

ФУНКЦІЇ ТРУДОВОГО КОНФЛІКТУ

Фомін Р. Л.,

*магістрант Інституту управління та права
Запорізького національного технічного університету*

Існування та розвиток суспільства без конфліктів є неможливим. Трудові конфлікти на підприємствах обов'язково приводять до оновлення трудових відносин. Зміни в організації праці після вирішення трудового конфлікту можуть бути позитивними та негативними для працівників. Від того, як розбіжності трудового конфлікту будуть вирішуватись між сторонами соціального діалогу, залежать перспективи стабільного розвитку підприємств. Стала очевидною доцільність визначення функцій трудового конфлікту з огляду на вимоги сьогодення.

Для того, щоб дослідити функції трудового конфлікту, перш за все, необхідно визначити поняття функції права. У загальній теорії права під час аналізу правової функції увага зосереджується на тій ролі, яку вона виконує у системі суспільних відносин. На думку Ю. Г. Ткаченко, під функціями права слід розуміти конкретну роль (дію) права з організації суспільних відносин¹. С. С. Алексєєв розглядає функції права як напрями правової дії, що виражають роль права в організації (впорядкуванні) суспільних відносин². Т. Н. Радько, узагальнивши різні уявлення з цього питання, дійшов висновку, що, у кінцевому рахунку, під функцією права розуміють або соціальне призначення права, або напрями правового впливу на суспільні відносини, або те й інше разом³.

У загальному вигляді функції трудового конфлікту можна поділити на дві великі групи – матеріальні та моральні.

Матеріальна функція проявляється в тому, що у процесі трудового конфлікту та чи інша сторона може не тільки оволодіти, а й опанувати матеріальними цінностями, яких у неї не було до початку конфлікту. Дійсно, на практиці, коли роботодавець одноосібно припиняє виплати працівникам, при вирішенні розбіжностей ці виплати вони обов'язково отримають. Отже, конфлікт може сприяти прогресу і роз-

¹ Ткаченко Ю. Г. Методологические вопросы теории правоотношений : монография. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1980. – 176 с.

² Алексєєв С. С. Общая теория права : курс лекцій : в 2 т.. – М. : Юрид. лит., Т. 1. – 1981. – 359 с.

³ Общая теория государства и права : учебник. Академический курс в 2 т. Т. 2 / под. ред. М. Н. Марченко, А. В. Малько. – М. : Зерцало М, 2000. – 640 с.

витку матеріального рівня життя працездатної людини. Розмір матеріальних втрат залежить від масштабів самого трудового конфлікту.

Моральна функція трудового конфлікту проявляється у вигляді стимулятора швидких і важливих змін у свідомості працівника. Конфлікт начебто перериває процес звичайної односторонньої оцінки подій і створює умови для того, щоб побачити й оцінити їх з іншого боку.

Крім матеріальних і моральних функцій конфлікту, велике значення має низка функцій, які випливають з особливостей соціального організму трудового конфлікту. Це сигнальна, інформаційна, диференційна та динамічна функції.

Сигнальна функція попереджає про необхідність прийняття термінових дій для пошуку та усунення причин суспільного напруження, ретельного вивчення обставин, які створили конфліктну ситуацію.

Інформаційна функція є близькою до сигнальної, але і дещо відмінною – вона значно ширше, ніж просте свідчення про негаразди. Розгортання та протікання конфліктної ситуації несуть значну інформацію про чинники, які її породили і вивчення яких є важливим засобом для її розв'язання.

Диференційна функція характеризує процес соціальної диференціації, яка виникає під впливом конфлікту, що часто проходить через зміну і руйнування колишньої системи. Під впливом конфлікту процес соціальної диференціації розвивається у двох протилежних напрямках, тобто відбувається поляризація протидіючих сил, а з іншого боку, відбувається інтеграція соціальних сил навколо нових центрів тяжіння і консолідації.

Динамічна функція – в кожному соціальному конфлікті закладена можливість більш швидкими темпами здійснювати зміни і спрямовувати подальший розвиток підприємств. В цілому, конфлікт тоді виконує соціально позитивну функцію, коли це сприяє прогресу. Але й тоді необхідно враховувати втрати, які завжди мають місце та стосуються як матеріальної, так і моральної сфери. Дійсно, у конфлікті і прогресивна, і регресивна функції невід'ємні одна від одної. Трудовий конфлікт корисний тим, що він розв'язує розбіжності. Це його об'єктивна функція. Разом з тим розбіжність може бути усунута шляхом повного зруйнування або серйозної дезінтеграції системи.

Отже, у сучасних умовах відкриваються й перспективи до створення більш гнучкої системи вирішення трудових конфліктів – системи, що буде функціонувати на засадах самоорганізації сторін соціального діалогу.