

ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ И ИХ РАЗРЕШЕНИЕ

**Ставский Владимир Николаевич,
Борисова Ольга Васильевна,**

Могилевский государственный университет имени А.А. Кулешова
(г. Могилев, Республика Беларусь)

В статье рассматриваются трудовые конфликты как особый вид социального конфликта, способы его регулирования.

Практически в любой организации, в любом трудовом коллективе происходили конфликты. Как бы негативно не относились люди к конфликтам, они присутствуют в нашей жизни. Поэтому их необходимо изучать для того, чтобы предотвратить те негативные последствия, к которым могут привести стихийно развивающиеся конфликты. Любой конфликт вытекает из противоречий, существующих в обществе, организации, отношениях между людьми. Если эти противоречия нарастают, то они неизбежно приводят к социальным конфликтам.

Почти каждый конфликт, как правило, имеет деструктивный характер. Часто конфликты происходят стихийно, они могут полностью парализовать работу организации, поэтому конфликтами надо заниматься, необходимо учиться их регулировать, а также понимать механизмы возникновения и протекания конфликтов.

Сфера социально-трудовых отношений пронизана конфликтами различных типов. Трудовой конфликт представляет собой столкновение и противоборство субъектов социально-трудовых отношений и противоборство субъектов социально-трудовых отношений, вызванное противоположной направленностью их целей и интересов, позиций или взглядов [1, с. 133]. Под трудовым конфликтом подразумевают также столкновение интересов, мнений и оценок представителей различных групп по поводу самих трудовых отношений (условий, содержания, организации труда, его оплаты). Основные причины конфликта на предприятии сводятся к следующим четырем группам: 1) заработок; 2) содержание труда; 3) отношения в коллективе; 4) смысл трудовых отношений [2, с. 133].

В периоды бурного индустриального развития многих стран на предприятиях часто происходили забастовки и стачки, их подавляли силой, что выявило свою неэффективность. В начале XX века считалось, что разрешить противоречия, возникающие в трудовых коллективах можно путем повышения зарплат. В социальных науках возобладали теория американского ученого Ф. Тейло-

ра. Но и внедрение новых технологий, и повышение заработка работников не решили многих противоречий, возникающих на производстве.

Один из основателей индустриальной социологии Э. Мэйо объяснил возникающие противоречия тем, что рабочие не только работают на производстве, но общаются друг с другом. Согласно теории «человеческих отношений» люди общаются друг с другом на производстве, труд носит для них осмысленный характер. Успешность работы предприятия и минимизация условий для возникновения нерегулируемых конфликтов зависят от удовлетворенности содержанием труда, от стиля руководства, от характера взаимоотношений, сложившихся в коллективе. Теория «человеческих отношений» Э. Мэйо внесла вклад в понимание причин, ведущих к возникновению трудовых конфликтов. Используя выводы концепции Э. Мэйо, можно предотвращать и регулировать конфликтные ситуации, встречающиеся в трудовом коллективе.

Трудовые конфликты могут приобретать любые формы, от трудового спора до забастовки. Необходимо понимать и то, что трудовые конфликты могут протекать на различных уровнях, от индивидуальных до групповых. Часто в организациях встречаются трудовые разногласия.

Индивидуальный трудовой спор представляет собой разногласия между работником и нанимателем, который по положениям Трудового кодекса Республики Беларусь разрешается с применением законодательства о труде, коллективных договоров, соглашений, иных локальных нормативных правовых актов. В качестве объекта разногласий могут быть индивидуальные трудовые расценки и нормы труда, перевод работника на другую работу или его перемещение, оплата труда, премии, компенсации, привлечение к сверхурочной работе, работа в выходные и праздничные дни. В роли арбитра между руководством и подчиненным могут выступать согласительные комиссии и суды.

Коллективный трудовой конфликт (спор) – это нерегулированное разногласие между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда, заключения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений. Сторонами коллективного трудового конфликта являются, с одной стороны, наниматель, а с другой – работники в лице их представителей (профсоюзы). Трудовой кодекс Республики Беларусь – это основной документ, регулирующий конфликты, возникающие в сфере труда. Трудовой кодекс регулирует вопросы условий труда женщин, подростков, инвалидов, а также рабочее время работников и т. д.

Внутри трудового конфликта выделяют такой его вид как производственный конфликт. Производственные конфликты – специфическая форма выражения трудового коллектива по поводу технико-технологических и экономических параметров производства. Они могут возникать между субъектами трудовых отношений на всех уровнях взаимодействий в процессе совместного производства. Производственные конфликты могут происходить как между на-

нимателями и наемными работниками, а также между различными структурными подразделениями предприятия.

На производстве часто происходят организационные конфликты, связанные с выполнением административно-управленческих решений. Не правильно принятые, не вовремя доведенные решения руководства могут привести к возникновению конфликтов, либо усугубить уже существующие конфликты.

Крайней формой проявления трудовых конфликтов является забастовка. Забастовка – это временный добровольный отказ работников от выполняемых обязанностей (полностью или частично) в целях решения коллективного трудового спора [1, с. 140]. Следует подчеркнуть, что забастовка – это крайняя форма трудового конфликта, к которой трудовые коллективы прибегают довольно редко.

Для того чтобы трудовые конфликты не являлись деструктивными, их необходимо регулировать. При регулировании трудовых конфликтов надо учитывать то обстоятельство, что можно урегулировать предмет конфликта на данный момент, но не его причину. На предприятии необходимо вовремя проводить диагностику социальных проблем. Для этого в штате крупных предприятий должны быть введены единицы социологов, обладающих необходимыми знаниями в области конфликтологии.

Список источников

1. Канашевич, Н. М. Социология и экономика труда : курс лекций / Н. М. Канашевич, А. И. Канашевич. – Могилев : УО «МГУ им. А. А. Кулешова», 2011. – 192 с.
2. Конфликтология : учебник / под ред. А. С. Кармина. – 4-е изд., стер. – СПб. : Лань, 2001. – 448 с.