**11. Pracovní konflikty**

Pracovní konflikty = chování a postoje jedné strany pracovních vztahů jsou v opozici vůči chování a postojům druhé strany - konflikt jako vyústění rozporů

Konflikt mezi jedinci plodí méně problémů než konflikt mezi skupinami – jedinci mohou jednat nezávisle, skupiny musí akceptovat normy, cíle a hodnoty skupiny.

Spektru konfliktů odpovídá spektrum jednání - od vyjednávání ke stávkám

Výskyt konfliktů: nejen objektivní podmínky, ale i příslušné vzorce chování (rozdíly v četnosti stávek při stejných podmínkách – národní specifika)

Kolektivní vyjednávání = studium způsobů, kterými jsou konflikty mezi pracovní silou a kapitálem organizovány, institucionalizovány a kontrolovány

**Typy konfliktů**

Volba formy odporu je závislá na:

* povaze konfliktu (otevřený, latentní)
* situaci na trhu práce (míra nezaměstnanosti)
* stupni organizovanosti aktérů (jednotlivci, zájmové skupiny, odbory)
* zázemí aktérů (zejm. právní a finanční, veřejné mínění)

 *Úroveň konfliktu Typ konfliktu*

 vyplývající z jednání přímý - otevřený, neřízený

 institucionální nepřímý - institucionalizovaný

 strukturální latentní - implicitní

**Přímý, otevřený konflikt**

Nejvýraznější, zvolené jednání slouží k vyjádření konfliktu. Široká škála nesouhlasu, závislá na hloubce konfliktu – čím hlubší, tím ostřejší

**Nepřímý, institucionalizovaný konflikt**

Kontrola a regulace konfliktu příslušnými institucemi – odbory, vláda

Izolovanost pracovních konfliktů – konflikty v jednom odvětví nevedou ke konfliktům v jiném ALE v případě politického pozadí konfliktu ano

Úloha jednotlivce – nástroj (manipulovaný) nebo pojistka (před zneužitím)?

**Latentní konflikt**

Rozpor vyjádřený střetem zájmů, které (zatím) nejsou ventilovány

Obecnější problémy – alokace pracovních sil, regulace trhu práce

**Příčiny konfliktů**

1. Komunikační - manažeři nekomunikují, „hra na schovávanou“

2. Manažerské - šéfové neumí plánovat a jasně zadat práci, odlišnosti mezi tím, jaké pracovní úkoly

jsou požadovány a tím, jaké jsou odevzdány

 - nestabilita postojů, populismus, „korouhvičky“

3. Organizační – nevhodná organizace práce, nejasné kompetence, špatně nastavená firemní kultura

4. Problémy týmové práce, osobnostní problémy – mezilidské vztahy, nedostatek loajality, osobní zájem oproti zájmu firmy

Druhy konfliktů: interpersonální

 skupinové, meziskupinové

**Řešení pracovních konfliktů**

Strategie řešení konfliktů – kooperace, vyhýbání, konfrontace, kompromis, ústup

* Zkvalitnění komunikace – konstruktivní diskuse, pozitivní prvek vnášení vlastního názoru
* Pravidelná setkávání týmu – možnost otevření problémů všech členů týmu bez pocitu viny, strachu a nedocenění
* Dodržování kompetencí, subordinací a pravidel práce týmu
* Řešení vážnějších profesního pochybení, konfliktů na podkladě pracovního vytížení a stresu

**Předcházení konfliktům**

Zlepšování celkového klimatu na pracovišti – uvolněná atmosféra důvěry, radosti a vstřícnosti

Podpora otevřenosti, komunikace

Předcházení syndromu vyhoření u jednotlivce:

 - pochvala práce

 - zájem o pracovníky, podpora

 - umožnění profesního růstu

 - zvyšování kvalifikace, vlastní sebedůvěry

 - podpora kompenzačních mechanismů, např. společné akce v zaměstnání i mimo něj

**Koncepty konfliktů**

Oborový přístup:

* sociální psychologie – modely frustrace – agrese; jakákoliv forma deviace pracujících od standardního zaměstnaneckého chování je chápána jako odpověď na situační impuls
* ekonomie – model racionální volby, tržně orientované chování
* právo – právní nástroje regulace konfliktů, jejich vliv na formy a stupně konfliktů
* politologie – konflikty jako výrazy mobilizace kolektivních aktivit, politické konsekvence
* sociologie – vztahy mezi strukturní determinací a sociálním jednáním, diferenciace konfliktů podle situací, jejich podmíněnost soc. profesní strukturou, sociální soudržnost

**Nástroje prosazování zájmů pracujících**

Nejúčinnější prostředky z hlediska prosazování zájmů zaměst. na pracovišti (1.místo v %, v závorce % uvedení mezi 4 nejdůležitějšími oblastmi)

KLÍČOVÉ

 Kolektivní smlouva sjednávaná odbory v rámci podniku 44 (64)

VELMI ÚČINNÉ

 Pravomoc odborů kontrolovat dodržování bezpečnosti práce a pracovně

 právních předpisů 17 (62)

 Účast zástupců zaměstnanců ve správních a dozorčích orgánech 14 (57)

MÉNĚ ÚČINNÉ

 Individuální vyjednávání, uplatňování připomínek zaměstnanců 5 (42)

 Odvětvová kolektivní smlouva 4 (18)

 Nátlakové akce, protesty, stávky 3 (22)

 Podnikové rady (rady zaměstnanců) 3 (32)

  Žádný, pracovníci si nemají nic vyjednávat a prosazovat, mají být loajální

 vůči podniku 3 ( 6)

*Zdroj: „Způsoby a efektivnost zprostředkování zájmů …“, Sociologický ústav 2003, N=1009*

**Stávky a výluky**

Stávka - částečné nebo úplné přerušení práce zaměstnanci

* Stávka jako zbraň ekonomického nátlaku – předpokladem je vztah mezi rozhodnutím stávkovat a konkrétními problémy
* Stávka jako zbraň politického nátlaku – má většina stávek (levice vs. pravice)
* Solidární stávka - na podporu požadavků zaměstnanců stávkujících ve sporu o uzavření jiné kolektivní smlouvy
* Výstražná stávka - krátká doba jejího trvání, demonstrace síly a odhodlání, nutnost dodržet stejný postup, jaký platí pro stávku obecně

Je zakázáno nutit někoho stávkovat, bránit někomu ve stávce nebo přijímat na místa stávkujících jiné zaměstnance

Výluka - částečné nebo úplné zastavení práce zaměstnavatelem

Při stávkách ztrácí obě strany – zaměstnavatelé zisk, zaměstnanci mzdu, výraz nefungujícího sociálního dialogu

**Náležitosti stávky**

Stávku vyhlašuje odborový orgán, jestliže s ní souhlasí alespoň dvě třetiny zaměstnanců zaměstnavatele zúčastněných na hlasování o stávce, jichž se má kolektivní smlouva týkat, za předpokladu, že se hlasování zúčastnila alespoň polovina všech zaměstnanců zaměstnavatele, jichž se má tato smlouva týkat

Odborový orgán musí písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 3 pracovní dny předem, kdy bude stávka zahájena, důvody a cíle stávky, počet zaměstnanců, kteří se stávky zúčastní, a seznamy pracovišť, která nebudou v době stávky v provozu

Stávku může ukončit odborová organizace, která ji vyhlásila nebo rozhodla o jejím zahájení. Ukončení stávky musí odborová organizace bez zbytečného odkladu písemně oznámit zaměstnavateli

Úprava stávky obsažená v zákoně o kolektivním vyjednávání umožňuje vyhlásit stávku pouze ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy. Vyhlásit stávku je možné i ve sporu o změnu již platné kolektivní smlouvy, jestliže byla v kolektivní smlouvě možnost změny, případně její rozsah dohodnuty

Nezákonná je stávka zaměstnanců zdravotnických zařízení nebo zařízení sociální péče, pokud by stávkou došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů, obsluhy jaderných elektráren, policie a armády, zabezpečení letového provozu, soudců a státních zástupců

Zaměstnavatel může podat návrh na vyhlášení nezákonnosti stávky ke krajskému soudu příslušnému dle sídla odborové organizace, proti které návrh směřuje. Návrh nemá odkladný účinek.

Účast na stávce je hodnocena jako omluvená absence a stávkujícím nepřísluší mzda ani náhrada mzdy. Pokud soud prohlásí stávku za nezákonnou, pak odborová organizace odpovídá zaměstnavateli za škody vzniklé v důsledku vyhlášení stávky.

Právo stávkovat není pojato jako právo individuální, ale jako právo kolektivní – s případnými odpovědnostními nároky mohou být stíhány pouze subjekty kolektivního práva, kterými nejsou samotní zaměstnanci, nýbrž odborové organizace.

**Řešení institucionalizovaných konfliktů**

Zákon o kolektivní vyjednávání (1991) – uzavírat kolektivní smlouvy mohou jen odbory, reprezentovat zaměstnance můžou i jiné instituce

Pokud se zúčastněné strany nedohodnou, je nutné požádat o zprostředkování (příp. arbitráž) MPSV (nelze vyhlásit stávku!)

V ČR neexistují pracovní soudy – pracovní problémy projednávají občanské soudy (zdlouhavé) – sankční role úřadů práce

Hlavní nedostatek – právní úprava stávek (ot. legality)

Prevence – fungování tripartity na národní úrovni, osvětová, vzdělávací a informační činnost, kvalita sociálního klimatu