

continue their policies, and to renounce the supporters of the Social Democrats to his side. It should be paid to the fact that the German system of social security of that time has become a model for many European states and even now we can find common features of the legislation of modern countries. The significance of social security created by Otto von Bismarck in the state building of Ukraine is the same as for most European countries. Compulsory social insurance is the basis of the Ukrainian state system, which guarantees material support and protection to the population. Public organizations that make it possible to combine certain groups of the population in Ukraine are created and continue to be created. Ukraine is developing to improve social security.

Literature

1. Goncharenko L.L. Otto von Bismarck and the Samoan Bill of 1879–1880. *Scientific works of the historical faculty of Zaporizhia National University*. 2013. Ed. 35. P. 253-257. Access mode: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npifznu_2013_35_49.
2. Bepalova L.N. The discourse of German historians on the social policy of O. Bismarck. *Bulletin of the TSPU*. 2015. № 2 (155). Access mode: <https://cyberleninka.ru/article/n/diskurs-nemetskih-istorikov-o-sotsialnoy-politike-o-bismarka> (access date: 09.04.2021).
3. Vlasov N.A. Political Parties of the German Empire in the Early 70's of the XIX century. *Bulletin of St. Petersburg University. History*. 2004. № 1-2. Access mode: <https://cyberleninka.ru/article/n/politicheskie-partii-germanskoy-imperii-v-nachale-70-h-godov-xix-v> (access date: 09.04.2021).
4. Pavlova I.P. Elberfeld System of Social Assistance to the Poor: from Volunteering to Professionalism. *ZhISP*. 2016. № 3. Access mode: <https://cyberleninka.ru/article/n/elberfeldskaya-sistema-sotsialnoy-pomoschi-neimuschim-ot-dobrovolchestva-k-professionalizmu> (access date: 09.04.2021).

УДК 331.109:316.48 (043.2)

Яківчук Ж.В., здобувач вищої освіти
другого (магістерського) рівня,
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна
Науковий керівник: Череватюк В.Б., к.ю.н., доцент

ТРУДОВІ КОНФЛІКТИ ЯК ВИД ПРАВОВИХ КОНФЛІКТІВ

Конфлікти є досить поширеним явищем як у звичайному житті пересічного громадянина, так і у житті державного службовця чи найманого працівника під час виконання ними своїх трудових функцій. Хороший колектив – це запорука процвітання бізнесу, якісного виконання покладених завдань та впевненості у завтрашньому дні. На жаль, навіть

дружній колектив можуть зламати конфлікти, якщо вчасно не знайти шляхи їх вирішення.

Провідним чинником забезпечення життєдіяльності та розвитку людства є організація суспільства і, насамперед, організація трудової діяльності. Трудове право було і залишається однією із найважливіших ланок правової системи, яка має широку сферу дії. Норми трудового права регулюють, зокрема, відносини щодо попередження та вирішення трудових конфліктів і спорів. Поряд із цим, у сучасній науці трудового права та в механізмі правового регулювання порядку вирішення трудових спорів нагромадилася низка невирішених проблем.

Перш за все варто зазначити, що трудовий конфлікт – це суперечність, що виявляється в зіткненні різних інтересів різних учасників трудових правовідносин. «Стосовно трудових відносин, конфлікт виявляється в різних поглядах роботодавця і працівника щодо встановлення та застосування умов праці» [1, с. 99].

Причинами виникнення конфліктів у сфері трудових відносин можуть ставати найрізноманітніші ситуації. Загалом вони виникають у результаті неефективного керівництва, можуть носити психологічний відтінок у відношеннях між працівниками і роботодавцем або ж лише між працівниками в результаті нерівномірного розподілення трудових функцій та відповідно різного навантаження.

Іноді працівники виявляються у такому стані, коли, крім вимог загального особистого характеру, вони усвідомлюють, що мають право на отримання від своїх роботодавців більших результатів від своєї праці, що в оцінці їх праці припускається несправедливість. Виникають незадоволення існуючим положенням і, як наслідок, розбіжності між інтересами працівника та роботодавця. У більшості випадків причиною конфліктів стає відсутність балансу між виконуваною роботою і заробітною платою.

Яскравим прикладом трудового конфлікту є ситуація, коли начальник доручає виконання завдань, які знаходяться у підвідомчості одного співробітника, іншому співробітнику, знаючи, що другий виконає їх якісніше та швидше. Звичайно, це спричинює напружені стосунки і певну конфліктну ситуацію між колегами та безпосереднім начальником, що в подальшому при такому ж розподілі обов'язків переростає у конфлікт.

Причиною конфліктів можуть бути і деякі об'єктивні фактори, які обумовлюються політичними, економічними, а іноді й невдалими правовими рішеннями, прийнятими як на рівні держави, так і на рівні його суб'єктів, органів місцевого самоврядування. Трудові конфлікти між сторонами трудових правовідносин, якими є роботодавець і працівник, можуть виникати за самими різними причинами і на будь-якому етапі розвитку трудових відносин. Вони можуть передувати цим відношенням

або приходити їм на зміну [2, с. 73].

«Трудовий конфлікт – це неспівпадання інтересів сторін відносно встановлення або зміни умов праці. У даному випадку відсутнє трудове правопорушення, ущемлення прав однієї зі сторін. Вирішення трудового конфлікту можливе – і має здійснюватись за допомогою примирно-третейських процедур без звернення в юрисдикційні органи. Законодавче завдання в даній ситуації полягає в розробці й встановленні ефективних примирно-третейських способів досягнення згоди між сторонами» [3, с. 31].

Під вирішенням трудового конфлікту в соціології розуміють процес управлінського впливу на перебіг трудового конфлікту з метою зняття (усунення) причин його виникнення та негативних наслідків. До основних методів вирішення трудових конфліктів належать: компроміс, переговори, застосування сили (влади, закону, традиції) [4, с. 120]. Якщо трудовий конфлікт не вирішується його учасниками і виникає необхідність притягнення до його вирішення спеціальних уповноважених на це органів, то він переростає в трудовий спір. Розгляд трудових спорів у цих органах дозволяє реалізувати право громадян на працю і захистити його у випадку порушення. Крім того, суспільство одержує інформацію про реальне положення справ у сфері трудових відносин, що дозволяє вносити корективи в їхнє правове регулювання.

При цьому важливим є недопущення масових колективних трудових конфліктів та спорів, адже це тягне за собою дестабілізацію роботи на тому чи іншому підприємстві. Додамо, що одним із найважливіших питань порядку вирішення колективних трудових спорів в Україні є створення правового механізму їх розв'язання, тому що основним напрямком вдосконалення законодавства про порядок вирішення колективних трудових спорів є адаптація трудового законодавства України зі вказаного питання до законодавства країн із ринковою економікою і насамперед з країнами Європи. Оскільки основний напрямок зовнішньої політики України є її інтеграція до Європейського Союзу.

Отже, конфлікти в трудовому колективі є типовим явищем розвитку нашого суспільства. Вони виникають в умовах складного соціально-економічного стану країни як наслідок переходу до ефективного ринкового господарства та, в зв'язку з цим, формування нової системи виробничих відносин. Внаслідок трудових конфліктів відбуваються втрати робочого часу, що веде до зменшення продуктивності праці та створюється несприятливе для розвитку людського капіталу середовище. Для ефективного вирішення трудових конфліктів необхідно володіти як певним обсягом теоретичних знань, так і практичними навичками, що сприяють їх подоланню. Сучасний керівник повинен добре розумітися на сутності такого складного явища, як конфлікт, і, якщо він виник, уміти

знайти найоптимальніший шлях вирішення, щоб запобігти погіршенню психологічного клімату в трудовому колективі. Правильно керувати конфліктами в колективі, що склався, має вміти кожний сучасний менеджер зокрема та кожен учасник трудових відносин загалом.

Література

1. Лазор В.В. Колективні трудові спори і конфлікти: теоретичний аспект. *Право і безпека*. 2002. № 4. С. 98-102 (дата звернення: 12.04.2021).
2. Іншин М.І. Трудові конфлікти та трудові спори у системі соціальних конфліктів. *Форум права*. 2006. № 2. С. 71-75. URL: <http://www.nbuuv.gov.ua/e-journals/FP/2006-2/06imisk.pdf> (дата звернення: 12.04.2021).
3. Лазор Л.І. Судовий захист від посягання на честь, гідність та ділову репутацію. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*: зб. наук. праць. Луганськ: Вид-во СУНУ, 2002. № 3. С. 26-33 (дата звернення: 12.04.2021).
4. Кушнір А.А. Трудові конфлікти та способи їх вирішення. *Природничі та гуманітарні науки. Актуальні питання*: матеріали XI Всеукр. студ. наук.-тех. конф., Тернопіль: Тернопільський нац. техніч. ун-т ім. Івана Пулюя, 2019. С. 120-121 (дата звернення: 12.04.2021).