***Орёл А.В.***

*ДонНТУ, УПЭТ-12а*

*Научный руководитель: Самойленко Н.В.,*

*доцент кафедры социологии и политологии,*

*к. пед. наук*

**СОЦИАЛЬНЫЕ КОНФЛИКТЫ В СФЕРЕ ТРУДА**

*Проблема социального конфликта охватывает все виды взаимоотношений человека с другими людьми и действительностью. В связи с тем, что на данном этапе происходит рост количества конфликтов, в первую очередь, в сфере труда, перед обществом возник важный вопрос о необходимости регулирования конфликтов в этой области. Любой конфликт имеет свои причины, поэтому у людей есть возможность научиться прогнозировать их. Для этого каждому необходимы хотя бы базовые знания. На этом и сделан акцент в данной работе.*

Подходы к определению понятия «трудовые отношения» в современных условиях становления рыночной экономики можно разделить на две группы. Одна концепция делает акцент на качестве трудовой жизни, другая – на защите субъектами труда своих интересов. Так, авторы учебника «Экономика труда и социально-трудовые отношения» полагают, что «социально-трудовые отношения – это объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни. В то же время социально-трудовые отношения, без­условно, субъективированы, так как они отражают субъективно-определенные намерения и действия участников этих отношений, определяемые осознанной ими взаимной зависимостью»[4, с. 48].

В рамках другого подхода трудовые отношения – это «отношения между группами работников предприятия, различающихся наличием специфических интересов в сфере труда, в той или иной степени осознающих эти интересы как особые (как отличные от интересов других групп) и осуществляющих некоторые организационные действия (в том числе через создание специальных органов) для защиты и проведения в жизнь их интересов»[5, с. 36].

Конфликт – явление социальное, порождаемое самой природой общественной жизни. Он непосредственным образом выражает те или иные стороны социального бытия, место и роль человека в нём [1, с. 32].

Трудовыми спорами считаются неурегулированные при взаимных переговорах разногласия между субъектами трудовых правоотношений, которые возникают по поводу применения трудового законодательства или установления, изменения условий труда. [3, с. 438]

Трудовые споры можно классифицировать на отдельные виды по разным критериям. Наиболее распространённым считается их деление на предмет, стороны, характер, подведомственность [3, с. 438].

Попытка ликвидации ощутимых расхождений между выводами неоклассической теории и усложнившейся практикой деятельности фирм была предпринята в концепции стратегического планированияИ.Ансоффа. Он выявил несколько конфликтогенных проблем предприятия, прежде не учитывающихся. К ним относятся:

* девальвация старого опыта управляющих, вызванная появлением совер­шенно новых задач;
* значительное усложнение характера управленческих проблем, вызванное динамизмом внешней среды деятельности фирмы (структуры и конъюнк­туры рынка, географии рынка);
* обострение разрыва между нарастающей новизной задач и привычными для менеджмента компаний старыми приемами управления;
* повышение уровня рискованности стратегического рынка и стоимости ошибок при проведении политики фирмы на рынке [6].

Для любой группы важны сплоченность, мера тяготения кдруг другу и к группе в целом. Базовую основу такого притяжения образуют, во-первых, привлекательность целей объединения, а во-вторых – сходство взглядов и ценностных ориентаций его членов, эффективность и необременительность групповых уз. «Сидящим в одной лодке», как минимум, надлежит руководствоваться общепринятыми принципами солидарности и делового сотрудничества, добавляя к ним специфические требования данной, отдельно взятой группы.Пример тому – трудовой коллектив, представляющий собой, как правило, компактную, возникающую в рамках отдельного предприятия (организации, учреждения), относительно устойчивую социальную общность [1, с. 42].

В пределах предприятия (организации) в орбиту межгрупповых конфликтов могут втягиваться первичные рабочие группы, отдельные подразделения, связанные с разными звеньями общей технологической цепочкой, а также маркетингом и другими управленческими подсистемами. Источники таких конфликтов находятся главным образом в необходимости распределять почти всегда ограниченные ресурсы, прежде всего материальные и финансовые, в несовершенстве выбранной организационной структуры, в несбалансированности функций отдельных подразделений, в неотлаженности их взаимодействия. Полем расхождения между группами, их конфликтного противостояния становятся также различия во взглядах на трудовую мотивацию, формы материального и морального стимулирования, участие работников в управлении производством, выполнение требований гумманизации труда и т.п. [1, с. 43-44].

Основной задачей, решение которой позволяет в значительной мере предупредить возникновение конфликтной ситуации, является достижение согласия между участниками группы по принципиальным вопросам организации труда (распределение служебных обязанностей, разработка форм оплаты труда и др.) [1, с. 106].

Одной из разновидностей конфликтных ситуаций в сфере труда является своевольство работодателей по отношению к работникам. Ни для кого не секрет, что предприниматели нередко используют свои полномочия для ущемления прав работников путём задержки заработной платы, небезопасных условий труда, незаконных увольнений и т.п. Это является своего рода конфликтом интересов, который можно разрешить ссылаясь на Конституцию Украины (статья 43).

Конфликт как столкновение субъектов взаимодействия, вызванный противоположностью целей и интересов, позиций и взглядов является типом социально-трудовых отношений, что свидетельствует о предельном обострении противоречий в трудовых отношениях. Согласно современным представлениям, конфликт является одной из форм социализации человека, разновидностью социального взаимодействия. Конфликт признаётся неизбежным, необходимым и конструктивным фактором социального развития, поскольку он открывает путь новациям, способствует формированию нового уровня взаимопонимания и сотрудничества. Однако конфликт может стать и разрушительным фактором для социально-трудовых отношений, если стороны не найдут путей к примирению. Конфликт конструктивный только как временное явление на фоне стабильного социального партнёрства [2, с. 237].

Процесс формирования социального партнёрства в развитых странах был по сути последовательным переходом от социально-трудовых отношений типа «конфликтного соперничества» к типу «конфликтного сотрудничества» [2, с. 238].

В Законе Украины «О порядке решения коллективных трудовых споров (конфликтов)» определены правовые и организационные аспекты функционирования комплекса мероприятий по решению коллективных трудовых споров (конфликтов). Это своего рода попытка легального определения понятия коллективного трудового спора.

Из данной работы можно сделать вывод, что конфликты в сфере труда были, есть и ещё будут иметь место в жизни человека. Но каждый может поспособствовать решению этой проблемы. Каким образом? Нужно понять, что по своей сути есть конфликт, каковы причины его возникновения, какие существуют методы решения конфликтов. Таким образом люди смогут спрогнозировать - избежать конфликтных ситуаций или же с лёгкостью решить существующую проблему.

Литература:

1. Ворожейкин И.Е., Кибанов А.Я., Захаров Д.К. Конфликтология: Учебник. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 224 с.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – К.: Знання, 2006. - 559 с.
3. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак / За ред. П. Д. Пилипенка. – К.: Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2004. – 536 с.
4. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г. Г.Меликьяна, Р. П. Колосовой. М., 1996.
5. Барсукова С.Ю., Герчиков В.И. Приватизация и трудовые отношения: от единого и общего – к частному и разному. - Новосибирск, 1997.
6. Ансофф И. Х. Стратегическое управление: пер. с англ. - М.: Экономика, 1989.