## ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

2017

Оглавление

Введение

Глава 1. Теоретико-методологическая основа социологического исследования трудовых конфликтов

.1 Концептуализация понятия «трудовой конфликт»

.2 Типология социально-трудовых конфликтов

.3 Причины социально-трудовых конфликтов и специфика их проявления в трудовых организациях

Глава 2. Социологический анализ трудовых конфликтов на современных российских предприятиях

.1 Субъекты трудовых конфликтов и социологический анализ стратегий субъектов трудовых конфликтов

.2 Динамика социально-трудовых конфликтов, экономические и социальные последствия

.3 Технологии разрешения трудовых конфликтов: возможности и ограничения

.4 Анализ социально-трудового конфликта на заводе «Ford» в России

Вывод

Библиографический список

# Введение

Трудовые конфликты - это явление, известное по всему миру, идет ли речь. Они также тщательно исследуются по причине того, что трудовые конфликты могут быть причиной снижения эффективности работы в любой организации вплоть до полной остановки работы. Трудовой конфликт может проявиться на коммерческом предприятии, государственном, благотворительной организации и вообще в любой организации, которая имеет организационную структуру . Но даже если в организации или предприятии состоит всего 2 человека, это не исключает возможности возникновения трудового конфликта.

[**Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом**](http://учебники.информ2000.рф/personal3/personal3-1.shtml)

Актуальность работы. Как уже было сказано, трудовые конфликты распространены по всему миру, и исследование трудовых конфликтов, а также путей их решения является крайне актуальным при том, что на данный момент СТК (социально-трудовые конфликты) в России слабо исследованы. Необходимо понимать, какова динамика социально-трудовых конфликтов, а также их особенности в целях их предупреждения и успешного разрешения, поскольку трудовые конфликты могут стать источником экономической неэффективности предприятия, а это, в свою очередь, негативно сказывается на государстве в целом. Слабая изученность СТК не позволяет их своевременно предупреждать и решать с наименьшими негативными последствиями.

Объект исследования: трудовые конфликты и пути их решения.

Предметом исследования выпускной квалификационной работы является изучение специфики трудовых конфликтов на примере завода «Форд» во Всеволожске.

**Фитнес на дому**



[**http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml)

Цель исследования: описать динамику и особенности трудовых конфликтов в России в целом, а также на примере завода «Форд» во Всеволжске.

Гипотеза исследования: на заводе Форд в России в процессе трудового конфликта сторона работников или сотрудников требует полного удовлетворения своих требований, не идя на уступки.

Задачи исследования:

1. Концептуализация понятия «трудовой конфликт»,

2. Описание типологии социально-трудовых конфликтов,

3. Описание причин социально-трудовых конфликтов и специфики их проявления в трудовых организациях,

4. Изучение динамики социально-трудовых конфликтов, их экономических и социальных последствий,

5. Анализ трудового конфликта на российском предприятии с учетом информации, полученной на предыдущих этапах исследования,

6. Рассмотрение особенностей трудового конфликта на заводе «Форд». Данное исследование является описательным.

Методологической основой исследования является системный анализ в сочетании со сравнительно-сопоставительным методом, который необходим для изучения СТК как сложного явления социальной реальности. В исследовании применяется структурно-функциональный анализ для исследования положительных результатов, связанных с урегулированием СТК.

Теоретико-методологическим изучением такого явления как конфликт занимались следующие исследователи: К. Боулдинг, Р. Дарендорф, А. Кацва, К. Марск, П. Гриффин, А. Здравомыслов, Л. Козер, Л. Крисберг, и другие.

Социальные конфликты в организациях исследовали и разрабатывали пути их решения такие исследователи как Н. Гришина, В. Ларионов, А. Осеев, Г. Таскаев, Д. Шевчук, А. Бизюков, А. Кибанов, О. Мельников, В. Ратников.

А. Зайцев, М. Мескон, Ф. Хедоури, О. Виханский, В. Маслов, В. Наумов разрабатывали механизмы предупреждения и разрешения трудовых конфликтов на микроуровне (развертывание конфликта в повседневной жизни и в повседневных обстоятельствах).

По мнению А.Г. Здравомыслова, изменения в социологии конфликта, происходящие на микроуровне, влекут за собой последствия на макроуровне. По его мнению, в России происходят следующие изменения, влекущие за собой изменения в сознании людей, влияющие на их поведение:

1. Меркантилизация отношений между людьми,

2. Смена авторитетов (смена лидеров общественного мнения),

. Распространение чувства незащищенности и страха.

4. В результате, по его мнению, программы, рассчитанные на «рационального экономического человека, который знает, в чем состоят его собственные интересы, не получают поддержки и не могут быть реализованы» .

Согласно теории К. Боулдинга, конфликты можно и нужно преодолевать или, по крайней мере, ограничивать. Он подразделяет конфликты на личностные, организационные и групповые. Он определяет динамику конфликта как процесс, складывающийся из совокупности реакций противоборствующих сторон на внешние стимулы. Все общественные столкновения являются «реактивными процессами». Например, механизм зарождения и нарастания любви является аналогичным на первый взгляд полностью противоположному процессу, к примеру, гонке вооружений, оба процесса являются реактивными, то есть стороны отвечают на стимул, на который, как правило, возникает стереотипная для личности или для группы реакция. И, таким образом, конфликт нужно преодолевать и разрешать, меняя реакции, ценности и влечения индивида.

Подходы А.Г. Здравомыслова и К. Боулдинга были использованы в данной работе. Они были взяты за основу для рассмотрения ситуаций СТК (социально-трудовых конфликтов) в России на примере case study на заводе Форд.

Эмпирическую базу исследования составили материалы анализа СТК на заводе «Форд», проведенного А. Москвиным, сообщения СМИ касательно конфликта на заводе «Форд», и статистических отчетов о динамке и особенностях СТК в России за 2008, 2015 и 2016 год.

Методы исследования:

анализ статистических данных об СТК в России,

исследование случая (case study) на примере завода Ford во Всеволжске, где в течение 10 лет (с 2005 по 2015 год) произошли 5 СТК, сопровождавшихся забастовками.

Практическая значимость работы. Данная работа ставит своей целью социологический анализ трудовых конфликтов в современных российских организациях или на предприятиях и, безусловно, такой анализ будет полезен для понимания особенностей трудового конфликта на российском предприятии, что позволит руководителям принимать решения, исходя из знания этих особенностей, а значит, решать трудовой конфликт с более благоприятными для предприятия последствиями и в более короткиесроки.

1. Теоретико-методологическая основа социологического исследования трудовых конфликтов

# 1.1 Концептуализация понятия «трудовой конфликт»

трудовой конфликт решение

Трудовой конфликт - это вид социального конфликта, объектом которого являются трудовые отношения и условия их обеспечения.

Иногда трудовому конфликту дается определение, которое принадлежит понятию «конфликт» или «социальный конфликт» . Однако такое определение, лишенное описания специфических признаков именно трудового конфликт, мешает понять его особенности по сравнению с другими видами конфликтов.

Межгрупповая враждебность впервые была описана З. Фрейдом, он опирался на работы Г. Лебона и У. Мак-Дугалла. Д. Кемпбелл описывал объективный конфликт интересов в реалистической теории группового конфликта. К. Фергюссон, Х. Хелли, Д. Рабби, М. Горвитц описывали так называемый «межгрупповой фаворитизм», то есть благоприятствование членам собственной группы в противовес членам другой группы.

Классификация конфликта. Если разделять конфликты по направленности, они подразделяются на:

1. Горизонтальные - субъекты которых не находятся друг у друга в подчинении;

2. Вертикальные - в которых одни субъекты конфликта находятся в подчинении у других;

3. Смешанные - в конфликте есть отношения как в горизонтальном и как в вертикальном конфликте.

Типы конфликта по последствиям, которые он приносит:

1. Конструктивные (созидательные);

2. Деструктивные (разрушительные).

По интенсивности конфликта (термин «интенсивность конфликта» характерен для западной конфликтологии) выделяют следующие типы конфликта: низкой, средней и высокой интенсивности.

Также конфликты можно разделить по их длительности.

Американские конфликтологи (Р. Даль и другие) классифицировали конфликты (социальные конфликты в обществе) по количеству сторон, участвующих в конфликте, и по его последствиям.

В структуре конфликта можно выделить несколько элементов:

1. Участники конфликта. Степень участия в конфликте может быть различной, например, опосредованное влияние на его ход тоже является своего рода участием. Участники подразделяются на основных участников, группы поддержки и другие участники;

2. Информационные модели конфликтной ситуации у участников конфликта (как основных, так и второстепенных);

3. Предмет конфликта (проблема, лежащая в основе конфликта, реально существующая или воображаемая);

4. Объект конфликта (причина или повод конфликта);

5. Микро или макро-среда, в которой развивается конфликт.

В. Шейнов указывает этапы конфликта:

1. Предконфликтный (латентный) период, в который идет подготовка конфликта. Включает в себя:

- возникновение объективной проблемной ситуации;

- осознание объективной проблемной ситуации;

- попытки разрешить проблемную ситуацию неконфликтными способами;

- возникновение предконфликтной ситуации.

2. Период конфликта (открытый период):

- инцидент (первое столкновение сторон);

- эскалация (возрастание конфликта, интенсивная борьба);

- сбалансированное противодействие;

завершение конфликта.

3. Послеконфликтная ситуация (латентный период)

- частичная нормализация отношений;

- полная нормализация отношений.

Также он описывает следующие причины конфликтов:

- недовольство оплатой труда;

- неблагоприятные условия труда;

недостатки в организации труда;

несоответствие прав и обязанностей работника;

- неритмичность работы (простои, вынужденные отпуска);

- неудобный график работы;

упущения в технологии;

необеспеченность заданий ресурсами;

- отсутствие четкостей в распределении обязанностей;

низкий уровень трудовой и исполнительной дисциплины;

- конфликтогенные организационные структуры, то есть структуры, которые способствуют возникновению конфликтов;

- противоречивые отношения или цели технологических и экономических служб.

Первым российским ученым, который предпринял попытку полноценно изучить такое явление как конфликт, был Здравомыслов А.Г. По его определению, конфликт - это «нормальное явление человеческое жизни», «важнейшая сторона взаимодействия людей в обществе, своего рода клеточка социального бытия. Это форма отношений между потенциальными или актуальными субъектами социального взаимодействия, мотивация которых обусловлена противостоящими ценностями и нормами, интересами и потребностями».

Чтобы придать определению специфику именно трудового конфликта, мы можем добавить, что эти ценности, нормы, интересы и потребности проявляются в процессе осуществления трудовой деятельности.

Осеев А.А. определяет трудовой конфликт следующим образом: «Особый вид общения, в основе которого лежат противоречия в системе трудовых отношений. Трудовой конфликт - это столкновение противоположно направленных действий работников, вызванное расхождение интересов, ценностей и норм поведения. Он выражается во взаимном противодействии членов коллектива, которому сопутствует состояние напряженности в отношения .

Также автор выделяет функции трудовых конфликтов:

1. Сигнальная - конфликт показывает, что в системе социально- трудовых отношений есть разногласия, противоречия;

2. Интегратинвая (дезинтергративная) - единый коллектив разделяется на группы, внутри которых происходит сплочение для достижения цели своей группы;

3. Инновационная, социализирующая - вырабатываются новые правила и нормы трудового взаимодействия, благодаря им преодолеваются препятствия в системе социально-трудовых отношений;

4. Позитивная (негативная). Если происходит совершенствование системы социально-трудовых отношений, то налицо позитивная функция, если же происходит дезинтеграция работы и потеря ресурсов (временных, финансовых, человеческих), то можно говорить о негативной функции конфликта;

5. Социально-психологическая - изменение социально- психологического и эмоционального климата в организации.

По А.В. Дорину, трудовой конфликт - это «противоречие организационно- трудовых отношений, принимающее характер прямых социальных столкновений между индивидами и группами людей».

В российской науке дается следующее определение трудового конфликта:

«Обострение противоречий в трудовой сфере, обусловленное противоположностью или существенным различием интересов субъектов трудовых отношений и предполагающее активные действия обеих сторон в свою защиту».

Еще одно определение социального конфликта - «предельный случай обострения социальных противоречий, выражающийся в столкновении раз личных социальных общностей - классов, наций, государств, социальных групп, социальных институтов и т. п., обусловленном противоположностью или существенным различием их интересов, целей, тенденций развития».

Другое определение конфликта, данное Анцуповым, которое акцентуирует внимание именно на негативной стороне конфликта: «Под конфликтом понимается наиболее острый способ раз решения значимых противоречий, возникающих в процессе взаимодействия, заключающийся в противодействии субъектов конфликта и обычно сопровождающийся негативными эмоциями».

В словаре этих же авторов 2006 года еще больше подчеркивается негативный аспект конфликта: «наиболее деструктивный способ раз вития и завершения значимых противоречий, возникающих в процессе социального взаимодействия, а также борьба подструктур личности». Такое определение подразумевает, что конфликтов необходимо избегать.

Определение конфликта, принадлежащее Л. Козеру, является одним из наиболее распространенных в западной науке: «Социальный конфликт может быть определен как борьба из-за ценностей или претензий на статус, власть или ограниченные ресурсы, в которой целями конфликтующих сторон являются не только достижение желаемого, но также и нейтрализация, нанесение ущерба или устранение соперника» . Данное определение используется применительно к широкому диапазону конфликтных явлений - от межгосударственных до межличностных. В соответствии с данным определением конфликт характеризуется как одна из сторон борьбы. Также можно отметить негативный характер целей, связанных с воздействием на противостоящую сторону.

Козер является «классиком» конфликтологии, он развил наиболее многоаспектный и всеобъемлющий взгляд на конфликты (в частности, писал об условиях и факторах возникновения конфликтов, их остроте, длительности и функциях). Длительность и функции конфликта заняли приоритетное место в теоретической системе Козера, его концепция называется как «конфликтный функционализм». Развитие Козером идей Зиммеля о позитивных функциях конфликта считается одним из важнейших достижений конфликтологии.

Один из ведущих современных исследователей в области конфликта Дж. Бертон замечает, что академические разработки в этой области традиционно ограничивались созданием «объясняющих» концепций, т. е. поиском причин, закономерностей возникновения конфликтных ситуаций, и были очень мало направлены по поиск решений по предсказанию, предупреждению и разрешению конфликтов. По мнению Бертона, основная задача нынешних исследователей конфликта состоит в переходе к созданию теории и «техники» разрешения конфликтов .

Что касается российской практики исследования конфликта, здесь ситуация примерно такая же, как и на Западе, усугубленная тем, что в Советской России такое явление как СТК тщательно замалчивалось:

«Повсеместно господствовал принцип справедливости: ни один личный вклад не должен был остаться вне внимания, о его носителе должны всегда помнить. Для чего применялись галереи Почета, Доски передовиков, Книги личных вкладов и Почета. Награды хорошо работающим включали как спецзнаки победителя, так и медали, ордена, звания «Герой труда». В этом мощном вихре признания заслуг оставались без внимания отстающие, но за ними закреплялись наставники и шефы, в задачу которых входило вывести слабого на орбиту признания. Слабые формировали группы скептиков, не очень довольных существующей трудовой системой. Самые ленивые получали звание тунеядцев. Их принудительно брали под стражу на 15 суток, обстригали и заставляли выполнять под контролем милиции общественные работы. Интеллигенты такого уровня трудоотдачи формировали группы с иной политической ориентацией, присоединяющиеся к диссидентам. Они иногда высылались за границу, ими часто формировали «лагеря» политзаключенных».

Что касается зарождения конфликтологии как таковой, она родилась из идей Карла Маркса (1818-1883) и Георга Зиммель (1858-1918), идеи которых были развиты последователями.

К. Маркс является признанным предшественником современной конфликтологии, и его идеи до сих пор по большей части разделяют очень многие конфликтологи. Ниже приведены основные тезисы, которые повлияли на возникновение «конфликтной» модели общества. Данные тезисы связаны с постулированием неизбежности классовой борьбы, которая возникла в обществе ввиду того, что оно разделено на враждующие классы (эти классы он называет эксплуататорами и эксплуатируемыми). По его мнению, классовая борьба между ними является главной движущей силой истории. Как он отмечает, конфликты связаны с противоположны ми интересами социальных групп и берут свое начало в отношениях собственности и ее распределения, подтверждение чему мы можем увидеть даже на сегодняшних примерах.

Последователь Маркса и Зиммеля и современным классиком конфликтологии считается немецкий социолог Р. Дарендорф, который представляет диалектическую теорию конфликта в традиции диалектического подхода Маркса. Согласно Дарендорфу, социальный конфликт всегда был и будет присущ любому обществу в силу неизбежного различия интересов. Однако в постиндустриальном обществе противоречия перемещаются из экономической плоскости в область отношений господства-подчи нения (то есть касается перераспределения власти).

Что касается отечественных исследований СТК, то наукометрический анализ материалов «Психологического журнала» за первые десять лет его существования (1980-1990) показал, что из всех тематических категорий, которые за 10 лет появлялись в публикациях журнала, «конфликты» заняли предпоследнее место (0,6% всех опубликованных материалов .

Однако уже в 1990 году в Красноярске состоялась первая конференция, посвященная проблеме конфликтов; это была первая подобная конференция в отечественной науке.

Также с 1990 года в Москве издаются периодические сборники «Социальные конфликты: Экспертиза. Прогнозирование (под эгидой Института социологии и Международного центра общечеловеческих ценностей).

Позитивные функции конфликтов по Н. Гришиной: 1.Конфликт - источник развития;

.Конфликт - сигнал к изменению; 3.Конфликт - возможность сближения;

. Конфликт - возможность снижения напряжения, «разрядки».

1.2 Типология социально-трудовых конфликтов

А.Г. Здравомыслов приводит следующую типологию конфликтов внутри организаций:

. между управляющими и теми, кем управляют;

.адаптационные конфликты (конфликт присоединившегося к организации новичка с правилами и нормами общения, существующими в данной организации);

3. конфликты на управленческом уровне. Данный вид конфликта вызван разработкой стратегий управления организацией.

Социально-трудовые конфликты бывают: 1.Организационными;

.Массовыми; 3.Межличностными.

В соответствии с теоретико-прикладным словарем (И.М. Козина) существует три уровня коллективных конфликтов:

1. Между работниками и работодателями предприятия;

2. Между профсоюзами наемных работников и объединениями работодателей;

3. Между профсоюзами и ассоциациями работодателей одной или нескольких областей .

Также в данном словаре выделяется два других вида конфликта:

.Имеющий скрытый характер;

.Имеющий открытый характер.

Открытая форма конфликта - это открытые конфликтные действия, такие как собрания, протесты, декларация своих требований. Скрытая форма конфликта - это работа с низкой продуктивностью, невыход на работу.

При этом И.М. Козина считает, что конфликты имеют положительные функции, в частности, благодаря им формируются более выгодные условия труда, во-вторых, благодаря конфликтам работники оказываются защищены тот нарушения трудового законодательства и соглашений. Конечно, с этой точки зрения можно говорить о пользе трудовых конфликтов только для работников, в то время как для работодателей данное явление оказывается неблагоприятным.

Таким образом, мы видим, что можно установить типологию трудовых конфликтов в соответствии по следующим основаниям:

1. Субъекты конфликта;

2. Количество участников конфликта;

Считается, что для СССР были более характерны межличностные и организационные конфликты (конфликты, связанные с расхождениями во мнениях о том, как лучше организовать трудовой процесс, между руководителями), и менее характерны массовые трудовые конфликты. Однако на самом деле это не соответствует истине, и то, что массовые трудовые конфликты мало освещались в советской науке, не говорит об их отсутствии скорее, они носили скрытый характер, либо замалчивались. Так, например, на предприятиях Петрограда в начале 20-х годов 20-го века велся контроль за рабочими, участвующими в массовых конфликтах. Была создана сеть информаторов, которые сообщали властям о трудовых конфликтах на предприятиях .

Хохлова О.М. анализирует динамику развития социально-трудовых конфликтов в России. Как она замечает, обострение социально-трудовых отношений произошло еще в Российской империи конца 19 века. В конце 20- х годов начались крестьянские восстания, одновременно происходила борьба со всеми слоями общества, которые не принимали правящий режим. В 1924 году произошли 151 стачка средней продолжительностью в 2.6 дней . При помощи профсоюзов было доступно законное воздействие на руководство предприятий, однако профсоюзы были слишком зависимы от государства не могли отстоять интересны работников. В период НЭПа (конец 20-х - начало 30-х годов) 2/3 трудовых конфликтов разбирались при помощи третейских судов, хотя они и не имели четкой законодательной основы . До начала 30-х годов, несмотря на аресты и увольнения, продолжались забастовки. Разумеется, весь этот период трудовые конфликты носили деструктивный характер и не вели ни к каким положительным последствиям. И.В. Сталиным эти сложности объяснялись тезисом о неизбежном росте и обострении классовой борьбы.

Во второй половине 50-х годов - начале 60-х обострились конфликты, касающиеся механизма оплаты труда, в то время как в 70-х и начале 80-х преобладали конфликты, вызванные неудовлетворительной организацией и условиями труда, а также размерами заработной платы и формами ее начисления. В этот период конфликты находили выражение в коллективных заявлениях руководству предприятий, в государственные органы, в СМИ.

С 1987 система подавления трудовых конфликтов со стороны работников перестала активно использоваться государственными органами ввиду их слабой эффективности, поэтому конфликты стали выливаться в забастовки для отстаивания своих интересов.

Возникновение рыночных отношений в стране в процессе перестройки не уменьшило количество конфликтов, напротив, их число увеличилось, так как возникло множество противоречий, вызванных переходом к новой системе, которая была не отрегулирована, или регулировалась старой правовой базой, которая не учитывала новые реалии, и, соответственно, не могла помочь в полноценном решении возникающих проблем .

Каковы были причины социально-трудовых конфликтов в этот период?

1. Снижение скорости проведения экономической реформы;

2. Снижение уровня материального благосостояния сотрудников, вызванное высокой инфляцией при сохранении существующих заработных плат;

3. Задержка заработной платы;

4. Отсутствие по-настоящему нейтральных посредников для разрешения конфликтных ситуаций между руководством и сотрудниками;

5. Сохранение директивного подхода на производстве, при котором интересы сотрудников мало учитывались или не учитывались вовсе.

Как результат, для урегулирования этой ситуации 1 июля 1991 года был введен в действие закон «О порядке разрешения индивидуальных трудовых споров». Согласно этому документу, трудовые споры могли решаться:

1. Комиссиями по трудовым спорам;

2. Профсоюзными комитетами предприятий;

. Районными (городскими) народными судами.

Однако, несмотря на принятие этого документа, количество трудовых конфликтов увеличивалось, и к концу 90-х годов они приняли особенно угрожающих характер (голодовки, перекрытие стратегических транспортных магистралей, захваты администрации). Постепенно рыночная экономика развивалась, и ситуация сталанормализоваться.

# 1.3 Причины социально-трудовых конфликтов и специфика их проявления в трудовых организациях

Впервые конфликт был рассмотрен как социальное явление в работе А. Смита «Исследование о природе и причине богатства народов» . Как следует из этой работы, причиной конфликта является деление общества на классы и экономическое соперничество между классами.

Массовые трудовые конфликты могут проявляться внешне как: митинги, собрания, забастовки, демонстрации и т.д.

По заключению Здравомыслова А.Г., существует четыре источника конфликтных ситуаций:

1. Богатство,

2. Власть,

. Престиж,

. Достоинство

По мнению ученого, любая организация проходит через ряд внутренних конфликтов в своем развитии, и существование организации невозможно без внутренней напряженности и столкновения между позициями, существующими в ней.

Специалист в области управления персоналом Кричевский Р.Л. условно выделил три группы причин возникновения трудовых конфликтов:

.Причины, порожденные трудовым процессом;

2.Причины, вызываемые психологическими особенностями человеческих отношений;

3. Личное своеобразие членов коллектива.

Другой автор, Гришина Н.В., выделила следующие причины (факторы) конфликтов на предприятиях, которые были выведены в результате изучения межличностных конфликтов в ряде предприятий:

1. Факторы, которые препятствуют достижению основной цели трудовой деятельности - получению определенных продуктов;

2. Факторы, которые препятствуют достижению вторичных целей трудовых деятельности - высокого заработка, хороших условий труда и отдыха;

3. Несоответствие поступков сотрудника нормам и ценностям, принятым в коллективе.

Также, по данным Гиришной, женщины склонны чаще участвовать в конфликтах, которые связаны с их личными потребностями (например, отпуск, зарплата), а мужчину склонны чаще участвовать в конфликтах, связанных с трудовой деятельностью (трудовые функции, организация труда).

Научно-мониторинговым центром «Трудовые конфликты» при Санкт- Петербургском гуманитарном университете профсоюзов был подготовлен краткий обзор социально-трудовых конфликтов, происходивших в Российской Федерации в 2015 году. В соответствии с данным обзором, 2015 год характеризуется для РФ как кризисный по степени общей напряженности трудовых отношений: «В течение года Научно- мониторинговым центром зарегистрировано 156 значимых социально- трудовых столкновений, которые сопровождались забастовками, остановками работы, митингами и другими протестными действиями. Информация о них вышла за пределы предприятий, эти столкновения влияли на социальную обстановку в регионах.

Напряженность в сфере трудовых отношений в последние три года росла: в 2015 году зафиксировано конфликтов на 11% больше, чем в 2014 году, и на 23% больше, чем в 2013-м. Заметной сезонности или цикличности мы не отмечаем, но первые девять месяцев 2015 года стали наиболее конфликтным периодом.

Список регионов с самым большим количеством трудовых споров претерпел некоторые изменения. К числу хронических “антилидеров”, которыми являлись Свердловская область, Приморский край, Москва, Санкт-Петербург и Челябинская область, добавились Республика Хакасия, Иркутская область и Забайкальский край. Нужно отметить, что географическая локализация конфликтных предприятий определяется распределением производительных сил, заложенным еще в советское время, но ведущую роль все же играет отраслевая принадлежность предприятия.

Кризисные отрасли остались прежними - обрабатывающие производства (изготовление машин и оборудования), строительство (промышленные объекты, транспортная инфраструктура), транспорт. Во второй половине прошлого года возросла напряженность в бюджетных отраслях (здравоохранение, образование, культура). Конфликты в 2015 году возникали также в отраслях, где ранее они не фиксировались: научные исследования и разработки, гостиничный бизнес, операции с недвижимостью. Вместе с тем трудовые споры в “новых” сферах не стали заметным трендом, были единичными».

Также в данном обзоре описаны причины возникновения трудовых конфликтов в 2015 году: «Анализируя содержание требований работников, можно отметить, что в последние три года непрерывно растет число конфликтов, обусловленных полной невыплатой зарплаты (60% всех СТК), сокращением штата и увольнениями (22% и 9%), снижением уровня оплаты труда и отсутствием индексации (4%). Средняя длительность конфликтов, связанных с невыплатой заработка, в последние два года уменьшилась (с 38 дней в 2013 году до 21 дня в 2015), что свидетельствует о более эффективной работе надзорных органов и оперативном вмешательстве органов власти… Среди наиболее весомых причин конфликтов - недостаток собственных средств у предприятий. Этот фактор в различных отраслях имел разные истоки: в автомобильной промышленности главную роль играло резкое снижение продаж автомобилей на рынке; в производстве машин и оборудования сказалось уменьшение доступной денежной массы для кредитования. В некоторых базовых отраслях (добыча полезных ископаемых, первичная металлообработка) решающее значение имели колебания цен на сырье и переделы на мировых рынках. Общим трендом можно назвать нараставшую в течение года депрессию на внутреннем рынке, совпадавшую с глобальными тенденциями».

Большая часть конфликтов произошла на крупных предприятиях численностью свыше 250 человек (79 процентов всех конфликтов в социально-трудовой сфере). Существенно меньше - на средних предприятиях численностью от 100 до 250 человек (11 процентов).

Стоит отметить, что в данном исследовании речь идет о массовых трудовых конфликтах между работниками и управляющими предприятиями, такие конфликты как межличностные конфликты между сотрудниками, конфликты между руководством предприятия, а также конфликты между сотрудниками и руководством не учитываются в данном исследовании.

По мнению специалистов центра социально-трудовых прав, в России на данный момент не существует реальной статистики трудовых конфликтов. Сотрудники центра выбрали объектом своего изучения трудовые конфликты в период кризиса, начавшегося в 2008 году . По их мнению, данные Федеральной службы государственной статистики необъективны, так как, к примеру, в 2008 было зарегистрировано 4 забастовки, в то время как в базу данных в 2008 г. попали 47 случаев, когда трудовой конфликт протекал в форме полной или частной остановки работы (то есть в 12 раз больше). По мнению авторов, «причина таких расхождений в том, что органы государственной статистики регистрируют только те трудовые конфликты, которые соответствуют закону, т.е. протекают в форме коллективного трудового спора. Процедура организации коллективного трудового спора сложна и запутанна, она подразумевает многочисленные согласования, арбитраж и необходимость признания региональными властями соответствия процедуры спора требованиям закона. Именно поэтому реальные забастовки проходят не в соответствии с законодательными процедурами, а поэтому не учитываются статистическими органами».

В соответствии с таблицей распространенности конфликтов по отраслям экономики можно увидеть, что наиболее проблемными отраслями после кризиса 2008 года были машиностроение и металлообработка, сфера транспорта и связи. Наименьшее количество конфликтов было зарегистрировано в сфере электроэнергетики, сельского хозяйства, легкой промышленности, здравоохранения, соцобеспечения, физкультуры, управления.

Таблица №1

Распространенность конфликтов по отраслям экономики до и после кризиса 2008 года

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Отрасль | До кризиса (% от числа случаев) | Во время кризиса (% от числа случаев) | Всего (% от числа случаев) |
| ПРОМ: электроэнергетика | 3,6 | - | 1,3 |
| ПРОМ:топливная | 3,6 | 7,8 | 6,4 |
| ПРОМ: черн. Металлургия | - | 5,9 | 3,8 |
| ПРОМ: цветн. Металлургия | 5,5 | 2,9 | 3,8 |
| ПРОМ: химия, нефтехимия | 1,8 | 5,9 | 4,5 |
| ПРОМ: машиностроение, металлообработка | 16,4 | 26,5 | 22,9 |
| ПРОМ:деревообработка, целлюлозобумажная | 7,3 | 4,9 | 5,7 |
| ПРОМ: стройматериалы | - | 1,0 | ,6 |
| ПРОМ:легкая | - | 2,0 | 1,3 |
| ПРОМ: пищевая | 10,9 | 2,9 | 5,7 |
| ПРОМ: другое | - | 2,0 | 1,3 |
| СЕЛЬСКОЕ ХОЗЯЙСТВО | 3,6 | 3,9 | 3,8 |
| ЛЕСНОЙ ХОЗЯЙСТВО | - | 1,0 | ,6 |
| ТРАНСПОРТ И СВЯЗЬ | 23,6 | 16,7 | 19,1 |
| СТРОИТЕЛЬСТВО | 3,6 | 5,9 | 5,1 |
| ТОРГОВЛЯ, ОБЩЕПИТ | 1,8 | 2,0 | 1,9 |
| ЖКХ | 9,1 | 4,9 | 6,4 |
| ЗДРАВООХРАНЕНИЕ, СОЦОБЕСПЕЧЕНИЕ, ФИЗКУЛЬТУРА | 3,6 | - | 1,3 |
| НАРОДНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ | 1,8 | 2,0 | 1,9 |
| КУЛЬТУРА И ИСКУССТВО | - | 1,0 | ,6 |
| НАУКА И НАУЧН. ОБСЛУЖИВАНИЕ | 1,8 | - | ,6 |
| УПРАВЛЕНИЕ | 1,8 | 1,0 | 1,3 |
| ВСЕГО | 100,0 | 100,0 | 100,0 |



В таблице №2 представлены причины трудовых конфликтов. Можно увидеть, что невыплата заработной платы остается основной причиной трудовых конфликтов, за которой следует низкая заработная плата, и также с небольшой разницей в процентном отношении увольнения и сокращения. По классификации Гришиной Н.В., это факторы, которые препятствуют достижению вторичных целей трудовых деятельности - высокого заработка, хороших условий труда и отдыха.

Таблица №2

Причины трудовых конфликтов докризисный период и во время кризиса

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ПРИЧИНА | До кризиса | Во время кризиса | Всего |
|  | (% от числа случаев) | (% от числа случаев) | (% от числа случаев) |
| Невыплата зарплаты | 52,7 | 62,7 | 59,2 |
| Низкая зарплата | 25,5 | 9,8 | 15,3 |
| Изменение систем оплаты труда | 7,3 | 7,8 | 7,6 |
| Увольнения, сокращения | 3,6 | 19,6 | 14,0 |
| Изменения режима труда | - | 2,9 | 1,9 |
| Изменение условий труда | 7,3 | 4,9 | 5,7 |
| Отказ администрации от переговоров | 3,6 | 3,9 | 3,8 |
| Политика администрации, реорганизация, закрытие | 10,9 | 15,7 | 1,0 |
| Рост потребительски | - | 1,0 | 0,6 |
| Другое | 7,3 | 6,9 | 7,0 |

Примечание: так как в рамках одного конфликта могло фиксироваться несколько причин, то сумма долей по всем позициям превышает 100 % .

Что касается современной ситуации с СТК в России, то в первом полугодии 2015 года большая часть конфликтов произошла на крупных предприятиях численностью свыше 250 человек (79 процентов всех конфликтов в социально-трудовой сфере). Существенно меньше - на средних предприятиях численностью от 100 до 250 человек (11 процентов) .

# Глава 2. Социологический анализ трудовых конфликтов на современных российских предприятиях

# **2.1** Субъекты трудовых конфликтов и социологический анализ стратегий субъектов трудовых конфликтов

На первый взгляд, среди субъектов трудовых конфликтов можно выделить два: сотрудники предприятия и его администрация, или руководство. Однако в реальности их больше. Сотрудники предприятия и администрация предприятия являются субъектами, которые, разумеется, наиболее полно вовлечены в конфликт и их влияние является наиболее непосредственным, на первый взгляд, однако есть и другие люди и даже группы, которые оказывают влияние на возникновение, развитие и разрешение конфликта. Среди таких субъектов, которые также участвуют в конфликте, можно выделить:

. Профсоюзы;

2.Государственные органы, такие как местная администрация, прокуратура, суд;

3. Политические, общественные, религиозные организации, а также политические, общественные и религиозные деятели;

4. Семьи и родственники работников предприятия и администрации предприятия;

5. СМИ (средства массовой информации);

6. Конкуренты и партнеры предприятия;

. Государство.

Рассмотрим, каким образом эти субъекты принимают участие в конфликте.

Работники предприятия. Работники (сотрудники) предприятия являются лицами, непосредственно участвующими в конфликте как активная сторона. Она могут инициировать конфликт, выдвигать требования, проводить стачки, забастовки, различным образом блокировать рабочий процесс предприятия, обращаться к государственным властям и в суд, договариваться с администрацией предприятия, распространять информацию о течении конфликта.

Администрация и/или владельцы предприятия. Также являются лицами, непосредственно участвующими в конфликте как активная сторона. Они могут реагировать на требования, выдвигаемые сотрудниками, принимать или не принимать их, идти на уступки, стараться минимизировать ущерб предприятия от СТК, принимать участие в переговорах, привлекать к переговорам третью сторону.

Профсоюзы. Отстаивают интересы сотрудников предприятия путем переговоров, выдвижения требований, привлечения третьих лиц. Профсоюзы бывают трех видов: профсоюз, действующих в масштабах всей страны (в России это Центральный профсоюзный орган), отраслевой профсоюз и профсоюз конкретного предприятия. Как правило, профсоюзы принимают самое активное участие в СТК, конфликты могут быть инициированы ими, если члены профсоюза считают, что ущемляются трудовые права сотрудников, они разъясняют сотрудникам их права и объясняют, как правильно нужно их защитить.

Государственные органы, такие как местная администрация, прокуратура, суд. Государственные органы могут принимать свое участие в разрешении конфликта. Непосредственные стороны конфликта могут обращаться в государственные органы с просьбой принять участие в разрешении конфликта, если они считают действия противоположной стороны противозаконными, и в этом случае государственные органы могут вмешаться в течение конфликта (однако, как показывает практика, в реальности они практически никогда этого не делают). Решение СТК через суд не так распространено в нашей стране, как в Америке или Европе, поэтому обращение к суду практикуется достаточно редко.

Политические, общественные, религиозные организации, а также политические, общественные и религиозные деятели. Не секрет, что в условиях СТК некоторые люди могут использовать его в своих интересах - например, привлечь людей к своей политической партии, обещая решение вопросов, поднятых в СТК, в интересах работников, или появляясь в СМИ в связи с упоминаниями о конфликтных ситуациях (то есть таким образом получая пиар благодаря участию в СТК под предлогом помощи в разрешении конфликта и поддержке одной из сторон).

Семьи и родственники работников предприятия и администрации предприятия. Семьи и родственники работников предприятия могут влиять на мнение и намерения сотрудников и администрации, убеждая их придерживаться той или иной линии поведения, высказывая свое мнение, настраивая определенным образом. Несмотря на то, что внешне эти субъекты конфликта как будто не принимают участия в его течении, в реальности они могут оказывать очень большое влияние.

СМИ (средства массовой информации). Средства массовой информации освещают течение конфликта, они могут выставить обе стороны в более позитивном или негативном свете. Благодаря этому СМИ имеет огромное влияние на отношение широкой общественности к сторонам конфликта.

Партнеры и конкуренты предприятия. Очевидно, что партнерам предприятия возникновение СТК невыгодно, так как в этом случае они теряют заказы у предприятия, либо заказы уменьшаются, срываются сроки поставки и т.д. Однако что касается конкурентов предприятия, то здесь ситуация не столь очевидно. С поверхностной точки зрения, конкурентам выгодно, чтобы СТК нанес предприятию как можно больший ущерб, так как

в этом случае оно не сможет полноценно конкурировать, однако при более глубоком рассмотрении окажется, что ситуация, в которой сотрудники оказывают значительно давление на администрацию предприятия и добиваются исполнения своих требований, либо просто блокируют работу и ухудшают финансовые показатели, создает прецедент, на основании которого сотрудники конкурирующего предприятия будут считать, что они способны достичь такого же эффекта, поступая аналогичным образом.

Государство. Для государства как экономического субъекта СТК невыгодны (уменьшается количество поступающих в казну налогов, ухудшается инвестиционный климат страны), поэтому оно может предпринимать меры к скорейшему разрешению конфликта.

СТК - это явление, которое может приводить к серьезным экономическим и социальным последствиям, по этой причине они тщательно исследуются.

Проводятся исследования:

- прогнозирования СТК,

- предотвращения СТК,

мониторинг СТК,

урегулирование СТК,

В марте 2016 года была проведена II Международная научно- практическая конференция «Социально-трудовые конфликты в России и в мире: практика разрешения и ее законодательное обеспечение».

Еще 100 с лишним лет назад ТСК между работниками и администрацией оканчивались кровопролитием (например, расстрелы рабочих манифестаций 1 мая 1886 года в Чикаго и 9 января 1905 года в Петербурге). Однако на данный момент в ряде стран где за счет развитой системы социального партнерства почти 95% СТК удается разрешить даже без забастовок и судебных разбирательств. Тем не менее до сих пор в цивилизованных странах до сих пор проводятся массовые акции протеста в ответ на ограничение прав трудящихся.

В России создана система социального партнерства. Помимо Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений аналогичные комиссии активно работают во всех субъектах РФ.

В 2010 году был открыт факультет конфликтологии СПбГУП (по инициативе ФНПР (Федерация независимых профсоюзов России) и при поддержке президента России Владимира Путина). В этом же вузе отрыт Центр мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов. Данный научный центр в режиме реального времени собирает и анализирует данные обо всех значимых социально-трудовых столкновениях в России.

Глава ФНПР планирует при помощи аналитиков найти научные инструменты, которые позволят заблаговременно прогнозировать и предотвращать потенциальные конфликты. В условиях экономического кризиса эти инструменты становятся особенно важны, так как негативные общественные процессы усугубляются. Профсоюзная правовая и технической инспекция проводят выездные проверки нарушений по обращениям организаций, что позволяет на начальном этапе предупредить и решить конфликты. Профсоюзные инспекторы оперативно устранили нарушения на петербургском предприятии «Аристон Термо Русь». На данном предприятии, являющимся вредным производством предоставляли не все положенные по закону льготы и также неверно рассчитывали дополнительные выплаты. Если происходят задержки зарплаты, территориальная организация профсоюза обращается в Государственную инспекцию труда.

На конференции было отмечено, что профсоюз должен быть компетентен в правовых вопросах; только в этом случае он может быть достаточно эффективен. Кроме того, различные профсоюзы будут более эффективны при тесном сотрудничестве друг с другом.

На конференции был отмечен парадоксальный факт, что многие собственники, сколь это ни парадоксально, поразительно спокойно относятся к экономическому ущербу, который приносит остановкой работы в ходе протестных акций трудящихся их предприятиям, ухудшение имиджа и т.д.

По мнению председателя первичной профсоюзной организации ОАО "ЕВРАЗ Качканарский горно-обогатительный комбинат" Анатолия Пьянкова, риски работника в противостоянии значительно ниже рисков собственников, так как последние теряют лишь часть прибыли, в то время как работники лишаются своей зарплаты и могут даже лишиться рабочего места и перспективы дальнейшего трудоустройства.

Заведующий кафедрой конфликтологии СПбГУП Григорий Бирженюк добавил свои объяснения к этому интересному феномену. Он напомнил, что многие из нынешних собственников российских предприятий получили их в собственность в результате залоговых аукционов начала 1990-х годов. Поскольку они легко получили предприятия в собственность, у них есть опасения, что так же легко они могут их лишиться, и поэтому не стремятся вкладываться в развитие и поддержание предприятий. Однако есть и позитивные примеры социальной ответственности российских собственников, так, например, концерн "Ленинец" открыл три физкультурно- оздоровительный комплекса. Данная компания имеет собственную поликлинику, детский сад и три базы отдыха. В 2015 году концерн увеличил продажи на 6,5%, в то время как зарплата сотрудников выросла на 14%.

По данным, озвученным на конференции, работодатели в бюджетной сфере часто нарушают требования законодательства, хотя, казалось бы, они должны были поддерживать их больше, чем владельцы в коммерческой сфере. Также большое количество нарушений было отмечено на предприятиях, где профсоюзы отсутствуют, что не является удивительным.

По мнению Евгения Макарова, ситуация, при которой государство является крупным работодателем во многих бюджетных организациях, и при этом также выступает и в качестве арбитра при СТК. Однако перекладывает социальных функций на частные компании также приводит к негативным последствиям. Председатель межрегионального профсоюза Санкт- Петербурга и Ленинградской области работников жилищно-коммунальных организаций и сферы обслуживания Нина Леонтьева объяснила, что государство не отвечает за понесенные бюджетными предприятиями в результате СТК финансовые потери.

Что касается защиты интересов самозанятых, то член Международной ассоциации конфликтологии Анатолий Соловьев призвал их реализовать свое право на объединение в профсоюзы или другие организации. Солидным резервом профсоюзов считает самозанятых и представитель Международной конфедерации труда Анна Сальникова.

Мониторинг, проведенный профсоюзами, показал, что увеличилось число СТК, протекающих вне поля трудового законодательства, что является негативной тенденцией. Это подтверждают цифры: в 2015 году юристы профсоюзом обеспечивали правовое сопровождение в судах более 15 тыс. дел, связанных с СТК. Обращение в органы власти, прокуратуру, госинспекцию труда, к президенту и правительству были использованы в 95% СТК в 2015. Меньше всего было обращений к администрации предприятия и собственникам (3% случаев), суды обращались в 2% случаев.

По мнению Виолетта Ряшенцева, руководителя группы аналитики Научно-мониторингового центра, входящего в структуру Центра мониторинга и анализа, частое обращение работников к протестным

действиям связано с тем, что они чаще приводят к полному удовлетворению, в то время как обращения приводят к частичному удовлетворению. Наиболее эффективными средствами достижения целей она считает протестные действия при подкрепленные поддержкой профсоюзов и сопровождаемые обращением в надзорные инстанции.

На одном из химических предприятий Ленинградской области профсоюзы пользовались обращением в социальные во время трудового конфликта, и такое распространение своих требований работниками показало себя как довольно эффективный способ.

Однако, по мнению экспертов, даже радикальные методы не дают 100% гарантии успеха, так как требуется внесение изменений в законодательство РФ. Например, необходимо увеличить штраф за сокрытие или искажение данных о заработной плате. На необходимость внесения подобных изменений обратил внимание заместитель полномочного представителя президента России в Северо-Западном федеральном округе Андрей Травников.

# **2.2** Динамика социально-трудовых конфликтов, экономические и социальные последствия

Центральная профсоюзная газета «Солидарность» ежегодно публикует краткий обзор трудовых конфликтов в России, оценивая их количество и динамику по сравнению с предыдущими годами, а также рассматривая, какими способами эти конфликты разрешались. Обзор 2015 был подготовлен Научно-мониторинговым центром «Трудовые конфликты» при Санкт-Петербургском гуманитарном университете профсоюзов, автором обзора является научный руководитель центра, заместитель председателя ФНПР Евгений Макаров.

По мнению автора, социально-экономическую обстановку в России 2015 года по степени общей напряженности трудовых отношений можно определить как кризисную.

«В течение 2015 года Научно-мониторинговым центром было зарегистрировано 156 значимых социально-трудовых столкновений, которые сопровождались забастовками, остановками работы, митингами и другими протестными действиями. Информация о них вышла за пределы предприятий, эти столкновения влияли на социальную обстановку в регионах».

Как мы видим, при регистрации социально-трудовых конфликтов имеет большое значение то, выходит ли информация о них за пределы предприятий, либо конфликт становится известен лишь внутри предприятия и/ или небольшой группе лиц за его пределами. Таким образом, число трудовых конфликтов может быть значительно выше, чем их официально зарегистрированное число.

«Напряженность в сфере трудовых отношений в последние три года росла: в 2015 году зафиксировано конфликтов на 11% больше, чем в 2014 году, и на 23% больше, чем в 2013-м. Заметной сезонности или цикличности мы не отмечаем, но первые девять месяцев 2015 года стали наиболее конфликтным периодом».

Таким образом, в динамике численности трудовых конфликтов мы можем наблюдать их рост. В то же время, может быть отмечен не рост числа самих трудовых конфликтов, а количество именно ставших известными случаев, что пока не представляется возможным определить. По этой причине будем считать, что бы зафиксирован рост числа трудовых конфликтов в Российской Федерации (стоит отметить, что под конфликтами мы имеем ввиду конфликт между работниками предприятия и его администрацией).

«Список регионов с самым большим количеством трудовых споров претерпел некоторые изменения. К числу хронических «антилидеров», которыми являлись Свердловская область, Приморский край, Москва, Санкт- Петербург и Челябинская область, добавились Республика Хакасия, Иркутская область и Забайкальский край. Нужно отметить, что географическая локализация конфликтных предприятий определяется распределением производительных сил, заложенным еще в советское

время, но ведущую роль все же играет отраслевая принадлежность предприятия. Кризисные отрасли остались прежними - обрабатывающие производства (изготовление машин и оборудования), строительство (промышленные объекты, транспортная инфраструктура), транспорт. Во второй половине прошлого года возросла напряженность в бюджетных отраслях (здравоохранение, образование, культура). Конфликты в 2015 году возникали также в отраслях, где ранее они не фиксировались: научные исследования и разработки, гостиничный бизнес, операции с недвижимостью. Вместе с тем трудовые споры в "новых" сферах не стали заметным трендом, были единичными».

Из данного обзора можно сделать несколько выводов:

1) Отраслевая динамика социально-трудового конфликта остается по большей прежней, что позволяет сделать предположение о том, что существуют отрасли, которые можно назвать традиционно конфликтными, к ним относятся такие отрасли как обрабатывающие производства, строительство, транспорт. Задачей следующих исследований может стать ответ на вопрос, почему эти отрасли являются наиболее конфликтными, и какими путями можно изменить эту ситуацию.

2) В список отраслей, где были зафиксированы СТК, включились также отрасли, которые ранее не участвовали в них активно, хотя и были едиными. Этому может быть несколько причин:

- ухудшение экономической ситуации в стране в целом;

- возросшая информированность работников о своих правах и возможностях отстаивания своих прав;

- ухудшение условий труда сотрудников предприятий в данных отраслях;

- выход информации об СТК, которые, возможно, имели место и ранее, за пределы самих предприятий;

Для лучшего понимания причин возникновения СТК в новых отраслях возможно проведение отдельных исследований.

Обзор также фиксирует ухудшение обстановки в моногородах.

Моногород - это населенный пункт, экономическая деятельность в котором тесно связана с единственным предприятием или группой тесно интегрированных между собой предприятий. Обычно термин моногород применяется в отношении городов, располагавшихся на территории СССР. Соответствующее предприятие называют градообразующим предприятием.

«Научно-мониторинговый центр ведет специализированный мониторинг социально-трудовых конфликтов в тех моногородах, перечень которых утвержден правительством РФ. За истекший год в 20 моногородах был зарегистрирован 31 конфликт (20% от общего числа СТК за год), что, безусловно, указывает на существенное осложнение социально- экономической обстановки. Столкновений стало на 40% больше, чем было в 2014 году. Особенно удручающе выглядит рост числа конфликтов в четыре и два раза соответственно в моногородах первой и второй категории. В 80% случаев трудовые споры возникали в реальном секторе экономики, в основном - в машиностроении, добыче полезных ископаемых и металлических руд, а также производстве минеральных продуктов».

Учитывая, что в моногородах выбор работников ограничен, то есть при потере рабочего места на предприятии их экономическое положение может значительно ухудшиться на значительный срок, рост числа СТК на градообразующих предприятиях представляет большой интерес для исследователя. В чем причина увеличения числа конфликтов на данных предприятиях? Это также может быть причиной отдельного исследования.

При знакомстве с причинами возникновения конфликтов важно отметить, что не всегда заявленные работниками причины являются реальными причинами СТК, хотя в значительной степени они действительно объясняют причины их возникновения:

«Анализируя содержание требований работников, можно отметить, что в последние три года непрерывно растет число конфликтов, обусловленных полной невыплатой зарплаты (60% всех СТК), сокращением штата и увольнениями (22% и 9%),снижением уровня оплаты труда и отсутствием индексации (4%). Средняя длительность конфликтов, связанных с невыплатой заработка, в последние два года уменьшилась (с 38 дней в 2013 году до 21 дня в 2015), что свидетельствует о более эффективной работе надзорных органов и оперативном вмешательстве органов власти».

Таким образом, большое количество СТК в России обусловлено следующими причинами:

- невыплата зарплаты;

- сокращение штата и увольнения;

- снижение уровня оплаты труда и отсутствие индексации.

Основываясь на данных доклада, несмотря на рост числа СТК в России, благодаря вмешательству органов власти их продолжительность сокращается, что нельзя не считать положительной динамикой.

«Касаясь форм и методов, к которым прибегали работники для защиты своих прав, можно отметить рост количества забастовок (2015 - 34 забастовки и отказа от выполнения трудовых обязанностей, 2014 - 27), причем отказы от выполнения обязанностей были вдвое чаще (19), чем годом ранее. Заметно больше стало обращений в органы государственной власти (на 32%), в надзорные органы (на 24%), а также угроз проведения митингов, пикетов или других публичных акций (на 135%)».

«Вызывает крайнюю озабоченность то обстоятельство, что в 2013 - 2015 годах подавляющее количество социально-трудовых конфликтов проходило вне поля действующего законодательства. На фоне угрозы стихийной забастовки или ее реального начала стороны должны приступить к предусмотренным законом процедурам улаживания коллективного трудового спора, но этот путь использовался в единичных случаях и зачастую не доводил до оформления какого-либо договора или соглашения сторон».

Таким образом, несмотря на увеличение количества обращений в органы власти (благодаря чему, по всей видимости, и происходит рост количества именно зафиксированных СТК и сокращение времени конфликта), конфликты продолжают происходить вне поля действующего законодательства. Происходит ли это по вине работников, либо по вине администрации предприятий, на данный момент представляется сложным установить. В этой связи очевидна существенная разница между СТК в России и за рубежом, где СТК проходят в основном в рамках действующего

законодательства страны, благодаря чему большое количество конфликтов удается решить еще на этапе переговоров, не доходя до митингов и демонстраций (или угроз их проведения). Очевидно, что прохождение конфликта в рамках трудового поля является более предпочтительным, так как благодаря этому минимизируются экономические потери в результате конфликта, вызванные невыходом сотрудников на работу, саботажем работы, препятствиями в работе предприятия и т.д. Однако на данный момент для России более характерны «радикальные» меры решения СТК со стороны сотрудников.

«Свидетельством глубоких кризисных явлений в экономике является адресация требований работников. Обращения к президенту страны, в органы власти, прокуратуру, Рострудинспекцию, правительство РФ в минувшем году применялись в 95% случаев (2014 - 88%) против 3% обращений к администрации предприятия и собственнику (2014 - 10%). При этом непосредственно в суды работники подавали заявления лишь в 2% случаев».

Это интересные замечания, по которым мы можем увидеть, что сотрудники больше верят в эффективность обращений в вышестоящие органы исполнительной власти, нежели в обращение к собственникам или администрации предприятия. Предположительно это может быть связано со складывавшейся десятилетиями практикой директивного решения конфликтов в СССР, а также неверие в готовность руководства предприятий к диалогу с сотрудниками. При этом, хотя суды также являются исполнительным органов власти, обращение в них незначительно, вероятно, по причине слабой веры в эффективность и справедливость судов, также может быть опасение перед продолжительной и дорогостоящей процедурой судебного разбирательства. Подобный подход представляет собой резкий контраст с зарубежными европейскими странами, где решение СТК через суды, а также через досудебное урегулирование является частым явление.

«Это, во-первых, указывает на то, что система социального партнерства на уровне предприятия не в состоянии справиться с возникающими противоречиями. Во-вторых, из-за необходимости соблюдения формальных процедур и недостаточного охвата рабочих мест профсоюзами работникам не удается перевести возникающие конфликты в русло судебного разбирательства. Работники вынуждены "выносить сор из избы", обращаться в инстанции, не являющиеся работодателем, апеллировать к надзорным или политическим органам. Анализ действующего законодательства, содержащего последовательные процедуры прохождения трудовых конфликтов, определенно указывает на сложность его практического применения, излишнюю заорганизованность».

Несмотря на то, что конфликты протекают в основном вне правового поля, тем не менее в большинстве случаев сотрудникам удается достичь своих целей, что, безусловно, не прибавляет им желания проходить через сложные и не всегда эффективные обусловленные законом процедуры. Таким образом, можно сделать заключение, что само правовое поле в области трудового законодательства в РФ и поведение администрации предприятий провоцирует сотрудников на то, чтобы решать возникшие конфликты любыми методами, которые они считают наиболееэффективными.

«Вместе с тем протесты и меры давления на работодателей дают результаты вне зависимости от легитимности действий. Большая часть конфликтов заканчивается в пользу работников, хотя степень успешности их действий в прошедшем году снизилась. В 2015 году трудящиеся добились удовлетворения своих требований полностью в 37% случаев (2014 - 30%), частично в 45% случаев (2014 - 63%) и получили отказ в 18% случаев (2014 - 9,7%). Рост количества отказов связан с возросшим числом ликвидаций и банкротств предприятий».

«Среди наиболее весомых причин конфликтов - недостаток собственных средств у предприятий. Этот фактор в различных отраслях имел разные истоки: в автомобильной промышленности главную роль играло резкое снижение продаж автомобилей на рынке; в производстве машин и оборудования сказалось уменьшение доступной денежной массы для кредитования. В некоторых базовых отраслях (добыча полезных ископаемых, первичная металлообработка) решающее значение имели колебания цен на сырье и переделы на мировых рынках. Общим трендом можно назвать нараставшую в течение года депрессию на внутреннем рынке, совпадавшую с глобальными тенденциями».

Таким образом, мы можем увидеть, что, несмотря на то, что большинство конфликтов оканчивается в пользу работников, тем не менее часто они не могут получить выгоду от своих действий по причине неблагоприятной экономической ситуации.

«В прошедшем году отмечалось влияние секторальных санкций, введенных против российских предприятий и экономики в целом. Особенно негативно санкции сказывались на количестве рабочих мест в экономике: многие предприятия, потеряв возможность наращивать производство, отказались от создания новых рабочих мест и приема на работу, а в ряде случаев пошли на сокращения. На предприятиях среднего и малого размера, нацеленных на потребительский рынок, сильно отражались колебания и падение курса рубля. Фактически закрылись возможности приобретения импортного оборудования: поскольку срок его окупаемости определить было невозможно, программы развития сворачивались, малые и средние предприятия переходили в режим экономии».

«В этих условиях 2015 года четко прослеживаются следующие тенденции: отказ от индексации зарплат или снижение уровня оплаты труда, сокращение рабочих мест, введение неполной рабочей недели. Безусловно, это нанесло сильный удар по доходам семей работников и снизило потребительскую активность».

Мы видим, что причины возникновения трудовых конфликтов часто имеют свои корни в нестабильности экономики в целом, а не в нежелании пойти навстречу сотрудникам со стороны администрации, что, впрочем, не уменьшает права сотрудников отстаивать свои интересы, но снижает их шансы на удовлетворение своих требований.

В числе других негативных тенденций автор обзора отметил следующие:

1. Растет количество социально-трудовых конфликтов, протекающих вне поля трудового законодательства. Для решения экономических вопросов все чаще применяются рычаги общественно-политического давления, в споры активно включаются органы власти. Наиболее эффективными инструментами оказываются:

- вмешательство прокуратуры;

- угроза уголовного преследования недобросовестных работодателей;

- забастовка.

2. Возрастает число социально-трудовых конфликтов на предприятиях, где нет профсоюзов. Нарушения законодательства и прав работников на таких предприятиях приобретают вопиющие масштабы, а конфликты протекают в острой форме.

3. Работодатели в бюджетной сфере (управленцы, нанятые органами муниципальной и региональной власти) чаще, чем в частном секторе, прибегают к произволу, срывают выполнение коллективных договоров и соглашений или уклоняются от их заключения, оказывают давление на работников, грубо игнорируют нормы трудового законодательства. Здесь все чаще встречается правовой нигилизм, корыстное доведение до банкротства, социальная безответственность.

4. Собственники предприятий, нанятый ими менеджмент, как правило, не стремятся к снижению потерь и издержек от социально-трудовых конфликтов, в том числе от забастовок, приостановок работы и митингов, наносящих прямой ущерб.

Автор также делает вывод: «Очевидно, что решение упомянутых проблем должно стать заботой социальных партнеров и законодателей в ближайшем будущем, так как самопроизвольное развитие этих (и сходных с ними) тенденций приведет к укреплению неправовых инструментов регулирования трудовых отношений, снижению предпринимательской активности и количества рабочих мест, будет способствовать анархии в сфере труда. Последствия экономического кризиса могут быть преодолены в течение двух-трех лет, а вот деградация социально-трудовых отношений будет препятствовать подъему экономики гораздо дольше. На восстановление доверия между участниками рынка труда может уйти пятилетие. Сторонам социального диалога стоит проанализировать опыт урегулирования социально-трудовых конфликтов, накопленный в 2013 - 2015 годах, и вписать положительно зарекомендовавшие себя механизмы в систему социального партнерства, исходя из циклической повторяемости кризисов».

Прогноз: Анализ причин, состава участников, динамики конфликтов и общей экономической ситуации в регионах и отраслях позволяет прогнозировать рост числа социально-трудовых конфликтов на 10 - 15% в первом полугодии и в четвертом квартале текущего года. Территориальное размещение конфликтов останется без существенных изменений. Основными очагами напряженности будут Сибирский, Центральный и Уральский федеральные округа, весьма вероятен рост числа конфликтов в Северо- Западном, Приволжском и Южном федеральных округах. В отраслевом разрезе особо заметных изменений не произойдет, наиболее конфликтными останутся предприятия обрабатывающей промышленности, металлургии, пищевой промышленности, транспортные. Источником конфликтов останется бюджетная сфера, где весьма вероятен рост протестных выступлений.

Конфликты в экономике будут протекать в более острой форме, забастовки станут проводиться чаще. Количество участников социально- трудовых конфликтов умеренно возрастет. Потери рабочего времени от митингов, забастовок, отказов от исполнения трудовых обязанностей в целом по экономике в этом году могут приблизиться к 100 тыс. человеко-дней.

Для объективности оценки ситуации с СТК в Российской Федерации стоит привести данные и другого обзора. Например, таким объективным источником можно считать центр экономических и политических реформ: «Количество трудовых конфликтов и протестов резко выросло в марте, следует из мониторинга Центра экономических и политических реформ. Проблемы в экономике только усугубят недовольство, уверены эксперты».

«Под трудовыми конфликтами эксперты ЦЭПР подразумевают задержку и снижение заработной платы, ожидаемые и фактические массовые увольнения, сокращения рабочего времени, а также протестные выступления забастовки, пикеты, митинги. Мониторинг проводился на основе сообщений в СМИ».

Мы видим, что применялся количественный анализ документов. «В марте ситуация с трудовыми конфликтами обострилась, зафиксировали эксперты. В ЦЭПР выявили 97 новых конфликтных случаев, из них перешедших в трудовые протесты - 26. За два предыдущих месяца - январь, февраль 2016 года - было выявлено всего 132 конфликтных случая, из них 18 протестов. Всего с января 2016 года зафиксировано 229 конфликтных случаев (из них собственно трудовых протестов - 44) в 69 регионах. Первый мониторинг трудовых конфликтов ЦЭПР представил в конце марта. Эксперты отмечают, что кризис (рост цен, девальвация рубля и т.д.) серьезно ударил по экономически активному населению. По данным Минтруда, которые приводят в ЦЭПР, численность безработных граждан, зарегистрированных в службах занятости, с января по март увеличилась на 7%. Согласно данным Росстата за февраль 2016 года, уровень безработицы составил 5,8%, численность безработных в феврале 2016 года по отношению к февралю 2015 года выросла на 0,4% (19 тыс. человек). Среди безработных большинство - жители городов (65,9%), существенная доля молодежи до 25 лет (22,5%). Положение работающего населения ухудшает и растущая задолженность по зарплате. К концу первого квартала 2016 года задолженность по заработной плате, согласно данным Росстата, имелась почти перед 80 тыс. работников. По последним данным государственной статистики, которые были опубликованы 18 апреля, задолженность за месяц увеличилась на 35,4%, достигнув 4,471 млрд руб.»

Как можно заметить, здесь указаны те же самые причины и тенденции СТК, которые были отмечены в предыдущем обзоре (ухудшение экономической ситуации, рост числа конфликтов).

Прогноз также является неблагоприятным: «В ЦЭПР прогнозируют, что задержки зарплат будут и в бюджетных учреждениях, а также ожидают новые волны "оптимизации" штатов. Оптимизация - это заведомо непопулярная мера, поэтому она неизбежно приведет не только к массовым сокращениям в бюджетном секторе, но и к ухудшению доступности услуг, оказываемых бюджетными учреждениями населению».

«Рост трудовых протестов, ухудшение экономической ситуации на крупных предприятиях и в отдельных секторах экономики и регионах фиксируют и в профсоюзах. "Мы знаем о стихийных выступлениях, голодовках, спонтанных пикетах, в некоторых случаях были попытки занятия предприятий в поддержку своих требований",-рассказал РБК председатель Конфедерации труда России (КТР), член президентского совета по правам человека Борис Кравченко. По его словам, работодатели в массовом порядке пытаются пересмотреть условиях коллективных договоров, которые регулируют в том числе процедуру массовых сокращений, изменения условий труда и его оплаты».

Подтверждаются данные о том, что решение конфликтов проходит вне трудового поля РФ: «Но цивилизованно выразить свой протест работники не могут - забастовку по существующей процедуре организовать практически невозможно, утверждает Кравченко. Это, по его словам, будет раздражать людей еще больше и мешает находить цивилизованный выход из конфликтных ситуаций».

Обстановка за первые три месяца 2016 года подтверждает неблагоприятный прогноз: «Всего за три месяца текущего года число трудовых конфликтов, зафиксированных в 69 регионах РФ, приблизилось к трем сотням».

**2.3** Технологии разрешения трудовых конфликтов: возможности и ограничения

СТК в России регулируют Трудовой Кодекс Российской Федерации, Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности". На данный момент в РФ существует около общероссийских профсоюза, в которых состоят порядка 20 миллионов трудящихся. В данных профсоюзах имеются: профсоюзные группы, цеховые профсоюзные организации, иные профсоюзные подразделения. Профсоюзы подразделяются по отраслям, например: Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности, Профсоюз работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения, Профсоюз работников органов безопасности, Профсоюз работников здравоохранения.

Председатель ФНПР Михаил Шмаков считает забастовку неэффективным методом разрешения СТК . Наиболее эффективными способами разрешения трудовых конфликтов он считает обращения в суд и в прокуратуру (в этом оба аналитика согласны). Также он отмечает уменьшение обращений сотрудников предприятий к руководству самих предприятий на фоне увеличения количества обращений в местные органы власти, Рострудинспекцию, Правительство РФ, обращений к Президенту России Владимиру Путину. Он считает забастовку крайней мерой, к которой сотрудники НФПР прибегают только в том случае, когда были применены другие меры и они не дали должного результата. По его мнению, «до сих пор некоторые профсоюзные организации относятся к забастовке как к действию, лежащему за гранью трудового законодательства». Он считает причиной редкого обращения к забастовке несовершенство забастовочного законодательства, которое делают процедуру легального объявления и проведения забастовки слишком сложной, в результате чего забастовка может не состояться в принципе (например, собственник может отказаться фиксировать перечень минимально необходимых работ, использовать обращение к посредникам для оттягивания официального начала забастовки). В результате возможна отмена забастовки в результате усилий работодателя, что, по мнению М. Шмакова, может приводить к антигуманным мерам протеста, таким как голодовки. К этому можно добавить, что в качестве последствий подавленного конфликта могут проявляться и другие действия явного или неявного саботажа со стороны работников, например, так называемая «итальянская забастовка», когда работники выполняют свою работу строго в соответствии с инструкцией, в результате чего работа может остановиться.

Помимо того, что забастовку сложно начать, она также невыгодна для субъектов СТК - работников и работодателей, т.к. и те, и другие теряют в процессе забастовки деньги, а работодатели теряют в том числе и престиж фирмы, т.к. в Росси традиционно принято с большим сочувствием относиться к работникам, нежели к руководству фирмы. Также потери в виде недополученных налогов и ухудшения инвестиционного климата в стране переживает и государство.

Рубин, автор многочисленных работ по проблемам конфликтов и переговоров, предлагает различать следующие возможные способы урегулирования конфликтов: доминирование, когда одна сторона пытается навязать другой свою волю физическими или психологическими средствами; капитуляция - одна сторона безоговорочно уступает победу другой; уход - одна сторона отказывается продолжать участвовать в конфликте; переговоры

стороны конфликта (две или более) используют обмен предложениями и идеями, чтобы найти взаимно приемлемое соглашение; вмешательство третьей стороны - индивида или группы, не имеющих прямого отношения к конфликту, но предпринимающих усилиия, направленные на продвижение к соглашению.

Дарендорф сводит все формы преодоления конфликта к трем основным возможностям: подавление и «отмена» конфликта как «любая попытка в корне ликвидировать противоречия» (и то и другое оценивается автором как не эффективные способы), а также «регулирование конфликтов», которое фактически и является подлинно эффективной формой работы с конфликтами. Дарендорф предлагает такую последовательность в применении различных форм урегулирования конфликтов .

П. Карневал и Д. Пруитт считают, что частое обращение к силовым методам разрешения конфликтов определяется следующими основными факторами: трудности в коммуникации сторон, непонимание друг друга; низкий уровень доверия между сторонами; убежденность, что с помощью борьбы можно до биться большего, чем с помощью переговоров; ответная реакция на силовые действия противостоящей стороны.

**2.4** Анализ социально-трудового конфликта на заводе Ford в России

Существуют очень хорошие описания трудовых конфликтов, в которых проведено глубокие исследования, включающее в себя:

- исследование причин конфликта;

- описание хода конфликта;

рассмотрение возможностей разрешения конфликта;

- выявление основных ошибок, допущенных конфликтующими сторонами.

Так, Москвин В.А. описывает продолжительный трудовой конфликт, происходивший на заводе «Форд Фокус» в г. Всеволжске в 2005-2008 годах. Как мы видим, данный социально-трудовой конфликт имел большую продолжительность .

По мнению автора, отсутствие запланированных компанией результатов по продажам данных автомобилей в России имеет одной из причин данный конфликт. Как считает Москвин В.А., материалы книги окажут пользу людям, принимающим решения, таким как руководители компаний, профсоюзов, специалисты по работе с персоналом. Исследование трудовых конфликтов - это междисциплинарная проблема.

Как считает автор, реализация технологически сложных проектов является одной из самых острых проблем в России, и в будущем эта проблема останется столь же актуальной, поскольку через 10-15 лет в России возникнут проекты 6го технологического уклада. Он так же, как и специалисты статистических бюро, отмечает рост забастовочного движения в России. Также, по его мнению, подобная забастовка может иметь негативные последствия для экономики России в целом, а также для инвестиционного климата в стране.

Конфликт между администрацией и рабочими на заводе «Форд» в городе Всеволжске Ленинградской области стал широко известен, это была первая в новейшей истории России забастовка на иностранном предприятии. Причиной забастовки стало отсутствие достижения согласия между администрацией завода в отношении заработной платы. Работники завода требовали повышения заработной платы на 35%, в то время как администрация была согласна лишь на 11%.

Представители Ford в России заявили, что запланированная профсоюзом на 20 ноября забастовка не решит поставленных задач. Об этом заявил директор завода Ford во Всеволожке Тео Штрайт. Согласно заявлению, запланированная профсоюзом на 20 ноября забастовка не сможет привести к удовлетворению выдвигаемых требований: коллективный договор, подписанный в начале этого года, действует до конца февраля 2008 г. Что касается будущего договора, то стороны должны приступить к обсуждению его условий с 26 ноября .

ноября забастовка была начата, и по данных профсоюза, лидером которого являлся Алексей Этманов, в ней приняли участие около 1500 человек; был остановлен конвейер, на котором ежедневно производились 300 автомобилей. Также сотрудники блокировали работу организации всеми доступными им способами.

Администрация завода придерживалась аргумента, что заработная плата в регионе не соответствует требованиям, выдвигаемым сотрудникам (то есть средняя зарплата по региону ниже требуемой сотрудниками Ford Russia). Как озвучил свою позицию профсоюзный комитет, данная позиция руководства ЗАО «Форд Моторс Компани» была оскорбительной по отношению с сотрудникам предприятия. Также по мнению профсоюзного комитета, в будущем прибыль компании должна была значительно повыситься, в связи с чем требованием повышения заработной платы было обоснованным.

Итак, мы видим, что причиной конфликта в данной ситуации выступили условия труда, а именно, размер заработной платы. В качестве аргументов повышения заработной платы сторона работников выдвигала следующие аргументы:

1. Экономическая состоятельность компании, то есть возможность выплачивать сотрудникам запрашиваемую заработную плату

2. Ожидаемая экономическая выгода, которую компания получит, в том числе, при помощи труда сотрудников.

В качестве контраргументов, на основании которых администрация компании выдвигала следующие:

1. Ни на одном предприятии в данном регионе не выплачивалась заработная плата, запрашиваемая сотрудниками компании, то есть не было прецедента выплаты столь высокой для данного региона заработной платы;

2. С рабочими компании был заключен коллективный договор до конца февраля 2008 года; администрация компании была не настроена серьезно менять условия договора до истечения срока его действия;

3. Администрация завода не желала менять условия договора под давлением, а именно, под угрозой забастовки.

29 ноября на работу вышли сотрудники, которые решили не принимать участия в забастовке . Разумеется, производство автомобилей резко упало - до 66 в сутки при норме в 300. 14 декабря лидер профсоюза предложил временно приостановить забастовку по причине того, что средства профсоюза, выделенные на обеспечение забастовки, заканчивались. За весь период забастовки были недовыпущены порядка 5000 автомобилей, чтобы компенсировать нехватку автомобилей, была увеличена поставка автомобилей итальянской сборки, что, разумеется, сократило прибыль.

Негативными последствиями конфликта для компании оказались:

1. Падение производства автомобилей в период забастовки рабочих, а следовательно, недополученная выгода. Эксперты оценили ежедневные потери от простоя в 3-6 млн. долларов;

2. Снижение лояльности работников предприятия к компании, а значит, теоретически, снижение качества и скорости работы, а также такие последствия как снижение имиджа компании в связи с негативными отзывами сотрудников в глазах других потенциальных сотрудников, а также деловых партнеров, и даже откровенное вредительство, призывы к которому были размещены в интернете (призывы саботировать работу компании, и также конкретные действия, направленные на саботаж). Также вредительством можно считать размещение в сети сотрудниками компании VIN-кодов автомобилей, выпущенных в период забастовки, что можно считать шагом, направленным на подрыв репутации компании, доверия к продукции («в минувшие выходные в интернете появился список VIN-кодов автомобилей, сошедших с конвейера в дни забастовки, когда работала смена рабочих, отказавшихся бастовать. Бастующие заявили, что качество сборки автомобилей вызывает у них сомнения. Это связано с тем, что у конвейера, по мнению бастующих, зачастую стоят малоопытные сотрудники или те, кто не имеет представления о данном участке работы, но вынужден заменять двоих-троих сотрудников, которые не желают работать. Сообщается также, что дилерам уже поступают звонки от «ждунов» - записавшихся в очередь на Ford Focus. Те заранее требуют, что бы им достался "полноценно собранный" автомобиль. Впрочем, позже появилась информация, что никаких списков в Сеть никто не выкладывал . Таким образом, из этого пункта (снижение лояльности сотрудников), следуют и некоторые другие:

1. Снижение качества продукции;

2. Ухудшение имиджа продукции и самой компании в глазах потребителей;

3. Ухудшение имиджа компании в глазах партнеров как результат срывов сроков поставки;

4. Штрафы в связи со срывами сроков поставки продукции;

5. Удорожание продукции в связи с повышение заработной платы рабочим и, как следствие, меньшие объемы рынка, меньшие объемы продаж;

Негативные последствия забастовки для сотрудников компании:

1. Отсутствие заработной платы для каждого сотрудника, участвовавшего в забастовке, за период забастовки;

2. Снижение лояльности руководства компании к бастующим сотрудникам и, как следствие, возможное нежелание руководства компании улучшать условия труда, идти навстречу просьбам сотрудников;

3. Ухудшение репутации компании и снижение объемов продукции, что потенциально ведет к увольнению части сотрудников.

Негативные последствия для потребителей:

1. Срывы поставок продукции и, как следствие, невозможность получить вовремя свой заказанный автомобиль;

2. Беспокойства, связанные с сомнениями в качестве приобретенного автомобиля;

3. Потенциальные покупатели лишились возможности сэкономить, купив качественный автомобиль в средней ценовой категории, т.к. в итоге цена автомобиля выросла.

Негативные последствия для государства:

1. Недополученные налоги в связи со снижением количества выпущенной продукции в дни забастовки, а также впоследствии в связи с уменьшением количества заказов из-за уменьшения доверия к продукции, удорожания продукции;

2. Средства, потраченные на обеспечение контроля за тем, чтобы забастовка проходила в рамках законов и подзаконных актов Российской Федерации;

3. Ухудшение инвестиционного климата страны, и, как следствие, не открытые производства, недополученные налоги.

Интересно, что А. Этаманов, возглавивший профсоюз «Форда», получил возможность стать лидером профсоюза и обрел известность во многом благодаря именно администрации завода, которая направила своего сотрудника, выросшего с должности электрика-сварщика до мастера цеха, на международную профсоюзную конференцию в Бразилии. Также стоит отметить, что забастовка в феврале 2007 года была признана незаконной, т.к. трудовой спор не был зарегистрирован профсоюзом в установленном законом порядке, однако, несмотря на решение суда, забастовка была продолжена.

Таким образом, мы видим, что администрация завода косвенно сама стала причиной возникновения забастовки, дав образование будущему лидеру профсоюза, а также столкнулась с нежеланием сотрудников решать спор в правовом порядке.

Администрация завода оказалась в сложной ситуации, так как даже выполнение требований бастующих по повышению заработной платы на треть не гарантировало бы отсутствия дальнейших требований и забастовок, так как в своих требованиях профсоюз апеллировал к заработной плате коллег в странах Европы и Америки, а также использовал такие формулировки как «обеспечение достойного уровня жизни». Однако даже при требуемом повышении заработной платы с 21.5 тысяч рублей до 28 сотрудники могли увеличивать свои требования, т.к. определение «достойный уровень жизни» является весьма расплывчатым.

Также мы видим, что решение конфликта шло не совсем в правовом русле в соответствии с законами РФ: «Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора (статья 406 настоящего Кодекса) либо работодатель (представители работодателя) или работодатели (представители работодателей) не выполняют соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора (статья 408 настоящего Кодекса), или не исполняют решение трудового арбитража, то работники или их представители имеют право приступить к организации забастовки, за исключением случаев, когда в соответствии с частями первой и второй статьи 413 настоящего Кодекса в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена» .

Как мы можем судить, не было попыток разрешения этого спора, также не было трудового арбитража, при отсутствии согласия руководства завода выполнить требования сотрудников те немедленно перешли к забастовке, при том, что администрация неоднократно настаивала на решении спора именно в его обсуждении.

По мнению автора, заинтересованных сторон, относящихся к конфликту, значительно больше, чем может показаться на первый взгляд, а именно, это:

- государство,

- местная власть,

компания Ford Motor,

- российские автопроизводители в общеотраслевом масштабе,

- потребители продукции,

иностранные инвесторы в России,

различные политические организации,

конкуренты,

- криминальные группыКак мы видим, субъектов конфликта оказывается не двое, а намного больше. Мы можем добавить к этому списку также сотрудников компании.

По мнению А. Москвина, «в системе интересов в отношении бизнеса завода «Форд»… участвуют 12 различных групп. Эти групповые интересы фактически образуют соответствующие полюсы в многополярной системе интересов. Они могут вступать между собой в различные отношения - от совпадения позиций и сотрудничества до прямой конфронтации. Характер подобных отношений зависит от многих факторов, имеющих как систематический, так и случайный характер. Поиск общих интересов для различных групп, использование группами друг друга в своих интересах, как и разные формы борьбы между ними, следует признать вполне естественным явлением».

Таким образом, мы видим, что на развитие конфликта оказывали влияние не только интересы самих конфликтующих групп, но также и других заинтересованных в ходе развития конфликта групп.



Рис. 3. Многополярная система интересов в бизнесе завода «Форд».

Как мы видим, здесь автор выделяет множество субъектов СТК. Помимо уже упомянутых он добавляет иностранных инвесторов, криминальные группы, отрасль в целом. В целом по итогам рассмотрения данной забастовки можно сделать вывод, что она нанесла ущерб всем сторонам конфликта.

Обратим внимание на то, как завершались конфликты на заводе «Форд» во Всеволжске. Всего СТК, которым сопутствовали забастовки, былопять.

Завершение конфликта по А.И. Шипилову может произойти разными путями:



Рисунок 4. Вероятные исходы конфликта.

Можно заметить, что на заводе Форд в ряде случаев завершение конфликта произошло в результате истощения ресурсов, сил. Этот исход нельзя назватьблагоприятным, поскольку конфликт по сути, так и остался неразрешенным; неудовлетворенными остались обе стороны, т.к. все потеряли ресурсы (временные, финансовые) и не достигли своих целей в полной мере.

Мы видим результат того, что конфликт, по сути, не был решен - с 2015 года началась очередная забастовка рабочих завода «Форд» во Всеволжске, и мы наблюдаем все те же негативные эффекты как для завода, так и для рабочих, которые наблюдались в предыдущие годы, однако в меньшем объеме, поскольку бастует всего 10% рабочих. При этом можно заметить, что лидер профсоюзного движения завода «Форд» уже сменился, на данный момент им является Артем Яшенков;требования, как и в прошлый раз, носят финансовый характер: индекцсация заработной платы в соответствии с уровнем инфляции, полная оплата вынужденного простоя, гарантии на случай сокращений. Бывший лидер забастовок, А. Этманов, в результате основал Межрегиональный профсоюз «Рабочая ассоциация».

С чем связаны регулярно повторяющиеся забастовки на заводе «Форд», сложно сказать. Это может быть связано как с тяжелыми условиями труда, так и с тем, что заработная плата рабочих, по сути, не зависит от того, какое количество работы они выполнили (А. Москвин считает это возможной причиной регулярно повторяющихся забастовок).

В результате предыдущих забастовок, а также добровольных шагов администрации завода, была поднята заработная плата рабочий с 20 до 25-30 тысяч рублей. В ходе нынешней забастовки, как стоит отметить, активно используются переговоры, однако в ходе данных переговоров ни одна из сторон не хочет уступать, отсутствует третья сторона, которая могла бы помочь примерению.

Таким образом, мы может увидеть следующую хронологию забастовок на заводе «Форд»:

1. Ноябрь 2005 года: требования рабочих не удовлетворены.

2. Март 2006 года: повышение заработной платы на 12.5%

. Ноябрь-декабрь 2007 - требования рабочий не были удовлетворены.

4. 2013: заработная плата рабочих была увеличена на 1%

5. Март 2015 года: требования рабочих не были удовлетворены.

На данный момент забастовки даже выгодны заводу, т.к. уровень продаж автомобилей снизился, кризис на заводе начался еще в марте 2014 года, и завод даже запустил программу добровольного увольнения, в соответствии с которой желающие могут уволиться с пятью окладами. Руководства завода заявляло, что объемы выпуска соответствуют объемом спроса. Таким образом, мы видим, что забастовка в период кризиса стала неэффективны средством борьбы для рабочих завода Ford. В марте 2014 года были уволены 700 человек.

Важно заметить, что если в первые две забастовки на переговорах настаивала администрация, в то время как сами рабочие октазывались от переговоров, требуя полного удоволетворения их требования; то в последнюю забастовку лидеры профсоюза уже сами настаивали на переговорах, возможно, понимая негативные последствия забастовки для рабочих и понимая, что достижение целей становится более реалистичным в процессе переговоров.

Одной из сложностей организации забастовок является то, что лишь небольшое количество рабочих согласны участвовать в забастовках, в связи с чем, по мнени профсоюза, достигнутые соглашения не так эффективны, хотя в июне 2013 администрация завод пошла навстречу требованиям профсоюза в день забастовки.

Третьей стороной, которая участвовала в конфликтах, являлось государство, которое предоставляло заводу налоговые льготы. Однако вместо уменьшения интенсивности конфликта это вызвало увеличение его интенсивности, так как, вместо того, чтобы потратить сэкономленные средства на увеличения фонда заработной платы, администрация потратила их на программу добровольных увольнений.

Следует заметить, что конфликт намного проще предупредить, нежели затем пытаться разрешить его. Важным фактором предупреждения трудовых конфликтов является компетентное управление. Существует так называемое не конфликтогенное управление. Например, доктор психологических наук А.Я. Анцупов разработал технологию эффективного неконфликтного управления.

Вывод

Среди особенностей социально-трудового конфликта в Российской Федерации на данный момент, на основании данных статистики, можно отметить следующие:

1. Рост количества СТК по сравнению с предыдущими годами, в том числе в моногородах;

2. Уменьшение продолжительности СТК по сравнению с предыдущими годами;

3. Стабильность в отношении распределения СТК по отраслям (лидирующими отраслями остаются обрабатывающая, транспортная, строительная), одновременно с распространением СТК в другие отрасли;

4. Решение большинства СТК в пользу сотрудников при уменьшении общей эффективности в достижении ими своих требований, что связано с ликвидацией и банкротствами предприятий;

5. Решение СТК вне рамок правового поля, низкий процент обращений в суды или к руководству предприятий по сравнению с количеством обращений в государственные органы;

6. Равнодушное отношение собственников и администрации предприятий к действиям сотрудников, влекущих за собой негативные для предприятия экономические последствия;

7. Разрушительные для экономической успешности предприятий и, в связи с этим, для их собственной экономической успешности действия сотрудников.

Возможные дальнейшие исследования:

1. Причины низкого числа обращений в суды и к собственникам предприятий по сравнению с обращением в государственные органы;

2. Причины существующего распределения СТК по отраслям;

3. Возможные пути урегулирования СТК, не влекущие за собой значительного экономического ущерба как для предприятий, так и для самих сотрудников:

4. Причины роста числа СТК в моногородах, где низка вероятность трудоустройства при утрате рабочего места.

Гипотеза исследования: «на заводе Форд в России в процессе трудового конфликта сторона работников или сотрудников требует полного удовлетворения своих требований, не идя на уступки» не подтвердилась, так как можно было заметить, что в ряде случае сотрудники завода соглашались на условия, предложенные им администрацией завода, даже если они не полностью соответствовали заявленным бастующими требованиям.

Возможные действия, направленные на улучшение ситуации в области СТК в Российской Федерации:

1. Изменение правового поля в целях стимуляции работников и администраций предприятий к решению конфликтов путем переговоров;

2. Ужесточение наказаний за нарушение прав работников;

3. Стимуляция собственников и администрации предприятий к нейтрализации действий, ведущих в снижению экономической эффективности предприятий;

4. Введение сдельной или частично сдельной оплаты труда, чтобы стимулировать сотрудников увеличивать свою заработную плату путем повышения своей эффективности;

5. Обучение и стимуляция обучения менеджеров неконфликтогенному стилю руководства.

Библиографический список

1. Авдеев П.Н. Трудовые конфликты в СССР. - М., 1928. - с.10

2. Александрова Е.В. Социально-трудовые конфликты: пути их разрешения. - М., 1993. - С. 30

. Александрова Л. «В Чечне самые лучшие трудовые условия»// МК. Рубрика: СЕГО ДНЯ. 22.04.2016, №27087

4. Анцупов А. Я., Шипилов А. И. Конфликтология. М., 1999.

5. Анцупов А. Я., Шипилов А. И. Словарь конфликтолога. 2-е изд. СПб., 2006.

6. Бизюков, П. Какую роль играют трудовые протесты в регулировании трудовых отношений: краткое изложение результатов исследования Электронный ресурс. / П.Бизюков. Режим доступа: http://trudprava.ru/index.php?id=l 896.

. Бизюков П.В., Бизюкова В.А.. «Трудовые конфликты в период кризиса» [Электронный ресурс]//Центр социально-трудовых прав. URL: <http://trudprava.ru/expert/analytics/unionanalyt/1139>.

8. Бондаренко М. Профсоюз завода Ford во Всеволжске объявил забастовку [Электронный ресурс]//РБК. 16.03.2015

9. Большой социологический словарь. (В 2-х томах; "COLLINS").

/Сост. Д.Джери, Дж.Джери. - М.: Вече, АСТ, 1999. - 544с. (т.1: А-О). - М.: Вече, АСТ, 1999.

.Гаги, В.А. Экономика и социология труда: (социально-трудовые отношения): учебник под ред. В.А. Гаги. Томск: Изд-во Томского госуниверситета, 2008. - 340

.Гармажапова А. «Мы просто не платим им зарплату, а завод работает» [Электронный ресурс]//Новая газета. 18.03.2015

.Гришина Н.В. «Опыт построения социально-психологической типологии производственных конфликтов». Л., 1982.

.Гришина Н.В. « Производственные конфликты и их регулирование». Л., 1983.

.Гришина, Н.В.: Психология конфликта / Н.В Гришина. 2-е изд. - СПб: ПИТЕР, 2008. - 544 с.

.Гусаров С. Рабочие Ford победили без боя [Электронный ресурс]//Газета.ru. 24.06.2013

.Дарендорф Р. Элементы теории социального конфликта // Социологические исследования. 1994. № 5. С. 142-147.

.Дорин А.В. Экономическая социология: Учеб. Пособие. - Минск: Экоперспектива, 1997. - 254 с.

.Жаров С. Примирительно-третейский порядок разрешения трудовых конфликтов. - М., 1927. - С.11, стр. 359.

19.«Забастовка на РЖД подтолкнула к изменению трудового законодательства» [Электронный ресурс]

//Информационное агентство Регнум.- Режим доступа: www.regnum.ru/news/1001421.html. 16.05.2008

.Завод Ford во Всеволжске пока не готов вернуться к двухсменному графику [Электронный ресурс]//Петербургская интернет-газета

«Фонтанка», 25.02.2016.

.Зайцева О.О. Методы предотвращения трудовых конфликтов на предприятиях Петрограда, Ленинграда в начале 1920-х.: система оповещения о беспорядках, контроль за поведением масс/ Вестник Ленинградского университета им. А.С. Пушкина. - 2012. - №1 (том 4).

с. 114-123).

.Захаров А. Завод Ford во Всеволжске из-за забастовки вновь работает с перебоями [Электронный ресурс]//За рулем.РФ. 07.05.2015

.Здравомыслов А. Г. Социология конфликта: Россия на путях преодоления кризиса: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. М.: Аспект Пресс, 1995.

.Здравомыслов, А.Г. Социология конфликта / А.Г. Здравомыслов. М.- Аспект-пресс, 1996. 317 с.

.Ильин А. «Ограбление по-российски»// «Трибуна», Рубрика «Из первых уст», 27.08.2015, №33.

.История забастовок // Экономика и время. СПб, 2008. - №28 (712).

.К. Маркс. Письмо Иосифу Вейдемейеру, 5 марта 1852 // Собр. соч. 2-е изд. М., 1962. Т. 28. С. 422-428.

.Кацва, А. М. Социально-трудовые конфликты в современной России: истоки, проблемы и особенности / A.M. Кацва. СПб.: Лет. Сад, 2002. - 216 с.

.Кащаев А.Е. Социальный конфликт: опыт философско- социологического анализа. - Иркутск: Изд-во Иркут. унив., 1998. - 368 с.

.Козер Л. Завершение конфликта // Социальный конфликт; современные ис следования. Реферативный сборник. М., 1991.

.Козер Л. Функции социального конфликта. М.: Идея-Пресс, Дом интеллекту альной книги, 2000.

.Козина, И.М. Забастовки в современной России / И. Козина // Социологические исследования, 2009. №9.

.Козлов В.. «Пикет вместо работы»// Ежедневная деловая газета РБК.

.04.2016, №071.

34. Кричевский Р.Л. «Если Вы руководитель». М: «Дело», 1999.

35.Лившиц В.М., Крылова Н.В. Наукометрический анализ материалов

«Психологического журнала» за 10 лет // Психол. журн. 1990. Т. 11. № 6. С. 118-123

36.Макаров Е. «Трудовые конфликты в России в 2015 году. Краткий обзор» [Электронный реурс]// Центральная профсоюзная газета

«Солидарность», 10.03.2016. URL: http://www.solidarnost.org/articles/Trudovye\_konflikty\_v\_Rossii\_v\_2015\_g odu Kratkiy\_obzor.html

37.Москвин В.А.. Анатомия трудового конфликта. Практическое пособие/ М.: КУРС: ИНФРА-М, 20015. - 150 с.

38.Официальный сайт Института «Коллективное действие». Режим доступа: www.ikd.ru

.Панина Е.С. Трудовые конфликты на предприятиях. Основы экономики, управления и права. - 2012. - №6 (6). - с. 132.

."Предсказать и предотвратить" [Электронный ресурс] // Центральная профсоюзная газета Солидарность», 06.04.2016. URL: http://www.solidarnost.org/articles/Predskazat i\_predotvratit\_.html

.Профсоюзный словарь-справочник. М.: Изд-во Академии труда и социальных отношений , 2001. - 425.

42.Российская экономика в 2010 году. Тенденции. (Выпуск 32) М.: Институт Гайдара, 2011. - 591 с.

43.Рубин Дж., Пруйт Д., Ким Хе Сунг Социальный конфликт: эскалация, тупик, разрешение. СПб., 2001.

.Скалабан В.С. Трудовые конфликты. Справочный материал о разборе трудовых конфликтов. - Ростов-н/Д, 1939. - 238 с.

.Сорокин П.А. Социальная и культурная динамика/Пер. с англ., комментарии и статья В.В. Сапова. - СПб.: РХГИ, 2000. - 1056 с.

46. Степанов Е.И. Конфликтология переходного периода: духовно- мотивационный аспект: автореф. дисс. докт. филос. наук/ моск. пед. гос. унив. им. В.И. Ленина. - М. 1996. - С. 41

47.Трудовой Кодекс, N 197-ФЗ, ст. 409 ТК РФ. [Электронный ресурс].

URL: http://www.zakonrf.info/tk/409/

.Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» [Электронный ресурс] //Ред. От 31.01.2016 https://www.consultant.ru/document/cons\_doc\_LAW\_8840/

49.Федеральный закон от 1 мая 1999 г. N 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений»

.Шаву В. Чего хотят бастующие заводы Ford во Всеволжске? [Электронный ресурс]//Колеса. 02.04.2016

.Шалякин А. Добровольная дискриминация Форда [Электронный ресурс]//47news.ru. 12.02.2016

.Шейнов В. Конфликты в нашей жизни. //В кн.: Прикладная конфликтология/Сост. К.В. Сельченок. Мн. Харвест, 2003. С 6-7

.Экономика и право: словарь-справочник. М.: Вуз и школа. Л.П. Кураков, В.Л. Кураков, А.Л. Кураков. 2004.

54.Boulding, К. Conflict and Defence: A General Theory / К. Boulding.

N.Y.,1963.

.«Ford: забастовка не решит поставленных задач»[Электронный ресурс]//ВЕСТИ.RU. 19.11.2007.

56. URL: <http://www.vesti.ru/doc.html?id=148129>

57. Coser L. The Functions of Social Conflict. London: Routledge & Paul, 1968.

[**Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом**](http://учебники.информ2000.рф/personal3/personal3-1.shtml)

|  |  |
| --- | --- |
| [**КНИЖНЫЙ МАГАЗИН**](http://учебники.информ2000.рф/chitai.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ТОВАРЫ для ХУДОЖНИКОВ и ДИЗАЙНЕРОВ**](http://учебники.информ2000.рф/kar.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**АУДИОЛЕКЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/lectr.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**IT-специалисты: ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/otu.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ФИТНЕС на ДОМУ**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml) |  |