

КОНФЛИКТЫ В ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВАХ: ФАКТОРЫ, ДИНАМИКА, РАЗРЕШЕНИЕ.

Панов Н.С.

**научный руководитель – канд. филос. н., доцент Дуреева Н.С.
Сибирский Федеральный Университет**

На сегодняшний день актуальность трудового конфликта очень высока ввиду возникающих противоречий между интересами работников и их работодателей. Развивающаяся рыночная экономика обострила ситуацию во многих компаниях и увеличила число причин, по которым возникают трудовые споры.

Под конфликтом понимается столкновение противоположно направленных тенденций во взаимоотношениях людей и их формальных и неформальных объединений, обусловленное различием взглядов, позиций и интересов.

К условиям экономического характера можно отнести финансовые трудности предприятий, например, несвоевременная выплата зарплаты или не предоставление работникам полагающихся гарантий и льгот. К социальным условиям можно отнести увеличивающийся разрыв между уровнем доходов низкооплачиваемых и высокооплачиваемых работников в самых различных сферах. К юридическим условиям относится слабое знание трудового права и своих обязанностей на рабочем месте.

Примечательно, что не только работодатели являются нарушителями трудовых прав работников. Очень часто наблюдается, что и сами работники, воспользовавшись льготами и привилегиями, которые предоставляет им трудовое законодательство, попросту злоупотребляют ими.

Трудовые споры возникают не только в ситуациях, когда стороны уже находятся в трудовых отношениях, но и тогда, когда между ними такие правоотношения еще не возникли или тогда, когда трудовые отношения между работником и работодателем фактически уже прекращены.

Впервые проблема индустриальных конфликтов на производстве в западной социологии была поставлена в первой половине XX века М. Фоллет и Э. Мэйо. Э. Мэйо в конце 1920-х годов на базе цикла эмпирических социологических исследований, получивших название «Хоторнский эксперимент», разработал концепцию обучения администрации американских предприятий мирным методам разрешения трудовых споров с рабочими. В послевоенный период происходит бурное развитие научной школы «человеческих отношений», которая также занималась изучением эффективных методов достижения компромиссов, взаимовыгодных соглашений, «социального мира» между наемным трудом и капиталом. Основной вклад в разработку методологических и теоретических основ современной «социологии конфликта» и конфликтологии внесли Г. Зиммель, К. Маркс, М. Вебер, Л. Козер, Р. Дарендорф, Л. Крисберг, У. Мастенбрук, Х. Минцберг, Н. Смелзер, А. Гидденс, К. Дэвис, Ф. Фюрстенберг и другие.

Порядок разрешения трудовых споров на различных стадиях гражданского судопроизводства, который начинается с подачи искового заявления в суд и заканчивается вынесением решения, закреплен в Гражданском процессуальном кодексе Российской Федерации.

На сегодняшний день лишь суд является самым действенным инструментом, в котором рассмотрение трудовых споров происходит в цивилизованном русле. Однако слабое знание гражданами трудового законодательства не позволяет им самостоятельно эффективно отстаивать свои права. В той же степени это относится и к руководителям предприятий. Юридическая безграмотность, а порой и излишняя самоуверенность – не самый лучший защитник в зале суда.

Доверив свою защиту профессиональному юристу, можно избежать многих проблем и добиться справедливого решения по своему вопросу. Поэтому, прежде чем приступать к разбирательству, работнику необходимо для начала узнать хотя бы, каков порядок рассмотрения трудовых споров, а для этого нужно получить консультацию юриста. Тем более что сделать это можно совершенно бесплатно, позвонив по указанному на сайте телефону или заполнив заявку на получение бесплатной юридической консультации.

Список использованных источников:

1) Белинская А.Б. Конфликтология в социальной работе: Учебное пособие. М.: «Дашков и К», 2009. – 223 с.

2) Зеркин. Д.П. Основы конфликтологии: Курс лекций. (Серия «Учебники и учебные пособия»). Ростов-н/Д: «Феникс», 1998. – 544 с.