

ТРУДОВІ КОНФЛІКТИ ТА МЕТОДИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Причинам виникнення і способам врегулювання трудових конфліктів з метою забезпечення найбільш ефективного захисту інтересів і прав сторін, які сперечаються, й гармонізації трудових правовідносин приділяють увагу в своїх дослідженнях вітчизняні та зарубіжні науковці, серед яких: В.В. Лазор, В.І. Смолярчук, І.Я. Кисельов, С.Є. Малкин, Л.М. Анісімов. Разом із тим, ця тема потребує подальшого розвитку в напрямі розмежування понять «трудоий конфлікт» і «трудоий спір».

В основі будь-якого конфлікту лежить суперечність, що призводить або до конструктивних наслідків (наприклад, до посилення групової динаміки розвитку колективу), або до деструктивних (наприклад, до розвалу колективу). Основним джерелом конфліктних стосунків, що виникають у колективі, є невідповідність переконань і поведінки індивіда моральним принципам та очікуванням інших його членів [3].

Конфлікт має цілу низку характеристик: по-перше, протилежність конфліктуєчих сторін (ця протилежність повинна бути виражена явно); по-друге, в межах конфліктної взаємодії між учасниками відсутня комунікація: вони не тільки не слухають, але й не чують один одного; по-третє, порушення цілісності групи, блокування нормального функціонування всієї соціально-економічної системи підприємства.

Трудоий конфлікт відрізняється від трудової суперечки. До трудових суперечок відносяться суперечки між працівником (групою працівників) і роботодавцем із приводу умов праці. Тоді як трудоий конфлікт, крім зіткнення в сфері трудових правовідносин, часто включає зіткнення інтересів. Наприклад, страйки чи демонстрації можуть супроводжуватися вимогами не тільки підвищення заробітної плати, але і поліпшення постачання продовольством, а іноді й політичними вимогами. Тому трудоий конфлікт може регулюватися як нормами трудового законодавства, так і іншими правовими й неправовими засобами.

Залежно від того, які сторони залучені в боротьбу, можна виділити міжособистісні та міжгрупові трудові конфлікти.

З огляду на особливості сторін виділяються наступні трудові конфлікти:

- між трудовим колективом і адміністрацією;
- між трудовим колективом і профспілковим комітетом підприємства;
- між адміністрацією і профспілкою;
- між трудовими колективами різних підприємств;
- між трудовими колективами й органами управління держави.

Залежно від того, у якій сфері взаємодії виникає протиріччя, можна виділити три предмети конфлікту:

1. Умови праці (технологія; нормування; режим; безпека праці та ін.).
2. Система розподілу ресурсів (виплата заробітної плати; витрата фінансових коштів; розподіл отриманого прибутку; участь працівників в управлінні капіталом і т.д.).
3. Виконання раніше прийнятих домовленостей (взаємні постачання, розрахунки; погашення боргів і т.д.).

Конфлікт покликаний виконувати наступні функції [1, с. 139]:

1. Впливає на баланс індивідуальних, групових, колективних інтересів (конфлікт працівників з адміністрацією, з одного боку, підсилює їхню конфронтацію, а з іншого боку – підвищує згуртованість персоналу).
2. Трудоий конфлікти виконують сигнальну функцію, розкриваючи найбільш гострі протиріччя в житті трудового колективу.
3. Існує інноваційна, творча функція трудового конфлікту (з його допомогою можна перебороти перешкоди на шляху економічного, соціального чи духовного розвитку колективу).
4. Соціально-психологічна функція трудового конфлікту полягає в тому, що він призводить до зміни соціально-психологічного клімату, згуртованості, авторитету, взаємної поваги.

До основних методів вирішення конфліктів на виробництві належать: компроміс, переговори, застосування сили та відступ. Компроміс представляє собою такий спосіб вирішення проблеми, коли опоненти реалізують свої інтереси шляхом взаємних поступок: або поступок слабшій стороні, або тій, котра зуміла довести обґрунтованість своїх вимог тому, хто добровільно відмовився від частини своїх домагань. Переговори є специфічним типом регулювання інституціоцізованого конфлікту. У вузькому значенні слова – це механізм регулювання відносин між соціальними суб'єктами, заснований на одночасному існуванні взаємозалежності та розбіжності інтересів.

Веденню переговорів сприяють такі моменти: участь сторін, які володіють різними системами цінностей і прагнуть до протилежних чи різко відмінних цілей; сторони беруть участь у конкретній сфері діяльності, де в них є зона спільних інтересів; ставлення сторін до предмета переговорів неоднакове, тобто спостерігається серйозне розходження у підходах до вирішення конфлікту; сторони випробовують велике бажання досягти взаємоприйнятної угоди; сторони по-різному оцінюють ситуацію, бажаний результат переговорів, співвідношення сил – своїх і опонента.

Застосування сили відбувається щоразу, коли сторони впевнені в своїх силах, тобто в тому, що вони здатні нав'язати опоненту своє рішення. Розрізняють такі форми застосування сили, як: інформація, досвід спілкування з різними партнерами, соціальний статус парламентаря, офіційні повноваження в ухваленні рішень, репутація, особистісний потенціал. Не потрібно забувати, що силова стратегія припускає свідоме заподіяння збитків опоненту чи ліквідацію підтримки його третьою стороною.

Ще один спосіб вирішення конфліктів, де сили супротивників явно нерівні чи позиція однієї зі сторін має переконливіший вигляд, – це відступ. Іноді корисніше відступити з певними втратами, ніж, проявляючи

непоступливість, втратити все. Вміння своєчасно поступитися є ознакою високої культури конфліктної поведінки більшості вітчизняних підприємств.

Отже, успішне вирішення трудових конфліктів на підприємстві вимагає розуміння предмету конфлікту, інтересів сторін, які залучені в конфліктну ситуацію, а також володіння сукупністю методів їх вирішення.

Список використаної літератури

1. Коваленко Л.В. Соціально-трудова конфлікти та напрями роботи щодо їх запобігання / Л.В. Коваленко // Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Сер.: Економіка, аграрний менеджмент, бізнес. – 2013. – Вип. 181(6). – С. 135–141.

2. Конфликтологія: учебник / А.Я. Кибанов, И.Е. Ворожейкин, Д.К. Захаров, В.Г. Коновалова; под ред. А.Я. Кибанова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра – М., 2006. – 302 с.

3. Кучик А.Л. Попередження та вирішення конфліктів у діяльності керівників навчальних закладів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eprints.zu.edu.ua/17461/1/Кучик.pdf>. – Дата звертання: 27.10.17.