

Овдєєва Г. Г., Грабощук Я. В., студентки,
Навчально-науковий Юридичний інститут,
Національний авіаційний університет, м. Київ
Науковий керівник: Череватюк В. Б., к.і.н., доцент

ТРУДОВІ КОНФЛІКТИ ТА ШЛЯХИ ЇХ РОЗВ'ЯЗАННЯ

Трудові відносини визначені у навчальній літературі, як добровільний юридичний зв'язок між працівником і роботодавцем. При цьому працівник зобов'язується особисто виконувати визначену трудову функцію за обумовленою спеціальністю, кваліфікацією, посадою в даній організації з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядкові, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Зрозуміло, що саме між працівником і роботодавцем найчастіше і виникають конфлікти, які називають трудовими [1, с. 220]. Трудовий конфлікт – це розбіжність поглядів з питань застосування трудового законодавства, правил внутрішнього трудового розпорядку та інших нормативних актів, укладання і виконання угод, колективних договорів та інших угод про працю, встановлення нових або зміни діючих умов праці, побуту між найманим робітником і власником, між трудовим колективом підприємства (його підрозділом) і адміністрацією підприємства або галузевих державних органів влади.

Для з'ясування основних характеристик такого виду конфліктів, слід в першу чергу визначити причини їх виникнення. Як відомо причини ми ділимо на загальні і конкретні. До загальних причин можемо віднести соціально-політичну та економічну ситуацію в суспільстві, стан розвитку та матеріально-технічного забезпечення галузі, особливості функціонування конкретної організації тощо. Конкретні причини такого виду конфліктів можна класифікувати в такий спосіб: розподіл ресурсів; взаємозалежність завдань; розходження в цілях; розходження в уявленнях і цінностях; розходження в манері поведінки і життєвому досвіді; незадовільні комунікації тощо.

Наступною важливою характеристикою такого виду конфліктів є їх функції, а саме:

- 1) з однієї сторони, конфлікт працівників з адміністрацією посилює соціальну напругу, з іншої – згуртовує самих працівників ;
- 2) трудові конфлікти виконують сигнальну функцію, розкриваючи найбільш гострі протиріччя в житті колективу;
- 3) інноваційна, або творча функція трудового конфлікту допомагає перебороти перешкоди на шляху економічного, соціального чи духовного

розвитку колективу;

4) соціально-психологічна функція трудового конфлікту в більшості випадків приводить до зміни соціально-психологічного клімату, згуртованості, авторитету, взаємної поваги.

Розв'язання конфлікту можливе лише при вирішенні конфліктної ситуації, коли знімається головна причина конфлікту й суперники перестають бачити одне в одному противників. Тоді починають змінюватися взаємні вимоги сторін. Успішне вирішення трудового конфлікту пов'язано з певними умовами: а) своєчасна й точна діагностика його причин, виявляються об'єктивні протиріччя, інтереси, цілі; б) взаємна зацікавленість сторін у подоланні протиріч, взаємне признание інтересів кожної із сторін; в) спільний пошук методів, засобів подолання конфлікту. Можливе двояке вирішення трудового конфлікту: повне і часткове. Повне вирішення означає припинення конфлікту на рівні зовнішнього і внутрішньо-особистісного протиборства, коли «образ супротивника» переходить в «образ партнера», а установка на боротьбу змінюється орієнтацією на співробітництво. За часткового вирішення нівелюється тільки відкрита конфліктна поведінка, але зберігається внутрішнє спонукання до продовження антагонізму, стримуване волею, розумними аргументами або побоюваннями санкцій третьої сторони.

Прикладом повного вирішення трудового конфлікту служить дистанціювання «супротивників», що працювали в одному колективі, шляхом переведення одного з них в інший. За обмежених ресурсів – як об'єкта протиборства – до повного вирішення приводить залучення додаткових засобів (фінансових, організаційних, інформаційних), що знижують соціальну незадоволеність. Часткове зняття напруженості здійснюється за допомогою накладення адміністративних санкцій на одну чи на обидві сторони конфлікту. Однак належного ефекту подібний тип владного впливу (якщо, звичайно, покарання не сприймається як справедливе) не дає.

У літературі розрізняють три принципово різні способи регулювання трудових конфліктів:

- компромісний, заснований на узгодженні інтересів між сторонами, що конфліктують (наприклад між адміністрацією і робітниками); при цьому кожна з них іде на поступки;
- однобічний, який полягає в придушенні однією стороною іншої (наприклад організація штрейкбрехерства, введення військ, насильний примус до роботи);
- інтегративний, за якого розробляються і впроваджуються нові способи й моделі поведінки сторін, що конфліктують, у тій сфері, яка спричинила конфлікт (наприклад приватизація підприємства у випадку, якщо адміністрація і працівники не можуть досягти остаточної згоди) [2, с. 386].

Важливим умовою регулювання конфліктів є виявлення основного об'єкта конфлікту. Сфера виникнення протиріч, властивих трудовим конфліктами, включає у собі умови праці (нормування, режим роботи, технологія організації, безпека продукції та охорона праці, санітарно-гігієнічні умови тощо.); виконання раніше виданих договорів (розрахунки, погашення, терміни виконання тощо.); систему розподілу ресурсів (виплата зарплати, витрачання фінансових засобів і т.д.).

Література

1. Заржицький О. С. Трудові спори: навч. посіб. / О. С. Заржицький. – Д.: Наука і освіта, 2005. – 284 с.
2. Лукашевич М. П. Соціологія праці: підручник / М. П. Лукашевич. – К.: Либідь, 2004. – 440 с.

УДК 340.1 (043.2)

Пономаренко А. О., студент,
Навчально-науковий Юридичний інститут,
Національний авіаційний університет, м. Київ
Науковий керівник: **Макеєва О. М.**, к.ю.н., старший викладач

ЦІННІСНІ ЗАСАДИ ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ

У правовому житті українського суспільства важливе значення мають ціннісні засади правової культури. Це пов'язано, перш за все, з формуванням національної правової системи, якісною характеристикою якої є права культура.

Ціннісні характеристики правової культури були досліджені у роботах С. С. Алексєєва, В. В. Копейчикова, Л. В. Петрової, В. В. Оксамитного, Н. М. Оніщенко, П. М. Рабіновича, Ю. С. Шемшученка та інших. Права культура розглядалась як сукупність усіх цінностей, які створюються людьми в правовій сфері, а також саме право, правосвідомість, правові відносини, стан законності, рівень досконалості законотворчої, правозастосовної та іншої правової діяльності.

Метою наукового дослідження є вивчення ціннісних характеристик правової культури у сучасних умовах.

Слід зазначити, що правову аксіологію (аксіологію права) досліджували чимало правознавців, філософів з давніх часів. Зокрема, проблеми, пов'язані з аксіологією права, вивчали такі видатні філософи і юристи минулого, як Г. С. Сковорода, П. Д. Юркевич, М. М. Коркунов, К. О. Неволін, Б. М. Чичерін, П. І. Новгородцев, Б. О. Кістяковський, Л. Й. Петражицький, П. О. Сорокін, Ф. В. Тарановський та інші хоча проблема цінностей цікавила мислителів, передусім філософів, ще з давніх часів, вважається, що аксіологія, як галузь теорії та філософії