

Економічні конфлікти в Україні та шляхи їх вирішення



ЗМІСТ

- Вступ
 1. Сутність економічного конфлікту
 2. Витоки, причини, рушійні сили та види економічних конфліктів
 3. Сторони конфлікту
 4. Особливості динаміки економічного конфлікту
 5. Особливості розв'язання колективних трудових конфліктів
- Висновки

ВСТУП

- Аналіз економічного конфлікту, його сутності, різновидів, джерел, механізмів та динаміки розвитку, шляхів розв'язання, попередження та прогнозування щодо можливостей виникнення нових конфліктних ситуацій в умовах становлення ринкових відносин в Україні набуває особливого значення.

Якщо виходити із загального визначення конфлікту як прояву об'єктивних і суб'єктивних суперечностей, що відбиваються у протиборстві сторін, то економічний конфлікт можна представити як протиборство суб'єктів соціально-економічних відносин з приводу дефіциту економічних ресурсів, для подолання якого необхідно використовувати економічні, соціальні та політичні засоби. При цьому слід підкреслити, що будь-які конфлікти в суспільстві, від особистісних до конфліктів духовної сфери, часто можуть бути пов'язані з економічною стороною суспільного життя. Цей зв'язок може проявлятися у матеріальних інтересах, вигодах, а також втратах у вигляді як безпосередніх руйнувань, так і опосередкованих економічних збитків.

Отже, економічні конфлікти постають як визначальні для інших конфліктів, вони присутні деякими своїми елементами практично в більшості соціальних конфліктів, а перебіг та розв'язання різноманітних конфліктів містять в собі економічну складову.

1 Сутність економічного конфлікту

- **Об'єкт конфлікту** в конкретній системі відносин завжди є певний дефіцитний ресурс, володіти яким прагнуть обидві сторони конфлікту. В економічному конфлікті об'єктом можуть стати ринки збуту, споживачі, фінанси, сировина, заробітна плата тощо. Тобто, за будь-яких обставин у сучасних умовах цінність чи ресурс стає об'єктом економічного конфлікту, коли має хоча б яке-небудь відношення до ринку.
- **Предмет конфлікту** — це об'єктивно існуюча або уявна проблема, заради якої конфліктуючі сторони вступають у боротьбу.

Сучасне виробництво породжує конфлікти двох основних типів. По-перше, це конкуренція між виробниками товарів. По-друге, зіткнення між роботодавцями та найманими робітниками. Якщо робочу силу вважати товаром, то обидва ці види конфлікту являють собою різновиди відносин у загальній системі, що зветься ринком.

Витоки, причини, рушійні сили та види економічних конфліктів

Спираючись на схему дослідження конфлікту О. Здравомислова, можна виділити такі глибинні причини конфліктів у економічній сфері:

- варіанти розподілу ресурсів,
- функціонування інститутів розподілу а також протилежність економічних установок різного типу
- прагнення вибрати між вигодою та додержанням умов договору між учасниками ринкових відносин.

До форм трудових конфліктів, які зустрічаються найчастіше, належать:

- 1) критичні виступи на зборах трудового колективу;
- 2) звільнення, в тому числі колективне, за «власним бажанням» після обговорення існуючої ситуації;
- 3) страйк (попереджувальний, тимчасовий, безстроковий та ін.);
- 4) масові демонстрації і мітинги;
- 5) саботаж (відмова від виконання наказів адміністрації);
- 6) бунт, що супроводжується псуванням устаткування, підпаленням: До цього переліку можна додати й такі специфічні форми протесту, як перекриття важливих залізничних магістралей і шосейних доріг, пікети підприємств, установ з метою недопущення до праці на них штрейкбрехерів.

Сторони конфлікту

Працівники

VS

Роботодавці



Особливості динаміки економічного конфлікту

- За сучасних українських умов типовий виробничий конфлікт має такий вигляд (за основу взята модель О. Здравомислова):
 - 1) невдоволення робітників викликає який-небудь аспект виробничої ситуації, частіше за все на вузькій ділянці виробництва;
 - 2) це невдоволення якимось чином доходить до керівництва, яке сприймає його або як частковий випадок, або як частину більш широкої проблеми. Якщо напруженість знімається конструктивно, тоді все заспокоюється, а адміністрація враховує одержаний досвід у подальшому. Гірше, якщо адміністрація вважає, що робітники втручаються не в свою справу. Тоді на примітку беруться «незадоволень»;
 - 3) якщо напруженість збільшується, чекають перших негараздів. Вони можуть статися випадково, можуть бути створені спеціально, а можуть виявитися «змішаними». Починається розбір ситуації. Робітники протестують. Адміністрація може піти на переговори і знайти прийнятний вихід. Але може вдатися і до покарання (штраф, переведення на іншу роботу тощо);
 - 4) серед робітників настає розкол. Деяко виявляє байдужість, а інші організуються, щоб захистити справедливість. Створений комітет готує документи протестів, починає шукати компромат на адміністрацію і, можливо, звертається до юристів. Серед адміністраторів теж виокремлюються різні групи: одна схильна згорнути конфлікт, інша — піти до кінця, вжити відповідних заходів;
 - 5) комітет робітників звертається до робітників. Приймаються колективні заяви. Вимоги набувають все більш загального характеру, політизуються, висувуються екстремістські цілі. Обидві сторони конфлікту діють більш жорстко, «бійці» домінують над «примиренцями». Вже забутий початок конфлікту, його перші учасники. Йдуть гучні дискусії про справедливість. Старі профспілки, які сприймаються як прибічники адміністрації, відтісняються. Створюється нове робітниче представництво. Виникає страйк;
 - 6) сторони сідають за стіл переговорів, але часто вже після того, як кожна з них перелічила свої рани і з жахом побачила ціну конфлікту. Відбувається переструктурування адміністрації і робітничого колективу. Розробляються норми більш цивілізованої взаємодії. Але в ситуації промислового спаду можливі і крах підприємства, і перехід його до іншого власника, і масові звільнення.

Особливості розв'язання колективних трудових конфліктів

- Як відомо, колективний трудовий конфлікт зустрічається як на макрорівні (країна, регіон, галузь господарства), так і на мікрорівні (підприємство, цех, бригада і т. ін.).
- На макрорівні розв'язання конфліктів цього виду відбувається насамперед шляхом його інституціоналізації на основі співробітництва сторін. Зацікавленість у стабільності системи, а також наявність відповідного законодавства обумовлюють готовність підприємницьких організацій, профспілкових і правоохоронних органів до гнучкого врегулювання виникаючих конфліктів.
- На мікрорівні: Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»

ВИСНОВКИ

- Отже, можна констатувати, що при виникненні конфліктів економічного характеру важливу роль відіграє створення сприятливих умов для того, щоб вони не перетворилися на агресивні та руйнівні форми класового антагонізму, а стали предметом обговорення у раціонально організованому переговорному процесі. Принципи ж організації переговорного процесу в ситуації класового конфлікту будь-якого рівня сформулював ще Р. Дарендорф. До них належать такі:
 - 1) кожна із конфлікуючих, сторін повинна визнати за опонентом право на існування і право мати власні погляди. З цього аж ніяк не випливає, що ці погляди стають справедливими для опонента;
 - 2) учасники конфлікту повинні визнати наявність розбіжностей і протистояння. Заява про повну спільність інтересів і розуміння ситуації є або демагогією, або спробою пригнітити супротивника, нав'язати йому свою правду;
 - 3) всі учасники конфлікту визнають певні правила взаємодії сторін, особливо рівність у процедурі переговорів;
 - 4) регулювання переговорів забезпечується соціальними інститутами парламентського типу, які: а) мають певні повноваження; б) володіють монополією на представництво інтересів своєї сторони; в) розробляють рішення, що є обов'язковими; г) діють демократично.Очевидно, що кардинальне поліпшення конфліктогенної обстановки в економічних відносинах неможливо без виходу економіки із кризи. Але на виникаючі у суспільстві конфлікти необхідно реагувати терміново. Головну роль в урегулюванні цих конфліктів повинна відігравати держава — як сторона конфлікту, або як посередник чи арбітр.