ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ И ПУТИ ИХ РАЗРЕШЕНИЯ

Выполнила: студентка группы ЮПБ 4-15
Пак Юлия

Трудовой конфликт

- неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально - трудовых отношений.

Трудовой конфликт может регулироваться как нормами трудового законодательства, так и другими правовыми и неправовыми средствами.

ВИДЫ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В зависимости от структурного уровня организации субъектов, вовлеченных в трудовой конфликт, выделяются *вертикальные* и *горизонтальные* конфликты, *межличностные* и *межгрупповые*.

- **Вертикальные** - это конфликты между руководителями и подчиненными.
- **Горизонтальные** - между субъектами одного уровня: например, между работниками в бригаде.
- **Межличностные** трудовые конфликты - это конфликты между отдельными работниками,
- **Межгрупповые** - конфликты, в которых принимают участие целые группы работников.

Предмет трудового конфликта.

В зависимости от того, в какой сфере взаимодействия возникает противоречие, можно выделить три предмета конфликта:

- **Условия труда (напр. не устраивает технология, нормирование, режим, безопасность).**
- **Система распределения ресурсов (выплата зарплаты, распределение прибыли, участие работников в управлении капиталом и т.д.)**
- **Выполнение ранее принятых договоренностей (взаимные поставки, расчеты, погашение долгов).**

Основные причины трудовых конфликтов:

- **Распределение ресурсов.**
- **Различия в целях.**
- **Взаимозависимость задач.**
- **Различия в представлениях и ценностях.**
- **Неудовлетворительная коммуникация.**
- **Несбалансированность рабочих мест.**
- **Неправильный контроль.**
- **Различия в манере поведения и жизненном опыте.**

Функции конфликта:

1. Информационная – только через конфликт становится открытой информация, которая была скрыта, но является функционально необходимой всем или многим;

2. Функция социализации – в результате конфликта индивиды получают социальный опыт, знания, которые недоступны в обычных условиях и способствуют скорейшему разрешению последующих конфликтных ситуаций;

3. Нормализация морального состояния – в конфликте разрешаются накопленные негативные настроения, происходит очищение моральных ориентаций;

4. Инновационная – конфликт вынуждает, стимулирует изменения, демонстрирует их неизбежность; через конфликт официально признается и решается какая-то проблема.

Позитивные последствия конфликта:

1)Изменение социально-психологического климата в сторону улучшения и взаимного уважения;

2)Конфликт может помочь в преодолении различного характера трудностей (социальных, экономических и др.) организации;

3Конфликт сигнализирует о наиболее слабом месте взаимосвязи трудовых групп, после чего можно устранить дефект;

4) Возрастает сплоченность трудового коллектива и организации в целом.

Негативные, дисфункциональные последствия конфликтов:
усиление враждебности, ухудшение социального самочувствия и самосознания людей в трудовой среде приводит к накалу страстей;
свертывание деловых контактов вопреки функциональной необходимости, предельная формализация общения, отказ открытых, но часто необходимых коммуникаций;
падение мотивации к труду и фактических показателей трудовой деятельности вследствие негативного настроения, недоверия, отсутствия гарантий;
ухудшение взаимопонимания и ненормальные, установочные разногласия по пустякам во взаимодействиях, переговорах, контактах;
умышленное сопротивление желаниям, действиям и мнениям других, даже если в этом нет личностной необходимости и смысла, демонстративное бездействие, несоблюдение взаимных обязательств, договоренностей из принципа;
разрушение положительной социальной идентификации, неудовлетворенность принадлежностью к данной трудовой группе, организации, установки на индивидуалистическое поведение;
фактическая потеря рабочего времени, отвлечение от работы или неиспользование благоприятной ситуации, возможности и шанса добиться чего-либо из-за борьбы и спросов;
не разрешение, а «запутывание» каких-либо проблем.

Методы разрешения трудовых конфликтов.

Разрешение трудовых конфликтов в своей сути предполагает изменение самой конфликтной ситуации.

1) В качестве эффективного способа предупреждения и разрешения трудовых конфликтов можно назвать процедуру заключения **коллективного трудового договора** (соглашения, контрактов),содержащего права и обязанности договаривающихся сторон, в том числе и при возникновении конфликта.

Отсюда вывод: работник и работодатель должны хорошо осознавать взятые на себя обязательства и неукоснительно выполнять их.

2) **Деловые переговоры** как способ предупреждения и разрешения конфликта.

3). Другими институтами разрешения трудовых конфликтов между работниками и работодателями может выступать **комиссия по трудовым спорам** или суд. Работник имеет право без согласования с выборным профсоюзным органом обратиться в суд после рассмотрения конфликта в комиссии по трудовым спорам.

4). Суд. Решение суда является обязательным для конфликтующих сторон. Обращение в суд становится порой единственным способом решения трудового конфликта в ситуациях, когда другие способы разрешения конфликтной ситуации не дали должного эффекта. Суд, руководствуясь нормами трудового законодательства, рассматривает поступающие иски и выносит свое решение.

5). Все большее распространение получает **принятие ведомственных и межведомственных конвенций** между представителями государственных органов, работодателями и профсоюзами.

6). Посредничество.

Суть метода состоит в предоставлении оппонентами или договаривающимися сторонами права решать проблему выработки решения третьей стороне.

Задача посредника заключается в том, чтобы помочь достигнуть сторонам желаемого результата. Он занимается организацией и руководством процесса достижения взаимоприемлемого соглашения, содержание же остается в компетенции спорящих сторон

Вопросы применения трудового законодательства в настоящее время регламентируются следующими нормативно-правовыми актами:

- **Конституции КР**
- **Трудовой кодекс КР от 4 августа 2004 года**
- **Закон КР “о социальном партнерстве в области трудовых отношений в КР” от 25 июля 2003 года**