***ЛЕКЦІЯ.* ТЕМА: Трудовий конфлікт як об’єкт соціології праці.**

**ПЛАН:**

1. Поняття «трудового конфлікту».
2. Суб’єкти трудового конфлікту, причини, специфіка і особливості протікання.
3. Способи врегулювання трудових конфліктів.
4. Конфліктні комісії та їх роль у вирішенні трудових спорів і конфліктів.

**Актуалізація попередніх знань**. Виходячи з теми, перше завдання, яке ми повинні вирішити – це пригадати, що таке **соціальний конфлікт**. (*Студенти дають визначення соціального конфлікту*).

*Питання*: **Чи можемо ми розглядати трудовий конфлікт як різновид соціального конфлікту**?

Тоді давайте дамо визначення, що таке **трудовий конфлікт**.

Під **трудовим конфліктом** зазвичай розуміють різновид соціального конфлікту, стадію максимального розвитку суперечностей між соціальними суб'єктами економічних і трудових відносин, поведінку (соціальних, соціально-професійних, соціально-демографічних, функціональних та інших груп працівників) безпосередньо в сфері трудової діяльності або пов'язаних із нею сферах (розподілу, обміну, споживання тощо).

**Трудовий конфлікт** – це боротьба між індивідами (або групами), мета якої – досягнення (чи збереження) ***засобів виробництва***, ***соціально-економічної позиції***, ***лідерських або владних повноважень*** чи інших цінностей (наприклад, ***уваги з боку керівника, посади, кращих умов праці*** тощо), що користуються суспільним визнанням, а також підпорядкування, нейтралізація чи усунення дійсного (чи мнимого) противника. Як правило, трудовий конфлікт розвивається через конфронтацію (протистояння) окремих (індивідуальних) і групових інтересів.

*Питання*. **В чому полягає специфіка трудового конфлікту**?

Для того, щоб виявити специфіку, слід пригадати, **що таке трудовий колектив**? (*дайте визначення трудового колективу*)

Отже, **нормативно-інституціональна модель колективу**, ґрунтується на постулаті ***органічної, недиференційованої єдності інтересів усіх членів трудового колективу.*** Виходячи з такої моделі конфлікт у трудовому колективі неможливий. Але, насправді, будь-яке підприємство, організація представляють собою таку систему, **в якій функціонують різні за своїми соціально-економічними та організаційними інтересами групи**.

Вони займають ***різне положення*** в ієрархії управління, доступі до ресурсів, можливості користуватися спільними благами і таке інше. Крім того, вони вирізняються за рівнем освіти, доходу, обсягу відповідальності й кола повноважень. Тому можна говорити про те, що **протилежні й конфліктні інтереси** існують об'єктивно, а уявлення про безконфліктність виробничого колективу, уявлення про те, що девіації, напруженість і стреси є чимось побічним чи похідним, не відбивають реальної ситуації трудових відносин, тим більше в перехідний період до ринкової економіки.

Тому визнання реальних суперечностей як між окремими працівниками, так і між соціальними групами та організаціями в процесі трудової взаємодії є вихідною позицією сформованих у сучасній соціології праці поглядів на сутність трудового конфлікту.

**Спробуйте самостійно визначити суб’єктів трудового конфлікту** (*студенти називають суб’єктів трудового конфлікту, і разом в групі обговорюються пропозиції**щодо**поставленого завдання).*

Добре. А тепер, коли ми з’ясували суб’єктів трудового конфлікту, давайте розберемось у його причинах.

**Причини трудового конфлікту.**

Серед причин трудового конфлікту виділяють причини ***об’єктивного*** і ***суб’єктивного*** характеру.

Розглянемо спочатку **об’єктивні причини**.

***Обмеженість ресурсів***, котрі розподіляються. В сучасних соціально-економічних умовах даний фактор є найбільш поширеним. Організації постійно переживають нестачу фінансових ресурсів, виробничих ресурсів і т.ін. Керівництво зобов’язане їх розподілити грамотно між різними групами працівників. Натомість, часто спостерігається несправедливий розподіл ресурсів, що може призводити до конфліктів. *Подумайте, про який ресурс може йти мова?*

Працівникам властиве прагнення до прибільшення ролі власного внеску і значимості власної праці, у зв’язку з чим при розподілі ресурсів їм буде здаватися, що розподіл відбувся несправедливо. Це може призвести до конфлікту.

***Розбіжності у цілях***. Розбіжність у цілях виконавців часто породжує протиріччя між ними. Особливо це стосується великих організацій, де існує певна кількість структурних підрозділів. Зазвичай їм дається право самим визначати свої цілі, які можуть не зовсім узгоджуватися із цілями інших структурних підрозділів, а інколи й стратегії розвитку підприємства.

*Приклад 1*: юридичний відділ організації не рекомендує відділу матеріально-технічного забезпечення самостійно заключати певні угоди з постачальниками, оскільки його працівники не знають усіх юридичних тонкощів і це може призвести до невиправданих ризиків. Виникає конфлікт між підрозділами за повноваження.

 *Приклад 2.* З метою підвищення конкурентоспроможності відділ збуту може наполягати на збільшенні найменувань продукції, що випускається фірмою. А виробничому відділу легше досягати своїх цілей, коли номенклатура випускаємої продукції буде менш розностороння (так легше працювати). Формується причина для конфлікту.

Отже, в умовах сумісного виконання робіт завжди існує можливість конфлікту через взаємозалежність структурних підрозділів, і в той же час – неузгодженість їх позицій (цілей, розуміння свого місця в структурі підприємства, своїх функцій, відповідальності, неадекватне розуміння якості праці та інші помилки в управлінні).

 ***Що мається на увазі під помилками управління?***

***Помилки управління –*** це непрофесійні рішення, які викликані вибором необґрунтованих, неадекватних методів регулювання виробничої діяльності, необ’єктивної оцінки результатів роботи співробітників, нераціональним розподілом задач, невмінням кваліфіковано вирішувати питання соціально-психологічної програми розвитку колективу.

Приклад: якщо керівник, використовуючи своє службове становище, несправедливо принизив працівника або не створив умови для розвитку трудового колективу, або неправильно прийняв рішення при розподілі матеріальних ресурсів або якихось благ – може виникати трудовий конфлікт.

***Слабка розробленість нормативно-правових процедур****.* Трудовий конфлікт може виникнути при відсутності об’єктивних критеріїв оцінки трудової діяльності, стандартних способі захисту прав та інтересів працівників.

Поганий ***соціально-психологічний клімат у трудовому колективі*** також може породжувати причини трудового конфлікту.

**Суб’єктивні причини**.

До суб’єктивних причин трудового конфлікту належать будь-які міжособистісні непорозуміння, зумовлені особливостями характеру, темпераменту, рівнем загальної і професійної культури працівника.

*Спробуйте самостійно навести приклади суб’єктивних причин трудового конфлікту.*

При вивченні дисципліни «Соціологія конфлікту», ви не лише вивчали, що таке «соціальний конфлікт», але й способи врегулювання соціальних конфліктів. Подумайте чи можуть бути ці способи використані при врегулюванні трудових конфліктів? Наведіть конкретні приклади.

ЗАВДАННЯ:

Шановні друзі, по мірі опрацювання лекції, ви зустрічали різні запитання. Вам необхідно надати на них відповіді.

На повторення. 1.Що таке соціальний конфлікт?

2. Чи можемо ми розглядати трудовий конфлікт як різновид соціального конфлікту?

3. В чому полягає специфіка трудового конфлікту?

4. Що таке трудовий колектив?

5. Хто виступає суб’єктами трудового конфлікту в організації?

6. Назвіть суб’єктивні причини трудового конфлікту.

7. Запропонуйте способи врегулювання трудових конфліктів.

# 8. Ознайомтесь із документом ЗАКОН УКРАЇНИ «ПРО ПОРЯДОК ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)» // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80>