты достаточно высоко оценивают отношения с коллегами, что свидетельствует о высоком уровне сплоченности работников, который играет важную роль в процессе производства. Очень четко это прослеживается на предприятиях угольной промышленности, ведь поддержка, взаимопонимание между коллегами, в определенных производственных ситуациях, может влиять на безопасность производственного процесса. И с другой стороны при существовании системных социальных проблем высокий уровень сплоченности имеет решающее значение во время возникновения коллективных трудовых споров и проведении коллективных мероприятий социального протеста.

Больше половины (почти 55%) респондентов придерживаются мнения, что необходимо проведение независимой оценки социальной ответственности их предприятий, а на предприятиях угольной промышленности, так считают 73% работников.

### **Выводы**

Приведенные данные свидетельствуют, что в угольной и металлургической промышленности наблюдается тенденция развития индустриальной модели социального диалога.

Исследование развития производственной демократии обращает внимание на существование проблем во взаимоотношениях сторон социального партнерства; недоверия со стороны наемных работников к властным институтам и работодателей, недостаточный уровень социальной ответственности государственных и общественных институтов. Наиболее конфликтными остаются вопросы своевременности выплаты заработной платы и ее низкий уровень.

На уровне предприятий должны проводиться консультации и коллективные переговоры, осуществляться обмен информацией между работодателем и наемными работниками, налаживание прозрачных и демократических производственных отношений необходимых для раскрытия трудового потенциала и снижения уровня конфликтности на производственном уровне.

Необходимо создание совместных с государством и социальными партнерами эффективных механизмов отслеживания и контроля за событиями на рынке труда, а также их социальными последствиями. Эффективность мер политики должна иметь оценку на регулярной основе, с учетом мнения социальных партнеров. Возрастающая роль отраслевых соглашений может быть усилена через разработку и внедрение системы разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров путем примирительных процедур, что позволит в большой степени решить проблему недоверия к работодателям со стороны наемных работников.

### **Библиографический список**

1. Дарендорф Р. Современный социальный конфликт: Очерк политики свободы / Р. Дарендорф; Пер. с нем. Л.Ю. Пантиной. - М.: Росспэн, 2002. - 284 с.
3. Шемяков О. Д. Розвиток виробничої демократії в управлінні соціально-трудовими відносинами: теорія і практика. Монографія / О. Д. Шемяков. – Донецьк: «ВІК». 2012. – 290 с.
4. Соціально-трудові відносини : проблеми гармонізації : [кол. моногр.] / М. В. Семикіна, З. В. Смутчак, С. Р. Пасека, Ю. Д. Петров; за ред. М. В. Семикіної. – Кіровоград : КОД, 2012. – 300 с
5. Залознова Ю. С. Формування та розвиток системи управління персоналом вугільних шахт: моногр. / НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк 2010. – 444 с.
6. Соціально-трудові відносини : питання теорії та практики в Україні : [навч. посіб.] / Г. В. Осовий, В. І. Жуков, В. М. Руденко, В.О. Семенихін. – К. : АПСВ, 2005. – 432 с.
7. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://lib.socio.msu.ru/l/library>.