

image not found or type unknown



ВВЕДЕНИЕ

Социально-трудовые отношения характеризуют экономические, психологические и правовые аспекты взаимосвязей индивидуумов и социальных групп, возникающих в процессе трудовой деятельности.

Анализ социально-трудовых отношений, как правило, проводится по трем направлениям: субъектам; предметам; типам.

Субъектами социально-трудовых отношений являются индивидуумы или социальные группы. Для современной экономики наиболее важными субъектами рассматриваемых отношений являются: наемный работник, союз наемных работников (профсоюз), работодатель, союз работодателей, государство.

Наемный работник — это человек, заключивший трудовой договор с представителем предприятия, общественной организации или государства.

Работодатель - человек, нанимающий для выполнения работы одного или нескольких работников. Работодатель может быть собственником средств производства или его представителем. В частности, работодателем является руководитель государственного предприятия, который, в свою очередь, является наемным работником по отношению к государству.

Профессиональный союз создается для защиты экономических интересов наемных работников или лиц свободных профессий в определенной сфере деятельности. Важнейшими направлениями деятельности профсоюзов являются: обеспечение занятости, условий и оплаты труда.

Государство как субъект социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики выступает в роли: законодателя, защитника прав граждан и организаций, в роли работодателя и посредника (арбитра) при трудовых спорах.

Взаимосвязи между субъектами социально-трудовых отношений возникают на различных уровнях: работник - работник; работник - работодатель; профсоюз - работодатель; работодатель - государство; работник - государство и др.

1. Социальные конфликты в организации.

Исследователи определяют организацию как «систему, которая состоит из зависимых друг от друга подсистем, находящихся во взаимодействии с внешней средой»¹. Сам термин «организация» охватывает кроме предприятий, находящихся в государственной и муниципальной собственности, коммерческие организации; хозяйственные товарищества, хозяйственные и акционерные общества, производственные кооперативы, а также некоммерческие организации, которые создаются в форме потребительских кооперативов, общественных и религиозных организаций (объединений), фондов и учреждений.

Отечественные исследователи определяют конфликты в организации как особый тип социальных конфликтов, происходящих в рамках организации и вызванных какими-либо специфическими свойствами организации, ее структурными особенностями, ее взаимодействиями с другими организациями, организационной динамикой и т.п. Е.В. Александрова определяет конфликты в организации как «разновидность конфликтов, возникающих в коллективах вследствие рассогласования формальных организационных начал и реального поведения членов коллектива»². Конфликт определяют еще и как «процесс, в котором два (или более) индивида или группы активно ищут возможность помешать друг другу достичь цели, предотвратить удовлетворение интересов соперника или изменить его взгляды и социальные позиции».

В.Н. Шаленко рассматривает трудовой конфликт в организации по-иному: «один из видов социальной борьбы специфического типа социальных взаимодействий». В свою очередь под «социальной борьбой подразумевается определенный тип противоречивого социального взаимодействия субъектов, вызванного реальным или иллюзорным противоречием их потребностей, интересов и целей, направленного на извлечение выгоды за счет интересов друг друга и тем самым сопровождающегося причинением взаимного ущерба».

Кратко рассмотрим особенности организационных конфликтов, которые определяют характеристики трудовых споров и разногласий на предприятии.

Различия в объемах сферы действия. Хотя организация предприятия по сравнению с обществом - более локальная и простая система, масштаб и уровень действия организационных конфликтов гораздо выше, чем трудовых споров между персоналом и менеджментом, включая собственников. Это обстоятельство позволяет администрации более эффективно прогнозировать и регулировать различные трудовые конфликтные ситуации.

Вторая особенность заключается в том, что организация представляет собой замкнутую общность, для которой характерны четкая иерархичность функций, распределение ролевых обязанностей, единый конечный продукт труда. Это значит, что субъекты как организационных, так и трудовых конфликтов связаны общими социальными ценностями, нормами и правилами поведения, анонимность их действий практически исключена, а одобрение или осуждение коллег нередко играет решающую роль не только в морально-психологическом плане, но и в служебно-профессиональной карьере участников противоборства.

В организационных конфликтах проявляется особая сплоченность, единство действий каждой из сторон благодаря тому, что соответствующие группы персонала и администрации контролируют своих членов, подчиняя их усилия цели «победы» над противником. Другой важный момент проявляется в том, что в организационных конфликтах формируются так называемые «группы сознания», объединяющие участников по убеждениям, ценностным ориентациям, настроениям. А члены этих групп в определенных условиях становятся субъектами более локальных трудовых конфликтов. Переплетение объективных и субъективных факторов затрудняет для субъекта управления прогнозирование и регулирование конфликтных групп в трудовых спорах, делает эти группы размытыми, а состав их разнообразным. Так, известно, что в коллективных трудовых забастовках не весь персонал предприятия преследует единые цели, имеется реальное расхождение интересов рабочих, служащих, специалистов.

Наконец, сложность управления организационным конфликтом состоит в том, что на каждом этапе развития организации важнейшая задача руководства - поддержание оптимального уровня конструктивного конфликта, так как полное отсутствие конфликтов в трудовых отношениях порождает самоуспокоенность и самодовольство работников, особенно управленцев, т.е. создает симптомы «летаргического сна» коллектива. Трудовые конфликты в организации функционально сравнимы с болезнью в человеческом организме: люди, не знавшие долгое время серьезных болезней, при первом же случае поддаются панике, становятся мнительными и т.н. Такова же реакция сложных систем: чем они организованнее, централизованнее, тем чувствительнее к непредвиденным отклонениям, нарушениям, дисбалансам. Поэтому организационные и трудовые конфликты как тип социально-экономических конфликтов не только неизбежны, но и необходимы. Задача субъекта управления состоит в том, чтобы трудовой спор или конфликт интересов не выходил за объективные рамки предмета разногласий, не переходил во взаимное дискредитирование оппонентами друг друга, не

разрушал психологическое взаимопонимание между людьми, формировавшееся годами.

Ярким примером объективной необходимости организационного конфликта является такой его вид, как «позиционный конфликт», который возникает вследствие расхождения целей подразделений, создающего объективное противостояние. Такой конфликт позиционен, потому что он объективно задан разными функциями подразделений в организационной структуре. Полезность этого процесса обусловлена тем, что он позволяет высшему руководству объективнее оценивать конкретные действия соперничающих подразделений, поскольку те вынуждены для усиления своих позиций разрабатывать нестандартные решения межподразделенческих проблем. Иначе говоря, позиционный конфликт создает конструктивное напряжение, полезное для организации при условии контроля над ним. Не случайно на практике он нередко закладывается в целевую структуру организации. Патологические последствия позиционных конфликтов наступают тогда, когда конструктивное напряжение субъектов инновационной деятельности насыщается избыточными негативными эмоциями, перерождается в неоправданную межличностную конкуренцию и неделовые межличностные разногласия.

1. История социально-трудовых конфликтов.

Социально-трудовой конфликт - это борьба различных социальных групп за экономические (материальные) ресурсы, в основе которой лежит понятие "справедливость", определяемое как соотношение вложенного труда и полученного вознаграждения.

Основные причины конфликта на предприятии сводятся к следующим четырем группам:

- 1 заработок;
- 2 содержание труда;
- 3 отношения в коллективе;
- 4 смысл трудовых усилий.

В западных странах со стабильной рыночной экономикой социально-трудовые конфликты, как правило, носят аполитический характер. Их основная задача - решение социальных и экономических проблем.

Действующими сторонами в этих конфликтах выступают прежде всего предприниматели и наемные рабочие, представляемые профсоюзами. Правительственным структурам отводится в таких конфликтах роль посредника или арбитра.

В России большинство конфликтов перерастает в политические акции, направленные против властвующих структур. В них основная линия конфликта проходит между наемными работниками и правительством. Такая политическая направленность трудовых отношений обусловлена целым рядом субъективно-объективных факторов:

1 Антисоциальная политика проводимых правительством реформ привела к обнищанию и маргинализации большинства российских граждан. Целые социальные слои и профессиональные категории граждан не смогли приспособиться к новым условиям жизни. По данным социологических исследований, проведенных в феврале 1997 г., 64% опрошенных ответили, что им не удалось приспособиться к сегодняшней жизни, и они живут хуже, чем до реформ; 23% считают, что им удалось приспособиться и они живут так же, как и жили раньше. И только 18% ответили, что им "удалось найти свое место", и они живут лучше, чем до реформ. Мы видим, что большинство российских граждан оказались не востребованными в новых социально-экономических условиях. Поэтому люди будут стремиться изменить "непригодные" для них условия жизни.

2 В среднем 60% работающих по найму россиян не имеют других источников дохода кроме зарплаты. Но уровень зарплаты у большинства экономически активного населения настолько низок, что не обеспечивает простого воспроизводства рабочей силы.

Падение доходов ведет к дальнейшему спаду производства, уменьшению налогооблагаемой базы и дефициту бюджетных средств, необходимых как для инвестирования производства, так и для решения социальных задач. Таким образом, круг проблем как бы замыкается.

3 С осени 1996 г. среди важнейших социально-экономических проблем наиболее актуальной, во многом драматичной, становится проблема невыплаты (задержки) зарплаты, пенсий, стипендий, пособий. В первой половине 1998 г. эта проблема еще больше обострилась. В мае 1998 г. шахтеры основных угольных регионов в знак протеста против невыплаты зарплаты перекрыли железнодорожные магистрали страны. "Рельсовая война" на несколько дней парализовала движение

поездов. Экономика России понесла огромные материальные убытки. Используя все доступные средства борьбы (пикетирование, митинги, голодовки, забастовки), люди, защищая свои базовые интересы, вынуждены были пойти на крайние меры, от которых до социального взрыва всего один шаг.

4 Настоящей трагедией для российского общества стали различного рода экономические преступления, которые весьма негативно влияют на социально-трудовые отношения. Средства, заработанные от реализации произведенной продукции, приватизации государственной собственности, и полученные кредиты попросту разворовываются на всех уровнях, а виновные в их хищении, как правило, не привлекаются к ответственности. Криминализация экономики и коррумпированность чиновников достигла размеров, угрожающих государственной безопасности. При этом официальные институты власти и силовые структуры демонстрируют полную несостоятельность (или нежелание) в борьбе с преступностью.

5 Ключевым фактором, необходимым для проведения социально-экономических реформ и поступательного развития общества, является фактор доверия населения к осуществляемым преобразованиям и к властным структурам. В январе 1997 г. свое отрицательное отношение к курсу экономических реформ, проводимых руководством страны, высказали 47% респондентов. А свое недоверие основным структурам и институтам власти (Президенту РФ, правительству, Совету Федерации, Государственной Думе, милиции, суду, прокуратуре) высказали от 64 до 74% из числа опрошенных россиян. Конфликтогенная обстановка в сфере трудовых и социально-экономических отношений усугубляется еще и тем, что в России отсутствуют действенные механизмы урегулирования социально-трудовых конфликтов, поэтому большинство из них трансформируются в социально-политические.

Самое худшее, что может наступить при разжигании социального конфликта - это разгул толпы, или, как сейчас говорят, массовые беспорядки. Какой величины толпа, такое и социальный смерч - местного значения или более обширного.

Предупреждению трудовых конфликтов способствует достижение общей стабилизации в стране. Снижение социальной напряженности возможно лишь при условии улучшения экономического положения страны, стабилизации политической системы, демократизации трудового законодательства, которое отражало бы интересы работающих и выполняло защитные функции.

Список источников.

1. https://studopedia.ru/3_103302_tema--sotsialno-trudovie-otnosheniya.html
2. https://studopedia.ru/8_51829_sotsialnie-konflikty-v-organizatsii.html
3. https://studwood.ru/611514/sotsiologiya/sotsialno_trudovye_konflikty