## Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>

Національна академія наук України

Інститут соціології

Гуляєв Віктор Володимирович

УДК 316.485+331.109

СОЦІАЛЬНІ МЕХАНІЗМИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА РОЗВ'ЯЗАННЯ

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ

22.00.04 – спеціальні та галузеві соціології

Автореферат

дисертації на здобуття наукового ступеня

кандидата соціологічних наук

Київ – 2004

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано в Інституті соціології Національної академії наук України.

|  |  |
| --- | --- |
| Науковий керівник | доктор соціологічних наук, професор  Шульга Микола Олександрович,  Інститут соціології НАН України, заступник директора |
|  |  |

Офіційні опоненти: доктор соціологічних наук, професор

Пилипенко Валерій Євгенович,

Інститут соціології НАН України, провідний науковий

співробітник відділу економічної соціології

кандидат соціологічних наук, доцент

Туленков Микола Васильович,

Інститут підготовки кадрів Державної служби

зайнятості України, проректор з науково-методичної

роботи

Провідна установа: Харківський національний університет імені

В.Н.Каразіна, кафедра соціології управління та соціальної роботи

Захист відбудеться “29” жовтня 2004 р. о 12.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.229.01 в Інституті соціології НАН України за адресою: 01021, вул. Шовковична, 12, м. Київ.

З дисертацією можна ознайомитися у бібліотеці Інституту соціології НАН України за адресою: 01021, вул. Шовковична, 12, Київ-21.

Автореферат розіслано “01”вересня 2004 р.

# Вчений секретар

спеціалізованої вченої ради Стукало С.М.

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** Проблеми соціально-трудових конфліктів та соціальних механізмів їх попередження й розв'язання набули актуальності у зв'язку з трансформаційними процесами, що відбуваються у сучасній Україні. Демократичний розвиток українського суспільства створив нову ситуацію у соціально-трудових відносинах, коли значна частка функцій щодо їх врегулювання переходить від держави до сторін цих відносин: найманих працівників і роботодавців.

Соціально-трудовий конфлікт є одним із найважливіших чинників суспільного розвитку, особливо у соціально-економічній сфері, у соціально-трудових відносинах. В умовах трансформації українського суспільства на окремих її етапах соціально-трудові конфлікти інколи важко було відокремити від інших, що відбувалися майже у всіх сферах суспільного життя: політичних, соціально-культурних, соціально-економічних відносно перерозподілу власності на засоби виробництва .

Разом з тим перехід до іншої системи соціально-економічних відносин супроводжується кризовими явищами, на тлі яких соціально-трудові конфлікти набувають більшої гостроти, посилюються їхні негативні функції та наслідки.

Це актуалізує потребу суспільства в ефективних засобах розв'язання гострих соціальних суперечностей, соціальних конфліктів, зокрема, в соціальних технологіях такого їх попередження та розв'язання, розробка та використання яких має спиратися на знання про соціальні механізми попередження та розв'язання соціально-трудових конфліктів. У зв'язку з цим проблема вивчення соціальних механізмів набуває особливого значення, тим більше, що на цей час їх досліджено недостатньо. Науковою проблемою в цьому сенсі є те, що існуючі визначення поняття соціальних механізмів не дозволяють досліджувати їх роль у попередженні та розв'язанні соціально-трудових конфліктів, в наслідок того ці дослідження мають не системний, обмежений характер.

Актуальність цієї проблеми полягає в необхідності осмислити характер, напрями та особливості дії соціальних механізмів попередження та розв'язання соціально-трудових конфліктів; з'ясувати їх роль в усуненні соціально-трудової напруженості, зменшенні гостроти та поширеності соціально-трудових конфліктів; розкрити зміст та особливості цих механізмів у сучасний період; з'ясувати, чи можливе та необхідне і яке саме втручання в дію цих механізмів.

У теоретичному плані дослідженість цієї теми можна поділити на декілька рівнів. Найбільш розроблено питання соціальної конфліктології. Її основи закладено роботами К.Маркса, Г.Зіммеля, Є.Дюркгейма, М.Вебера. К.Маркс і Г.Зіммель розглядали соціальні суперечності та соціальні конфлікти як органічні атрибути суспільства і як чинники його розвитку. Є.Дюркгейм виводив появу суперечностей та конфліктів із розподілу праці, внаслідок якого з'явилися соціальні групи з різними інтересами. М.Вебер розробив теорію багатофакторного розвитку суспільства та відносної незалежності його різних сфер, чим було закладено основу для розвитку окремих соціологій, у тому числі соціології конфлікту.

Теорію соціального конфлікту розроблено Р.Дарендорфом, Л.Козером, Й.Галтунгом, К.Боулдінгом, С.Карінгером, М.Дайчем, Дж.Г.Скоттом, Дж.Тернером та ін.

Значний внесок у розвиток теоретичної конфліктології зробили А.Г.Здравомислов, А.О.Ручка, В.В.Танчер, Е.І.Степанов, Л.А.Нечипоренко, В.Н.Кудрявцев, С.В.Кудрявцев, А.В.Дмітрієв, А.М.Бандурка, В.А.Друзь, А.К.Зайцев, Е.І.Головаха, І.Е.Бекешкіна, Є.Ю.Звонков, В.М.Шаленко, А.Ішмуратов, Ф.М.Бородкін, Н.М.Коряк та ін.

Теоретична конфліктологія має ряд галузевих напрямів: етнічна (В.А.Аксентьєв, Н.Н.Жихарєв, В.В.Малькова), військова (В.Т.Жежерун, В.М.Ремарчук, В.Г.Рибалка), юридична (А.В.Дмітрієв, В.Н.Кудрявцев), конфліктологія управління (Т.А.Артемова, А.К.Зайцев, В.М.Шаленко, В.Є.Шедяков), конфліктологія в силових структурах (О.М.Бандурка, В.А.Друзь), спортивна (І.І.Сулейманов), конфліктологія кризового суспільства (Є.І.Головаха, І.Є.Бекешкіна), соціально-трудова конфліктологія (І.Я.Кіселєв, А.Б.Вебер, Л.Я.Машезерська, В.І.Жуков, Г.В.Осовий, Ю.О.Привалов, С.Г.Клімов, Є.Н.Данілова та інші).

Тему соціальних механізмів попередження та розв'язання соціально-трудових конфліктів розроблено значно менше.

Проблемами розробки поняття соціальних механізмів та особливостей їх дії в різних сферах соціальної діяльності займаються Т.І.Заславська, Р.В.Ривкіна, О.Р.Лацис, В.В.Радаєв, А.В.Кочетков, М.І.Дряхлов, А.М.Кравченко, А.І.Кравченко, В.В.Щербина, Г.В.Ізокін, В.Є.Пилипенко, Л.Б.Холод, В.І.Вихрова.

У сфері соціально-трудових відносин, зокрема у врегулюванні соціально-трудових конфліктів, дія соціальних механізмів вивчалася у конфліктологічних працях опосередковано через проблему їх врегулювання без теоретичного обґрунтування поняття “соціальні механізми”. Так сталося тому, що проблема врегулювання соціально-трудових конфліктів у вітчизняній соціології почала опрацьовуватися не так давно, далеко не всі її аспекти потрапили у поле зору соціологічної думки. Питання соціальних механізмів попередження та розв'язання соціально-трудових конфліктів належить саме до таких питань.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Тему дисертації пов'язано з тематикою відділу розвитку соціально-трудових відносин Науково-дослідного інституту соціально-трудових відносин Міністерства праці та соціальної політики України, яка узгоджуються з Міністерством праці та соціальної політики України і є складовою часткою планів діяльності Міністерства. Автор дисертації брав участь у виконанні науково-дослідних робіт Інституту як відповідальний виконавець: “Розробка рекомендацій щодо ведення колективних переговорів і укладання колективних договорів, угод всіх рівнів (Генеральної, галузевої і регіональної) з коментарями відповідних їм норм, встановлених законодавством” (1999 р., державний реєстраційний № 0199U001164), “Шляхи зменшення впливу реструктуризації вугільної промисловості на стан соціальної напруженості у вугільних регіонах Донбасу” (2002 р., державний реєстраційний № 0102U004167), “Шляхи активізації колективно-договірної роботи в недержавному секторі економіки: аналіз стану та розробка пропозицій” (2002 р., державний реєстраційний № 0102U004175), “Шляхи підвищення ефективності взаємодії Мінпраці України, інших органів виконавчої влади з профспілками та організаціями роботодавців у вирішенні питань соціально-трудових відносин” (2003 р., державний реєстраційний

№ 0103U004492), а також, як керівник у науково-дослідних роботах: “Практика застосування положень Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” при розв'язанні колективних трудових спорів на підприємствах, в організаціях, установах та галузях економіки” (1999 р., державний реєстраційний № 0199U001153), “Вивчення та узагальнення практики діяльності місцевих органів виконавчої влади у вирішенні питань соціально-трудових відносин і соціального партнерства на регіональному та виробничому рівнях” (1999 р., державний реєстраційний № 0199U001154), “Розробка пропозицій щодо формування системи моніторингових досліджень у сфері соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки” (2000 р., державний реєстраційний №0100U001854), “Зіставлення практики законодавчого регулювання соціально-трудових відносин в Україні та в країнах СНД і Східної Європи” (2002 р., державний реєстраційний № 0102U004176), “Розробка механізмів попередження та розв'язання конфліктів на підприємствах вугільних регіонів в умовах структурної перебудови галузі” (2003 р., державний реєстраційний №0103U004496).

**Мета і завдання дослідження.** У дисертації ставиться за мету з'ясувати характер, роль, компоненти соціальних механізмів попередження та розв'язання соціально-трудових конфліктів, напрями дії та наслідки їх впливу на соціально-трудову конфліктність.

Для досягнення поставленої мети необхідно було вирішити такі завдання:

* проаналізувати поняття, функції, умови загострення та поширення соціально-трудових конфліктів;
* вивчити особливості соціально-трудових конфліктів у сучасний період;
* зробити аналіз поняття, особливостей, складових частин та напрямів дії соціальних механізмів попередження й розв'язання соціально-трудових конфліктів;
* визначити напрями дії соціальних механізмів на соціально-трудову конфліктність та можливі напрями впливу на дію соціальних механізмів з метою її коригування.

*Об'єкт дослідження*. Об'єктом дослідження є умови виникнення та особливості розв’язання соціально-трудових конфліктів.

*Предметом дослідження є*  соціальні механізми, що породжують соціально-трудові конфлікти, сприяють їх попередженню та розв'язанню, напрями дії механізмів та їх вплив на соціально-трудову конфліктність.

*Методи дослідження*. Використовувалися методи соціологічного опитування, контент-аналізу змісту документів та повідомлень у пресі, спостереження та інші. Методологічними засадами дослідження є системний підхід, структурно-функціональний та генетичний аналіз. Теоретичною основою роботи був аналіз концепцій та методів різних соціологічних шкіл, що дозволило відтворити повноту дії соціальних механізмів вирішення трудових конфліктів. Автор спирався на теоретичні ідеї Т.Парсонса, А.Щюца, Н.Лумана, П.Сорокіна, Дж.Хоманса, М.Вебера, К.Маркса, Г.Зіммеля, Р.Дарендорфа, Л.Козера та вітчизняних конфліктологів.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає у тому, що уперше здійснено системний аналіз соціальних механізмів попередження та розв’язання соціально-трудових конфліктів. У наслідок проведеного дослідження було одержано такі нові результати:

* уперше на основі узагальнення визначених раніше понять соціальних механізмів визначено поняття соціальних механізмів попередження та розв'язання соціально-трудових конфліктів як сукупності соціальних явищ та процесів, що визначають (сприяють) попередження та розв’язання соціально-трудових конфліктів;
* у розвиток теоретичних положень вітчизняних соціологів про зміст та структуру соціальних механізмів визначено, що соціальними механізмами попередження та розв'язання соціально-трудових конфліктів можуть виступати елементи соціальної системи: соціальна структура, соціальні цінності, потреби та інтереси, соціальні інститути, асоціації, групи, соціальні дії соціальних акторів, які можуть функціонувати як поодинці, так і в комплексі та у взаємодії між собою;
* встановлено, що такі соціальні механізми попередження та розв'язання соціально-трудових конфліктів як соціальна інтеграція, соціальний діалог, соціальне партнерство, ступінь організованності найманих працівників та роботодавців, соціально-трудова політика не суттєво впливають на зменшення соціальної напруженості та соціально-трудової конфліктності у сучасній Україні. Більш вагомими виявилися чинники культурного характеру;
* проаналізовано дію соціально-правового та соціально-економічного механізмів, інституту представництва інтересів у сфері праці як чинників впливу на соціально-трудову конфліктність. Характер проявів соціальної напруженості в соціально-трудовій сфері слабо зв'язано з вказаними механізмами, а представництво інтересів у сфері праці виявилося не достатньо розвиненим та структурованим;
* у розвиток практики порівняльного аналізу різних парадігмальних установок зіставлено конфліктологічну, соціодраматичну, системно-функціональну та культурно-аксіологічну пояснювальні моделі впливу соціальних механізмів на розвиток конфліктності у соціально-трудовій сфері сучасної України на прикладі динаміки соціально-трудової конфліктності та особливостей соціально-трудових конфліктів і соціальних механізмів їх попередження та розв'язання у Луганській області як одного з індустріальних регіонів України; порівняльний аналіз дозволив автору виявити, що культурно-аксіологічна модель дозволяє більш ймовірно пояснити соціальні механізми появи, розвитку, попередження та розв'язання соціально-трудових конфліктів у сучасній Україні;
* виявлено, що на динаміку соціально-трудової конфліктності в Україні періоду 1989-2002 рр. суттєво вплинула ціннісна система суспільства (на початку страйкового руху вона сприяла його швидкому розвиткові, а потім уповільнила та почала блокувати конфліктну активність і розвиток інституту представництва інтересів найманих працівників), яка на цей час перебуває у стані трансформації; нерозвиненість інститутів представництва інтересів у соціально-трудовій сфері; а також такі соціальні характеристики соціальних груп як: пасивність, індиферентність, апатія, соціальна втомленість, нерозвиненість правової, інформаційної та організаційних підструктур соціального діалогу;
* розроблено пропозиції щодо подолання стереотипів “нераціональної культури”. Для подолання негативних проявів дій соціальних механізмів попередження та розв'язання соціально-трудових конфліктів необхідно, щоби функціонування системи соціального партнерства базувалося на постійному економічному зростанні, доходи різних верств населення вирівнювалися до пропорцій, прийнятих у розвинених країнах, щоб система соціального діалогу, його технічної, методичної та інформаційної підтримки розбудовувалася за підтримки держави.

**Практичне значення одержаних результатів.** Теоретичне значення дисертаційного дослідження полягає в розширенні наукових уявлень про характер, зміст, напрями впливу соціальних механізмів на соціальні процеси взагалі та їх дію щодо попередження й розв'язання соціально-трудових конфліктів у сучасній Україні.

Практичне значення полягає у розробці напрямів коригування дії соціальних механізмів. Пропозиції щодо цих напрямів можуть бути використані соціальними партнерами та органами державної виконавчої влади і місцевого самоврядування у своїй практичній діяльності з врегулювання соціально-трудових відносин.

**Апробація результатів дисертації.** Основні положення та результати дисертації доповідалися автором на Міжнародній науково-практичній конференції “Управління трудовими ресурсами: проблеми і перспективи розвитку” (Хмельницький, 1997), Міжнародній науково-практичній конференції “Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики” Київ, 2001), Міжнародній науково-практичній конференції “Тенденції розвитку ринку праці в Україні та проблеми працевлаштування студентів” (Луганськ, 2001), Першій Всеукраїнській соціологічній конференції “Проблеми розвитку соціологічної теорії” (Київ, 2001), Третій Всеукраїнській соціологічній конференції “Проблеми розвитку соціологічної теорії” (Київ, 2003).

**Структура дисертації.** Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел. Повний обсяг дисертації складає 170 с., список використаних джерел (146 найменувань), 14 таблиць займають 28 с.

**ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ**

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми, вказано її зв'язок з науковими планами, визначені мета та завдання роботи, наукову новизну одержаних результатів та їх практичне значення, наведено інформацію про апробацію результатів дослідження та публікації.

**Перший розділ “Теоретико-методологічні передумови дослідження соціально-трудових конфліктів”** має теоретико-методологічний характер. У ньому розкриваються основні підходи до вивчення соціально-трудових конфліктів. Автором обґрунтовується необхідність вивчення цього соціального феномена на основі поліметодологічного підходу: системно-функціонального, культурно-аксіологічного, соціодраматичного, етнометодологічного та інших методів, основним із яких є все-таки системний підхід.

Соціальні конфлікти вивчалися різними науковими дисциплінами із застосуванням різних теоретико-методологічних парадигм, починаючи з часів Аристотеля і до сучасності. Поряд з вивченням соціального конфлікту наукова думка із самого початку намагалася визначити альтернативу соціальному конфлікту – соціальну гармонію, що й дало поштовх для вивчення соціальних механізмів його подолання. Звичайно, сучасні поняття соціального конфлікту та соціальних механізмів з'явилися пізніше.

У соціології все більш чітко простежувалися дві парадигми, що по різному трактували проблему соціального конфлікту. Основні постулати функціоналізму сформулювали Т.Парсонс і Н.Смелзер. Згідно з їхніми поглядами суспільство – відносно стабільна структура і кожний його елемент має свою функцію щодо підтримання його усталеності. Р.Дарендорф сформулював постулати конфліктизму, згідно з якими суспільство – це феномен, який постійно змінюється у кожній своїй точці й у кожній точці наповнений конфліктами. Згідно з першою точкою зору соціальний конфлікт - це виявлення дисфункцій у суспільстві, а згідно з другою – він є чинником розвитку суспільства. Незважаючи на такі різні трактування соціального конфлікту, обидві точки зору мають тенденцію до поєднання у підході, який наголошує, що соціальний конфлікт – це реакція на суперечності, що з'явилися у соціальній системі, яка підштовхує систему до розвитку та вироблення заходів, що розв'язують суперечності.

Серед різних типів та класів соціальних конфліктів, наведених Л.Козером, Л.О.Нечипоренко, О.Г.Здравомисловим, В.О.Ядовим, Л.Н.Цоєм, Є.І.Головахою, Н.Смелзером, соціально-трудовий конфлікт належить до соціально-економічних. Він є безпосереднім зіткненням між найманими працівниками та роботодавцем (роботодавцями) із приводу умов оплати праці та з інших питань соціально-трудової сфери.

Соціально-трудовий конфлікт може виконувати декілька функцій у суспільстві в залежності від його характеру та способів розв'язання. По-перше, він виступає діагностом “больових” точок у суспільстві і підштовхує його до розвитку шляхом удосконалення діагностованої сфери. Діагностуються усталеність соціальної структури, соціальних інститутів, система цінностей, інші елементи соціуму. Завдяки йому збагачується трудова сфера, поліпшуються умови праці та її оплати. Кожна сторона конфлікту може отримати поштовх до розвитку.

З іншого боку, соціально-трудовий конфлікт в умовах, коли порушуються межі ціннісного консенсусу, може руйнувати суспільство, зменшувати конкурентоспроможність підприємства, руйнувати мотивацію до плідної праці, призводити економіку, право та культуру до занепаду.

Чинники, що призводять до загострення соціально-трудового конфлікту – це нерівномірний та несправедливий розподіл суспільного багатства, усвідомлення однією зі сторін соціально-трудових відносин цієї несправедливості, привнесення до соціально-трудового конфлікту ідеологічних, політичних та ірраціональних мотивів і жорсткість соціальної структури, її нездатність до компромісного перерозподілу ресурсів: матеріальних благ, авторитету, влади. У природі цих чинників закладено і природу чинників, що пом'якшують гостроту та обмежують поширення соціально-трудових конфліктів.

У **другому розділі “Поняття та зміст соціальних механізмів”** автор аналізує поняття соціальних механізмів, елементи соціальних механізмів, визначається поняття, структура та зміст соціальних механізмів попередження та розв'язання соціально-трудових конфліктів.

Словосполучення “соціальні механізми” використовується у науковій літературі доволі часто, але спроб його визначення як поняття - не так багато.

У соціальних контекстах це словосполучення частіше трапляється укупі з поняттями “соціальна система”, “соціальна структура”, “соціальний устрій”, “соціальна організація”. Отже, суть поняття “соціальний механізм”, на думку автора, слід шукати у вказаному семантичному полі. Найбільш широке поняття – “соціальна система”. Воно описує всі явища, що являють собою соціальне ціле, яке складається з часток. Соціальна організація – лише те, що підтримує соціальну систему через наповнення її сенсом та цілеспрямуванням. Соціальна організація – це упорядкована спільною метою соціальна система. Соціальний механізм на відміну від соціальної системи та соціальної організації - це те, що визначає порядок функціонування та зміни соціальних явищ і процесів. Причому це поняття може використовуватися як у вузькому, так і в широкому розумінні: як таке, що визначає порядок функціонування будь-якого явища в суспільстві, і як таке, що визначає порядок функціонування суто соціального явища, відмінного від політичного, правового, економічного. Межу між широким та вузьким розумінням часом важко встановити, адже соціальне як атрибут присутнє у будь-якому явищі соціуму.

Дослідники соціальних механізмів включають до їх складу соціальну структуру, соціальні цінності, потреби, інтереси, соціальні інститути тощо. Зараз іде операційне накопичення правил та процедур, за якими зміст поняття “соціальні механізми” набуває своєї повноти.

Автор визначає, що соціальні механізми – це, по-перше, сукупність соціальних явищ та процесів, що визначають порядок функціонування та зміни інших явищ і процесів, а, по-друге, порядок послідовності станів соціальних явищ, процес змін, в якому попередній стан визначає наступний. Автор дає своє тлумачення про сукупність та зміст соціальних механізмів попередження та розв'язання соціально-трудових конфліктів.

Елементи соціуму, такі як соціальна структура, соціальні цінності, соціальна взаємодія та інші можуть виступати як соціальні механізми як кожний окремо від інших, так і в комплексі та взаємодії з іншими.

У соціальній взаємодії продукується все суспільство зі всіма його складовими. Тому вона і є соціальним механізмом. Соціальні цінності схвалюють ту чи іншу діяльність і тим самим сприяють формуванню тієї чи іншої соціальної структури, тих чи інших соціальних інститутів. Соціальні інститути закріплюють ті чи інші акти дії, нормативно-ціннісні компоненти соціальної дії і тим самим стають соціальними механізмами. Соціальні цінності та соціальні інститути стають механізмами попередження та розв'язання соціально-трудових конфліктів у рамках інтегративної функції, яка є чинником пов'язаності частинок соціуму у ціле.

Соціальна структура здатна сприяти функціонуванню тих чи інших інститутів або блокувати їх появу та функціонування. Так, розвинена соціальна структура сучасного суспільства, в якій представлено соціальні класи найманих працівників та роботодавців і так званий “середній клас”, сприяє функціонуванню інституту (в іншому розумінні це і соціальний механізм) соціального партнерства. Структура, представлена тільки працівниками та роботодавцями, є більш полярною й здатна блокувати соціальне партнерство.

До соціальних механізмів, що безпосередньо й більш-менш однозначно причетні до попередження та розв'язання соціально-трудових конфліктів, належать соціальний діалог і соціальне партнерство, через які соціальні партнери-опоненти беруть участь у визначенні соціально-трудової політики.

До соціальних механізмів попередження та розв'язання соціально-трудових конфліктів можна віднести деякі методи соціальної взаємодії, наприклад, засоби та процедури переконання опонента у тому, як потрібно налагоджувати соціально-трудові відносини, адже від способу переконання залежить, які структури та інститути з'являтимуться в процесах взаємодії.

Конкретними соціальними механізмами попередження та розв'язання соціально-трудових конфліктів є соціально-трудова політика вирівнювання доходів, засвоєння культури раціонального типу, організованість сторін соціально-трудових відносин, кристалізація соціально-трудового конфлікту (позбавлення від ідеологічних, політичних, ірраціональних мотивів), збагачення соціально-рольової структури особистості та соціально-рольового поля суспільства, піднесення соціальної мобільності та пом'якшення жорсткості соціальної структури.

У **третьому розділі “Соціально-трудові конфлікти та їх розв’язання у сучасній Україні”** аналізуються особливості соціально-трудових конфліктів і соціальних механізмів їх попередження та розв'язання в Україні у трансформаційному періоді.

В Україні дотрансформаційного періоду існувала помітна соціальна напруженість у соціально-трудових відносинах, яка до того часу відбивалася переважно у вигляді невдоволеності різними показниками трудової сфери, переважно рівнем оплати праці.

Економічні труднощі СРСР, у складі якого перебувала Україна, призвели до політичних змін, внаслідок яких наймані працівники отримали змогу відкрито у формі соціально-трудових конфліктів і страйків, як крайнього засобу таких конфліктів, висловити свою невдоволеність та висунути вимоги щодо поліпшення свого економічного становища. Оскільки протестний потенціал був уже суттєво накопичений, то страйки одразу відзначилися категоричністю вимог, гостротою, небажанням врегулювати їх з дотриманням чинного законодавства та значною поширеністю.

Суспільство в цілому та сторони соціально-трудових відносин виявилися не готовими до цивілізованого, тобто ґрунтованого на дотриманні вимог закону й поваги до інтересів опонента, вирішення розбіжностей у соціально-трудовій сфері. Суспільства, де існує добре налагоджений порядок вирішення соціально-трудових конфліктів, і суспільства, де він тільки створюється, значно відрізняються між собою за ціннісними системами та інституційними й соціальними структурами, які є механізмами попередження та розв'язання соціально-трудових конфліктів. Ціннісно-інституціональна структура суспільства України лише поволі наближається до відповідної структури розвиненого суспільства.

Серед цінностей найманих працівників та роботодавців перевищують цінності такої групи як “здоров'я”, “матеріальна забезпеченість”, “соціальна захищеність”, а цінності активістської культури розвинені слабо. Соціальні інститути найманих працівників і особливо організацій роботодавців теж не можна вважати достатньо розвиненими, внаслідок чого інститут соціального партнерства має ряд недоліків, дуже слабо розвинена його інформаційна підструктура. Відносно краще розвинена правова основа соціального партнерства.

Соціально-трудовим відносинам у сучасній Україні, як на самому початку трансформації, так і останнім часом притаманні стереотипи, які можна віднести до культури патріархального типу із системою цінностей пасивного колективізму. Стереотипи цієї культури та ціннісної системи призвели до того, що на початку трансформації конфліктна активність вилилася у формі “вибуху”, “сплеску”, та за період трохи більше ніж 10 років звелася майже нанівець. Незважаючи на роботу на вищих поверхах соціального партнерства, його ефективність ще незначна. Затухання конфліктності більш пов'язане не з ним, а з такими явищами, як соціальна апатія, соціальна індиферентність та соціальна втомленість. Наймані працівники є розчарованими результатами своєї боротьби і не змогли організуватися на більш тривалий період соціальної взаємодії зі своїми соціальними партнерами-опонентами.

В наслідок проведеного дисертаційного дослідження виявилося, що в Україні як соціально-трудові конфлікти, так і їх попередження та розв'язання ґрунтується на соціальних механізмах близької природи, на культурі патріархального типу та на системі цінностей пасивно-колективістського характеру. Це висуває проблему коригування дії таких механізмів, бо позиції найманих працівників у соціально-трудових відносинах погіршуються, і можна очікувати у зв'язку з цим, також погіршення якості трудового життя та робочої сили.

Для подолання негативних тенденцій у соціально-трудових відносинах необхідні:

* суттєве економічне зростання;
* вирівнювання до розумних співвідношень доходів населення;
* виховання у населення навичок соціальної самоорганізації та активної соціальної взаємодії;
* формування інформаційної підсистеми соціального діалогу;
* створення на державній основі системи технічної, методичної, інформаційної підтримки найманих працівників і роботодавців в організації ними соціально-партнерської взаємодії на всіх рівнях соціально-трудових відносин.

У **висновках** роботи підсумовуються результати дослідження. Соціально-трудова конфліктність в Україні та соціальні механізми попередження й розв'язання соціально-трудових конфліктів мають нестандартний характер. Поява та поширення конфліктів у явній формі було продовженням зростаючої соціальної напруженості у соціально-трудових відносинах, яка виявилася, коли це стало можливим, за умови демократизації суспільства.

Завдяки тому, що конфліктність виявилася у суспільстві, яке не було підготовлено вирішувати соціально-трудові конфлікти цивілізовано, спираючись на законодавство та поважаючи інтереси сторін, конфлікти розв'язувалися з великими труднощами. До того ж вони були насичені ідеологічними та політичними мотивами. Суспільство також було структуроване таким чином, що вимоги працівників адресувалися переважно державі. Держава задовольняла їх, формуючи таким чином механізм, який невдовзі перестав бути ефективним за браком коштів.

Невдовзі сили найманих працівників почали розпорошуватися, що послабило соціально-трудову конфліктність.

Певною мірою відбувалася кристалізація соціально-трудового конфлікту, позбавлення його політичних, ідеологічних мотивів. Працівники більш раціональним чином взаємодіяли з роботодавцями.

Пом'якшували гостроту конфліктів і зміни у соціальній структурі суспільства, поява в ній приватних підприємців.

Інституціоналізація соціально-трудових конфліктів, створення правової, інституціональної бази дозволяло значну їх частку врегульовувати законним шляхом.

До того ж, структурні перетворення в економіці, кризові явища обумовили відплив робочої сили з України за кордон, що разом із зневірою в ефективність боротьби у соціально-трудовій сфері звузило соціальну базу профспілок, внаслідок чого зменшилася їх сила.

Разом з тим, патріархальна культура, яка сприяла раптовому поширенню соціально-трудових конфліктів, продовжує існувати, хоча і в обмеженому вигляді. Її цінності та стереотипи утриманства, колективізму, пасивності, зневіри, неорганізованості, синдроми розчарування, соціальної апатії та соціальної втомленості, а також ціннісні комплекси “виживання” відволікають найманих працівників від боротьби за задоволення своїх інтересів. На подолання негативних наслідків такої дії соціальних механізмів запропоновано ряд заходів.

Основні положення дисертації відображено у 4-х статтях у наукових фахових виданнях, у 7-и статтях в інших наукових виданнях, у 5-х доповідях та повідомленнях на науково-практичних конференціях:

1. Гуляев В. Реструктуризация угольной отрасли и уровень социальной напряженности в шахтерских регионах // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2003. –№3. – С. 93-106.

2. Гуляев В.В. Социально-трудовой конфликт сквозь призму мультипарадигматической социологии // Соціологічні дослідження. Збірник наукових праць Східноукраїнського національного університету. – Луганськ. – 2002. – 1 (2). – С.14-29.

3. Гуляєв В.В. Вимоги роботодавців до якості молодої робочої сили та їх уявлення щодо регулювання зайнятості молоді // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. – 2000. – №5. – С.4-11.

4. Гуляев В.В. Социальные механизмы профилактики и разрешения социально-трудового конфликта // Вісник Східноукраїнського Державного Університету. – 1998. – №5. – С. 36-41.

5. Гуляєв В.В.Соціальне партнерство як механізм розвитку ринку

праці // Вісник Східноукраїнського національного університету: Економічні науки. – 2001. – №8. – С. 100-104.

6. Гуляєв В.В. Соціальна напруженість під час реструктуризації вугільної промисловості на Луганщині // Соціологічні дослідження. Збірник наукових праць Східноукраїнського національного університету. – Луганськ. – 2001. – Вип. 1. – С. 112-126.

7. Гуляєв В.В. Соціально-трудові відносини у 21 сторіччі // Проблеми економіки праці, соціально-трудових відносин та соціального захисту населення. Збірник наукових праць. – Луганськ. – 2003. – Випуск 1. – С.96-104.

8. Гуляєв В. Соціальне напруженість у вугільних регіонах під час реструктуризації вугільної галузі // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2003. – №4. – С. 34-38.

9. Гуляєв В. Колективний договір - чинник захисту чи обов'язок? // Соціальний захист. – 2000. – №6. – С. 50-53.

10. Гуляєв В.В. Колективно-договірна робота у недержавному секторі економіки: результати прикладного дослідження // Соціологічні дослідження. Збірник наукових праць. – Луганськ. – 2003. – №1 (3). – С. 98-116.

11. Гуляєв В. Інформація в системі соціального партнерства // Україна: аспекти праці. – 2000. – №7. – С. 28-30.

12. Гуляєв В.В. Локаут // Юридична енциклопедія. Т. 3. – Київ: Юридична енціклопедія ім. М.П. Бажана. – 2001. – С. 519.

13. Гуляев В.В. Информация в системе социального партнерства // Управління трудовими ресурсами: проблеми і перспективи розвитку: Збірник доповідей міжнародної науково-практичної конференції. Ч.2. – Хмельницький. – 1997. – С. 544-545.

14. Гуляєв В.В. Проблеми взаємодії соціальних партнерів у використанні людського потенціалу // Проблеми формування ринкової економіки: Міжвід. наук зб. спец. вип. Управління трудовими ресурсами: проблеми теорії та практики. – К.: КНЕУ. – 2001. – С. 413-418.

15. Гуляев В.В. Проблема иерархичности методов в мультипарадигматической социологии // Проблеми розвитку соціологічної теорії: Матеріали першої Всеукраїнської соціологічної конференції/Соціологічна асоціація України, Інститут соціології НАН України; М.О.Шульга (наук. ред.) та ін. – К., 2001. – С. 100-103.

16. Гуляев В.В. Трансформация представительства интересов в сфере труда // Проблемы розвитку соціологічної теорії. Трансформація соціальних інститутів та інституціональної структури суспільства: Наукові доповіді і повідомлення ІІІ Всеукраїнскої соціологічної конференції / Соціологічна асоціація України, Інститут соціології НАН України. За ред. М.О.Шульги, В.М.Ворони. – К., 2003. – С. 364-366.

Гуляєв В.В. Соціальні механізми попередження та розв'язання соціально-трудових конфліктів. Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата соціологічних наук за спеціальністю 22.00.04. – спеціальні та галузеві соціології. – Інститут соціології НАН України, Київ, 2004.

У дисертації визначаються та аналізуються основні теоретико-методологічні підходи до вивчення соціально-трудових конфліктів і соціальних механізмів їх попередження й розв'язання. Досліджуються поняття соціально-трудового конфлікту та соціальних механізмів. Аналізуються такі конкретні соціальні механізми попередження та розв'язання соціально-трудових конфліктів, як соціальний діалог, соціальне партнерство, соціально-трудова політика, організації найманих працівників та роботодавців, соціальна апатія, соціальна індиферентність, соціальна втомленість. На основі аналізу теоретичних джерел, статистичних даних і результатів соціологічних досліджень робиться висновок щодо специфічної дії соціальних механізмів попередження та розв'язання соціально-трудових конфліктів у сучасній Україні проблем, що виникають у зв'язку з цим у соціально-трудових відносинах та пропонуються напрями коригування дії соціальних механізмів.

Ключові слова: соціально-трудовий конфлікт, соціальні механізми, попередження та розв'язання соціально-трудових конфліктів, соціальна структура, соціальна цінність, соціальні потреби та інтереси, соціальний інститут, наймані працівники, роботодавці, соціальна взаємодія.

Гуляев В.В. Социальные механизмы предупреждения и разрешения социально-трудовых конфликтов. Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени кандидата социологических наук по специальности 22.00.04 – специальные и отраслевые социологии. - Институт социологии НАН Украины, Киев, 2004.

В диссертации определяются и анализируются основные теоретико-методологические подходы к изучению социально-трудовых конфликтов и социальных механизмов их предупреждения и разрешения. Исследуются понятия социально-трудового конфликта и социальных механизмов, причины появления социально-трудовых конфликтов, сущность и содержание социальных механизмов их предупреждения и разрешения. В частности, различным образом трактуются сущность и функции социально-трудовых конфликтов в школах конфликтологического и функционального подходов. Если представители конфликтологической парадигмы видят в социально-трудовом конфликте фактор развития социума, то функционалисты – проявление дисфункций. Тем не менее, оба подхода не столько противоречат, сколько дополняют друг друга. Анализируются такие элементы социальной системы, как социальная структура, социальные ценности, потребности и интересы, социальные институты, социальные ассоциации, социальное взаимодействие, социальная интеграция, которые каждый отдельно или в комплексе исполняют роль социальных механизмов. В отечественной социологии уже имеются примеры отнесения большей части из указанных явлений к социальным механизмам, функционирующим в экономике, социальном управлении, социальной адаптации и т.д. Системный же подход, используемый в диссертации, позволяет шире посмотреть на всю их совокупность. Социальные механизмы – это, во-первых, совокупность социальных явлений и процессов, определяющих появление, функционирование и изменение каких-то других социальных явлений и процессов, а во-вторых, это последовательность состояний каких-либо явлений, в которой предыдущее состояние определяет последующее. Имеются социальные механизмы предупреждения и разрешения социально-трудовых конфликтов более общего порядка и конкретные. К механизмам общего порядка можно отнести, например, социальное взаимодействие, которое является социальным механизмом производства и воспроизводства как всего общества, так и его отдельных сегментов. В работе анализируются такие конкретные социальные механизмы предупреждения и разрешения социально-трудовых конфликтов, как социальный диалог, социальное партнерство, социально-трудовая политика, организованность наемных работников и работодателей, социальная апатия, социальная индифферентность, социальная усталость. Перечисленные социальные явления становятся механизмами предупреждения и разрешения социально-трудовых конфликтов в процессе относительно длительного промежутка времени развития классового общества классического капитализма. В отличие от него в Украине трансформационного периода оба явления возникли и развиваются чрезвычайно быстро, что обуславливает специфичность по сравнению с классическими образцами как социально-трудовых конфликтов, так и социальных механизмов их предупреждения и разрешения. На основе анализа теоретических источников, статистических данных и результатов социологических исследований делается вывод о специфическом действии социальных механизмов предупреждения и разрешения социально-трудовых конфликтов в современной Украине, возникающих в связи с этим проблемах в социально-трудовых отношениях и предлагаются направления коррекции действия социальных механизмов. Рост социально-трудовой конфликтности на первом этапе ее развития был обусловлен накопившемся конфликтным потенциалом, открывшейся для наемных работников возможностью свободно выражать неудовлетворенность своим экономическим положением, их надеждой быстро и без особых усилий улучшить его в результате протестных действий. Последующее разочарование в действенности этих акций обусловили стремительное снижение конфликтной активности. В этом сценарии развития доминантами оказываются сложившиеся система ценностей в обществе и господствующий тип культуры. Другие социальные механизмы предупреждения и разрешения социально-трудовых конфликтов оказывают в настоящее время значительно меньшее влияние на динамику социально-трудовой конфликтности.

Ключевые слова: социально-трудовой конфликт, социальные механизмы, предупреждение и разрешение социально-трудовых конфликтов, социальная структура, социальная ценность, социальные потребности и интересы, социальный институт, наемные работники, работодатели, социальное взаимодействие.

Gulyaev V.V. The social mechanizmes of preventing and resolving the social-labour conflicts. – Manuscript.

Dissertation aspiring for the Degree of Candidate of Sociology by speciality 22.00.04 – the special and branch of sociology. Institute оf Sociology оf National Academy of Sciences of Ukraine, Kyiv, 2004.

In the dissertation on the basis theoretical-methodological approaches for study the social-labour conflicts and social mechanisms for their preventing and resolving are specified and analyzed. The concepts of social-labour conflicts and social mechanisms are analyzed. The concrete of social mechanisms of preventing and resolving the social-labour conflicts as social dialog, social partnership, social-labour politicy, the organization of hiring emplouers and employers, the social apathy, social indifference, social fatigue are analyzed. Conclusions are drawn on the basis theoretical sources, statistical data and the results of sociological researches of specific effect of the social mechanisms of preventing and resolving the social-labour conflicts in modern Ukraine, and arising in the connection problems in the social labour relations and correction of their ways.

Key words: social-labour conflict, social mechanisms, preventing and resolving the social-labour conflicts, social structure, social value, social needs and interestes, social institute, hiring workers, employers, social interaction.

Підписано до друку 22 червня 2004 р. Формат 60х90 1/16 Папір офс. Друк цифровий мультиплікатор. Гарнітура “Times New Roman Cyr”. Ум.-друк. арк. 1,1. Обл.-вид. арк. 1,08 Наклад 100 прим.

Зам. № 41

ПП Пензов С. В. м. Луганськ, вул. Центральна, 18/27, тел. (0642) 588-220

***Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке:*** [***http://www.mydisser.com/search.html***](http://www.mydisser.com/search.html)