

Е. И. Макаров, Д. В. Лобок

ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ

история, теория, методы мониторинга

Учебное пособие

Санкт-Петербург
2014

ББК 65.291.66

М15

Научный редактор

Г. М. Бирженюк, заведующий кафедрой конфликтологии СПбГУП,
доктор культурологии, профессор,
заслуженный работник высшей школы РФ

Рекомендовано к публикации
редакционно-издательским советом СПбГУП

Макаров Е. И., Лобок Д. В.

М15 Трудовые конфликты: история, теория, методы мониторинга :
учеб. пособие . — СПб. : СПбГУП, 2014. — 220 с. — (Библиотека
гуманитарного Университета ; Вып. 54).

ISBN 978-5-7621-0773-0

Учебное пособие, созданное учеными Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов, посвящено изучению социально-трудовых конфликтов, методам работы современного конфликтолога.

В книге в доступной форме представлены основные темы дисциплины «Трудовые конфликты». После каждой темы сформулированы вопросы для самоконтроля. В качестве приложения к пособию публикуются документы, краткий словарь терминов и список рекомендованной литературы.

Предназначено для студентов и всех интересующихся изучением конфликтов в социально-трудовой сфере.

ББК 65.291.66

ISBN 978-5-7621-0773-0

© Макаров Е. И., Лобок Д. В., 2014
© СПбГУП, 2014

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	6
Глава 1. ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА	12
§ 1. Понятие трудового конфликта	12
§ 2. Теоретические основы исследования трудовых конфликтов ...	17
§ 3. Исторический опыт разрешения трудовых конфликтов в России.	24
Трудовые конфликты в России (XIX — начало XX в.) ...	24
Опыт разрешения трудовых конфликтов в условиях буржуазно-демократической революции (февраль—октябрь 1917 г.)	28
Особенности разрешения трудовых конфликтов в Советской России (1917–1928)	30
Трудовые конфликты в период существования командно-административной системы (1929–1991)	38
§ 4. Причины возникновения трудовых конфликтов	40
§ 5. Социальная напряженность как источник трудовых конфликтов	46
§ 6. Типы трудовых конфликтов и их субъекты	48
§ 7. Разрешение трудового конфликта	51
§ 8. Способы и процедуры управляющего воздействия на трудовые конфликты	57
§ 9. Последствия трудовых конфликтов	60
§ 10. Медиация в урегулировании трудовых конфликтов	62
Понятие медиации	62
Принципы медиации и правовые гарантии для сторон ...	63
Права и обязанности медиатора	65
Преимущество медиации	66
Медиация и корпоративная культура организации	67
Контрольные вопросы	69
Глава 2. РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ В РАЗРЕШЕНИИ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ	71
§ 11. Профсоюзы и трудовые конфликты в постиндустриальном обществе	71
§ 12. Социальное партнерство профсоюзов и его влияние на социально-трудовые отношения	83
Принципы социального партнерства	87

Система социального партнерства, его структура и механизм	88
Формы социального партнерства	91
Коллективный договор	92
Процедура разработки и принятия коллективных договоров	95
§ 13. Роль профсоюзов в разрешении коллективных и индивидуальных трудовых споров (конфликтов)	97
Участие профсоюзов в разрешении коллективных трудовых споров	97
Выдвижение требований работников и их представителей	103
Профсоюзы и разрешение индивидуальных трудовых споров.	106
§ 14. Модели социального партнерства в зарубежных странах	108
Контрольные вопросы	114
Глава 3. МЕТОДЫ МОНИТОРИНГА И АНАЛИЗА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ	116
§ 15. Общие положения	116
§ 16. Исследовательские подходы	122
§ 17. Мониторинг	127
§ 18. Ситуационный анализ.	132
§ 19. Анализ данных о конфликтах.	134
§ 20. Использование результатов	138
§ 21. Ограничения и перспективы	139
Контрольные вопросы	142
Приложения	144
<i>Приложение 1. Правовая база разрешения трудовых конфликтов.</i>	144
Федеральный закон «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» № 193-ФЗ	144
Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» № 196-ФЗ	156
Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника	169
<i>Приложение 2. Памятка лицам, привлекаемым в качестве посредника к участию в рассмотрении коллективных трудовых споров</i>	172

<i>Приложение 3. Должностная инструкция конфликтолога</i>	<i>173</i>
Глоссарий	177
Литература	196
I. Общая теория трудовых конфликтов	196
II. История трудовых конфликтов.	201
III. Трудовые конфликты в отдельных отраслях экономики . . .	204
IV. Кадровый менеджмент и трудовые конфликты.	204
V. Трудовые конфликты и деятельность профсоюзов.	206
VI. Разрешение трудовых конфликтов	207
VII. Управление трудовыми конфликтами.	212
VIII. Мониторинг и прогнозирование трудовых конфликтов . . .	214

ВВЕДЕНИЕ

Социальная неоднородность общества, различия в уровнях дохода, власти, престижа и тому подобное нередко приводят к конфликтам. Конфликты были и будут неотъемлемой частью общественной жизни. Особенно богата на конфликты современная жизнь российского общества. Все это обуславливает пристальное внимание к их исследованию.

Изучение трудовых конфликтов целесообразно начать с общетеоретической характеристики социального конфликта с дальнейшим определением специфики конфликтов, возникающих в области трудовых отношений.

В качестве конфликта следует рассматривать *специфическое социальное (субъект-субъектное) взаимодействие, выраженное в форме открытого противоборства сторон, в рамках которого удовлетворение интересов одной из участвующих сторон (субъекта) осуществляется за счет ущемления и причинения ущерба интересам другой стороны (контрсубъекта).*

При возникновении конфликта предполагается наличие двух психологических факторов:

- наличие целевой установки на приобретение предмета окружающего мира, воспринимаемого в качестве «дефицитного ресурса»;

- формирование «образа врага» и его «наложение» на потенциальный контрсубъект конфликтного взаимодействия.

Для того чтобы социальное отношение приобрело характер конфликта, необходимы три фактора:

- субъект осознает, что его действия направлены на причинение вреда интересам контрсубъекта, и стремится нанести вредоносные последствия;

- контрсубъект понимает, что осуществляемые в его адрес действия являются вредоносными;

— субъекты вступают в противоборство, в рамках которого предпринимают усилия по реализации и защите собственных интересов за счет ущемления и причинения вреда интересам противоположной стороны.

Под процессами социальных противоречий понимаются процессы, которые возникают в условиях стремления индивидов и социальных групп удовлетворить свои потребности с помощью объектов и средств, которыми другие индивиды и группы также пытаются удовлетворить свои интересы.

К основным социальным противоречиям, сложившимся в современном обществе, можно отнести:

- конфликт между интересами общества и частного капитала относительно владения средствами производства и прибылью;
- отсутствие справедливого распределения прибыли между капиталом и наемным трудом.

Социальные противоречия объективно присущи обществу. Наиболее ярко они проявляются в сфере трудовых отношений. Это происходит как в скрытых (соревнование, конкуренция), так и в открытых (социальная борьба, социальные и социально-трудовые конфликты) формах.

Традиционно сложились два основных подхода к оценке конфликта в качестве формы социального взаимодействия.

В рамках первого конфликт относят к числу социальных девиаций. Считается, что конфликты возникают в результате антагонистических противоречий и представляют собой крайнюю меру, направленную на преодоление этих противоречий за счет силового подавления одним субъектом другого.

Представители второго направления воспринимают конфликт как нормальное явление общественной жизнедеятельности. Невозможность избежать противоречий в общественных отношениях предопределяет необходимость выбора наиболее эффективных средств преодоления этих противоречий. В зависимости от обстоятельств в качестве таких средств могут выступать как конфликтные, так и консенсуальные взаимодействия.

Несомненно, что предпочтение следует отдать второй позиции. Действительно, жизнь без противоречий и конфликтов —

это утопия. В реальной жизни конфликт является неперенным фактором общественных связей и взаимодействий, требующим к себе постоянного внимания. Характеристика конфликта в качестве объективного социального явления позволяет прежде всего примириться с самой мыслью о том, что жизнь без конфликта и вне конфликта невозможна в принципе. А раз так, то конфликт следует рассматривать как одну из проблем, с которыми любому человеку приходится время от времени сталкиваться, а следовательно, пытаться тем или иным образом решать.

Для того чтобы выработать верную линию поведения в различных конфликтных ситуациях, необходимо знать, что такое трудовой конфликт, владеть методикой его урегулирования. Знание теории и практики разрешения трудовых конфликтов повышает культуру общения и делает жизнь человека не только более спокойной, но и более устойчивой в психологическом отношении.

В основе трудовых конфликтов лежат глубокие социальные противоречия в экономике, системе государственного и социального управления.

Рассмотрение трудовых конфликтов следует начать с определения понятий труда и трудовой деятельности.

В современном российском законодательстве отсутствует легальное определение феномена «труд». Существующая лакуна заполняется различными комментариями, которые в силу своей субъективности не могут рассматриваться в качестве основополагающих, базовых категорий. В современном толковом словаре русского языка дается следующее определение: «Труд — целесобразная деятельность человека, направленная на создание с помощью орудий производства материальных и духовных ценностей (умственный труд, физический труд)»¹. В таком понятии смысловые значения слов «труд» и «работа» соотносятся как род и вид².

¹ Современный толковый словарь русского языка / гл. ред. С. А. Кузнецов. СПб. : Норинт, 2004. С. 845.

² Работа — вид деятельности, труда; круг занятий, обязанностей // Современный толковый словарь русского языка. С. 660.

Субъекты, участвующие в трудовых отношениях, выполняют разные виды работ (административные, научно-образовательные, связанные с производством и распределением товаров и услуг и др.), объединенных рамками единого процесса трудовой деятельности. В ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) закрепляется положение о том, что «основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются: свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности». Таким образом, институт свободы труда может быть сведен к праву самостоятельного выбора сферы трудовой деятельности и обусловленной этой сферой работы, а также право на свободное распоряжение своими способностями в процессе выполнения соответствующей работы. Вместе с тем сфера трудовых отношений характеризуется наличием большого числа противоречий, зачастую перерастающих в конфликтные формы.

В качестве типичных причин трудовых конфликтов могут быть названы следующие:

- противоречия, возникающие в сфере отношений «начальник—подчиненный»;
- нарушения требований трудовой дисциплины;
- противоречия, связанные с несвоевременной выплатой заработной платы, а также нарушением условий труда и т. п.

Следует отметить, что практически все трудовые конфликты непосредственно связаны с нарушением конституционных прав и свобод человека и гражданина и в силу этого приобретают особую социальную значимость.

Изучение природы трудового конфликта требует комплексного подхода — учета общественного мнения, изучения направленности действий участников социально-трудовых отношений, мотивов поведения сторон, ценностной ориентации конкретных индивидов и т. п.

Исторически трудовые конфликты — одна из первых областей, в которой произошел переход от практики социальных

войн и революций к признанию неизбежности и необходимости конфликтов, созданию правовых институтов и процедур их урегулирования. Теория и практика разрешения трудовых конфликтов тесно связаны с вопросами о принципах социального устройства и социальной справедливости.

Говоря о преодолении трудовых конфликтов, следует выделить две основные подсистемы:

- разрешение трудовых конфликтов в формате властных отношений;

- разрешение трудовых конфликтов в формате консенсуальных процедур.

В первом случае речь идет об использовании методов административного и судебного воздействия на поведение конфликтующих сторон. При этом и в том, и в другом случае окончательное решение, связанное как с пресечением открытого противоборства субъектов конфликта, так и с юридической квалификацией их поведения, зависит от осуществляемого в рамках действующего законодательства «властного усмотрения» наделенного необходимой компетенцией должностного лица (руководителя подразделения, судьи).

Во втором случае конфликт разрешается за счет осуществления согласительных процедур, в рамках которых конфликтующие стороны вырабатывают условия взаимного компромисса и самостоятельно принимают окончательное решение.

Трудовой конфликт не только допустим, но и желателен, поскольку выступает в качестве механизма решения проблем труда и формирования эффективного общественного субъекта труда.

В конфликтном взаимодействии механизмом продвижения в решении содержательных проблем труда и управления выступает взаимное изменение субъектов трудовых отношений. Именно в реальном конфликтном взаимодействии и формировании соответствующего ряда прецедентов решается вопрос формирования эффективных социально-гуманитарных моделей общественного устройства труда.

Предлагаемое учебное пособие предназначено для студентов, изучающих трудовые конфликты. Его задача — дать в сжатой

форме информацию не только о классическом наследии и современном состоянии науки о трудовых и социальных конфликтах, но и о методах работы современного конфликтолога.

В настоящем издании представлены основные темы дисциплины «Трудовые конфликты». К пособию прилагаются документы, краткий словарь необходимых терминов, а также список рекомендованной для изучения литературы.

Глава 1

ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

§ 1. Понятие трудового конфликта

Необходимость выработки и осуществления концепции эффективного социального управления общественным производством, стратегической социальной доктрины и действенной социальной политики делает актуальной проблему рационального регулирования социально-трудовых отношений, трансформирующихся в трудовые конфликты.

Трудовой конфликт всегда связан с противостоянием, столкновением двух или более разнонаправленных сил, взглядов, интересов по поводу социально-трудовых отношений и условий их обеспечения. Социально-трудовые отношения в свою очередь можно определить как совокупность взаимосвязанных между собой индивидуальных, а также коллективных взаимоотношений, возникающих в процессе трудовой деятельности, с целью обеспечения занятости, социальных гарантий, оплаты труда, надлежащего уровня жизни, управления трудовыми процессами, в том числе социального и трудового развития населения регионов и страны в целом.

Социально-трудовые отношения могут быть индивидуальными, когда отдельный работодатель взаимодействует с отдельным работником, и коллективными, при которых работники и работодатели взаимодействуют между собой.

Наемным работником признается лицо, заключившее трудовой договор с работодателем, руководителем предприятия или отдельным лицом. В роли наемного работника как субъекта трудовых отношений могут выступать отдельные личности или группы людей, различные по своему социальному статусу, профессионализму, мотивации труда, демографическим и иным признакам.

Развитость социально-трудовых отношений предполагает наличие, а также активную деятельность выступающих от имени

наемных работников и защищающих их интересы институтов. Такими традиционно являются профессиональные союзы, массовые организации, объединяющие наемных работников, которые связаны общностью социально-экономических интересов. Следует отметить, что возможны и иные организационные формы объединения работников.

Согласно международной классификации статуса занятости работодателем является самостоятельно работающий на собственном частном предприятии человек, а также лицо, занимающееся профессиональной деятельностью или ремеслом на самостоятельной основе и постоянно использующее труд наемных работников. Согласно Федеральному закону от 27 ноября 2002 года № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» за работодателями закрепляется право на объединение по территориальному, отраслевому, межотраслевому и территориально-отраслевому признакам в целях представительства законных интересов и защиты прав своих членов в сфере социально-трудовых отношений.

Следует отметить особую роль государства в социально-трудовых отношениях. Государство как субъект трудового права выступает одновременно в нескольких ролях: как работодатель, как носитель публичной власти и как участник социального партнерства. Государство — крупный работодатель, политика которого в государственном секторе, например в сфере регулирования доходов, влияет на частный сектор в сфере оплаты труда. С другой стороны, государство в качестве носителя публичной власти является гарантом защиты гражданских прав как работников и профсоюзов, так и работодателей, их объединений и предпринимателей. Занимаясь разработкой правовых основ, организационных форм, правил и механизмов взаимодействия сторон, а также определяя минимальные социально-трудовые стандарты, государство приобретает роль независимого регулятора процесса отношений между работником и работодателем. Также оно может участвовать в качестве третьей стороны в социально-трудовом диалоге на переговорах и консультациях в рамках трехсторонних отношений с целью разработки взаимовыгодных соглашений,

устанавливающих интересы и обязательства каждой из сторон. Помимо выполнения функции переговорщика, государство может быть координатором, активно участвуя при этом в разработке и реализации региональных программ.

Все вышеперечисленные субъекты социально-трудовых отношений могут быть вовлечены в происходящий трудовой конфликт.

Дальнейшее развитие конфликтологии как самостоятельной отрасли научного знания требует построения терминологической базы, основанной на согласованных в научном сообществе системных подходах к определению ключевых понятий, связанных со всем многообразием конфликтов. Изучение трудовых конфликтов является одним из наиболее динамично развивающихся направлений современной конфликтологии, представляя вместе с тем наименее устоявшийся с точки зрения терминологии раздел знания.

В российской научной и публицистической литературе с равной частотой употребляются два термина: «социально-трудовой конфликт» и «трудовой конфликт». Вместе с тем попытки четкого разграничения между данными понятиями или же обоснования их идентичности до настоящего времени не предпринимались. В. И. Шаленко оперирует преимущественно термином «трудовой конфликт», однако одновременно вводит и понятие «социально-трудовой конфликт», используя его в дальнейшем как синоним трудового конфликта¹. Ф. О. Александров и И. Г. Постоленко в работе «Социально-трудовой конфликт: понятие и подход к регулированию» рассматривают термин «социально-трудовой конфликт» через призму природы трудовых отношений, исторического противоречия между трудом и капиталом, фактически сводя его к понятию «трудовой конфликт»². Таким образом, в отечественном научном знании разграничения

¹ См.: Шаленко В. И. Трудовые конфликты: методология, теория и управление. М. : Academia, 2008.

² Александров Ф. О., Постоленко И. Г. Социально-трудовой конфликт: понятие и подход к урегулированию // Исследовано в России : электрон. журн. 2002. URL: <http://zhurnal.apc.relarn.ru/articles/2002/029.pdf>

между терминами «социально-трудовой конфликт» и «трудовой конфликт» не проводится. Исключением могут являться работы А. С. Здравомыслова, указывающего на то обстоятельство, что социально-трудовыми конфликтами можно считать конфликты, возникающие между работниками и работодателями по поводу распределения социальных благ¹. Следует также отметить, что в англоязычной литературе используются исключительно термины «трудовой конфликт» (labour conflict) и «социальный конфликт» (social conflict), которые не считаются синонимами. Конфликты, в основе которых лежат трудовые отношения, в англоязычной литературе именуются исключительно как labour conflicts.

Таким образом, представляется обоснованным использование термина «трудовой конфликт» применительно к конфликтам, непосредственно вытекающим из трудовых отношений, вызванных противоречиями между трудом и капиталом.

Современная конфликтология рассматривает трудовой конфликт, основываясь на субъектно-деятельностном подходе, как диалектически противоречивый процесс субъект-объектных и субъект-субъектных отношений, что способствует пониманию типов, видов и форм конфликтов.

В рамках субъектно-деятельностного подхода трудовые конфликты рассматриваются как один из видов социальной борьбы участников за необходимые им для удовлетворения жизненных потребностей ресурсы. Таким образом, трудовой конфликт есть не только «разрешаемое социальное противоречие», но и необходимая конфликтная деятельность участников противоборства по удовлетворению нереализованных потребностей и интересов сторон социально-трудовых отношений.

Трудовой конфликт — вид социального конфликта, в основе которого лежат противоречия сферы трудовых отношений. Социальный конфликт — это конфликт, причиной которого являются средства жизнеобеспечения, использование и перераспределение природных и иных материальных ресурсов, уровень

¹ См.: Здравомыслов А. Г. Социология конфликта. М. : Аспект-Пресс, 1995.

заработной платы, использование профессионального и интеллектуального потенциала, уровень цен на товары и услуги, доступ и распределение духовных благ. Трудовой конфликт представляет собой вид социального конфликта, объектом которого являются трудовые отношения и условия их обеспечения.

Термин «трудовой конфликт» появился в нашем законодательстве в 1989 году, когда были приняты Закон СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» и Указ Президента РСФСР от 15 ноября 1991 года № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)». В ТК РФ от 30 декабря 2001 года дается определение уже только трудовому спору. В соответствии с определением, приводимым в ТК РФ: коллективный трудовой спор — неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов (в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ).

Если ранее в нормативных правовых актах термины «конфликт» и «спор» выступали синонимами, то в настоящее время существует разница в определении этих явлений. Трудовой спор рассматривается как определенная стадия развития трудового конфликта, которую характеризует наличие организационно оформленных разногласий и определенным образом формализованных механизмов их разрешения.

Таким образом, с юридической точки зрения далеко не каждый трудовой конфликт перерастает в трудовой спор. Во-первых, трудовой конфликт может «тлеть», а стороны не предпринимать никаких усилий по его разрешению. Во-вторых, участники отношений могут разрешить свой конфликт добровольно и мирным путем с помощью переговоров и не допустить перехода возникающих между ними противоречий в стадию трудового спора. В-третьих, необходимо учитывать

и чисто психологические факторы. Так, большинство наемных работников, несмотря на недовольство неправомерными действиями работодателя, все же избегают обращения за защитой своих прав в компетентные органы, опасаясь негативных для себя последствий. В-четвертых, к трудовым относятся споры между работниками и работодателем по поводу условий труда, в свою очередь трудовой конфликт — более широкое понятие, так как, кроме столкновения в области трудовых правоотношений (которое может привести к возникновению трудового спора), он часто включает столкновение интересов.

Трудовой конфликт может регулироваться как нормами трудового законодательства, так и внеправовыми средствами.

§ 2. Теоретические основы исследования трудовых конфликтов

Трудовой конфликт необходимо рассматривать на основе методологических принципов исследования социальных конфликтов.

Концепции социального конфликта можно разделить на три группы:

- 1) общесоциологические;
- 2) среднеуровневые;
- 3) специальные теории.

Общие теории социального конфликта, признавая его нормой общественной жизни, выделяют его положительные функции и последствия. Среди этих теорий можно выделить:

— диалектическую теорию конфликта (К. Маркс, Р. Дарендорф);

— функционалистскую теорию (Г. Зиммель, Л. Козер);

— интегративные теории, синтезирующие положения первых двух (К. Болдуин, Р. Кохен).

Исследователи теорий «среднего уровня» изучают конфликт как специфическое социальное явление, анализируя причины его возникновения, механизмы протекания и способы управления (Л. Крисберг, Т. Шиллинг, А. Раппопорт, А. Гидденс).

Существенный вклад в развитие теории социального конфликта внес К. Маркс. Им было создано диалектическое учение о противоречии и разработана модель социального конфликта. Ее сущность заключалась в признании «классовой борьбы революционного пролетариата и реакционного класса буржуазии». К. Маркс развивал теорию социального конфликта применительно к современному ему раннему капиталистическому обществу. Американский социолог Д. Тернер на основе работ К. Маркса сформулировал основные положения его теории о социальном конфликте¹. Они заключались в следующем:

- 1) социальные отношения проявляют свойства системы, но одновременно содержат большое количество конфликтных интересов;
- 2) социальная система регулярно порождает конфликты;
- 3) конфликт — неизбежное и распространенное свойство социальной системы;
- 4) конфликты происходят из-за недостаточности ресурсов и особенно власти;
- 5) конфликт — главный источник изменения социальных систем.

Исходя из указанных положений, Д. Тернер вывел взаимосвязи между структурными элементами модели К. Маркса, заключающиеся в следующем.

1. Чем более неравномерно распределены в системе дефицитные ресурсы, тем глубже конфликт интересов между господствующими и подчиненными социальными группами системы.

2. Чем больше подчиненные группы осознают свои интересы, тем более вероятно, что они начнут сомневаться в законности и справедливости существующей формы распределения дефицитных ресурсов.

3. Чем больше подчиненные группы осознают свои интересы, тем более вероятно, что они должны будут сообща вступить в конфликт с доминирующими социальными группами.

¹ Тернер Д. Структура социологической теории : пер. с англ. М. : Прогресс, 1985.

4. Чем больше поляризация между социальными группами, тем более насильственным будет конфликт.

5. Чем более насильственным будет конфликт, тем больше он повлечет за собой изменений системы и перераспределения ресурсов.

Изложенные положения применимы и для теории конфликта социальной системы меньшего уровня — организации, предприятия, фирмы, учреждения.

В исследование трудовых конфликтов внесли свой вклад и другие классики конфликтологии. Г. Зиммель, в отличие от К. Маркса, представлял социальную структуру общества в виде неразрывно взаимосвязанных процессов «ассоциации» и «диссоциации» ее элементов¹. По Г. Зиммелю, конфликт является естественной составляющей этих процессов и необязательно приводит к разрушению системы или негативным социальным изменениям.

Г. Зиммель отмечал положительные последствия конфликтов: сохранение и укрепление социальной системы как целостности, сплочение и мобилизация социального организма. В качестве источника конфликта Г. Зиммель называл не только столкновение интересов, но и проявление людьми «инстинкта враждебности», усиливающего остроту конфликта. В противоположность К. Марксу, считавшему, что конфликт обязательно приобретает революционный характер, Г. Зиммель изучал менее интенсивные и острые конфликты, которые укрепляли прочность и интеграцию социальной системы.

Из теорий социального конфликта, возникших в середине XX века, необходимо отметить исследования Р. Дарендорфа², который считал данный конфликт результатом сопротивления существующим во всяком обществе отношениям «господства» и «подчинения», а причины конфликтов неустранимыми. Исследователь считал, что если не подавлять конфликт, то может

¹ Ионин Л. Г. Социология Георга Зиммеля // История буржуазной социологии XIX — начала XX века / под ред. И. С. Кона. М. : Наука, 1979. С. 180–203.

² См.: Дарендорф Р. Современный социальный конфликт. Очерк политики свободы : пер. с нем. М. : РОССПЭН, 2002.

начаться его обострение. Однако «рациональная» регуляция социального конфликта ведет к его «контролируемой эволюции». Современное «либеральное» общество, по мнению ученого, может улаживать конфликты на уровне социальной и экономической конкуренции между индивидами, группами и классами. В целом конфликт у Р. Дарендорфа способствовал поддержанию равновесия в обществе, так как любой системе присущи стабильность и изменение, интеграция и конфликт, функция и дисфункция.

Анализируя социальную организацию любого уровня, начиная с небольшой группы и до общества в целом, Р. Дарендорф отмечал наличие в них четкого разделения ролей и статусов их членов, а основные ролевые позиции в них обусловлены дифференциацией властных отношений. То есть в любой организации индивиды и группы выполняют определенные роли в зависимости от принадлежности к властным структурам.

Считается, что в социальной организации отношения власти стремятся стать узаконенными. Следовательно, их можно рассматривать как отношения «авторитета», где некоторые индивиды или группы имеют общепризнанное, нормативное право властвовать над большинством, а упорядоченное функционирование организации поддерживается при помощи процессов, создающих отношения авторитета и власти.

Р. Дарендорф рассматривал власть и авторитет как дефицитные ресурсы, за которые идет борьба и конкуренция между структурами организации. Следовательно, основным источником конфликта и изменений организации является дефицит власти и авторитета. Особенности протекания конфликта зависят от отношения и принадлежности к власти и авторитету различных социально-ролевых групп и индивидов.

В любой организации Р. Дарендорф выделял два типа основных ролей — «правлящих» и «управляемых». Правящие субъекты заинтересованы в сохранении своего положения, а управляемые — в перераспределении власти и авторитета. При определенных условиях возрастает осознание этой противоположности интересов и организация делится на две

конфликтующие группы. Решение конфликта ведет к перераспределению ресурса власти, которое узаконивает новые группы «правлящих» и «управляемых» ролей, носители которых снова начинают конкурировать между собой. Следовательно, развитие социальной организации представляет собой цепь повторяющихся конфликтов по поводу отношений власти.

При некоторой схожести общих моделей возникновения и развития конфликта у К. Маркса и Р. Дарендорфа существенно различаются подходы к источникам конфликта. К. Маркс называл источником конфликта неравномерность распределения собственности и соответствующей доли экономической власти. Р. Дарендорф считал главным источником конфликта социально-ролевые отношения и неравномерное распределение власти, necessarily связанное с долей собственности.

Отличается у Р. Дарендорфа и конкретная схема возникновения социальных конфликтов. Выстраивая свою модель конфликта, он выделил три типа переменных: «группа», «вид разногласий», «причина». «Группа» понималась как совокупность индивидов с реальными или потенциальными возможностями, включая цели, потребности и *ресурсы*. К таким группам относятся отдельные индивиды, малые группы, организации, большие организованные группы, классы. Конфликтующие группы — это объединения, прямо или косвенно включенные в конфликт и ставящие перед собой социально значимые цели. К основным участникам конфликта Р. Дарендорф относил:

1) «первичные группы», чьи цели объективно или субъективно несовместимы, непосредственно взаимодействуют, стремясь удовлетворить свои интересы;

2) «вторичные группы», вносящие свой вклад в разжигание конфликта и не стремящиеся быть замешанными в нем непосредственно. В ходе конфликта они могут превратиться в первичные;

3) «третьи силы», заинтересованные в развитии конфликта, так как он способствует поддержанию их интересов.

Все типы конфликта имеют особую переменную — разногласие, характеристику, формирующую отношение к конфликту.

Теория социального конфликта Л. Козера получила название «конфликтный функционализм»¹. Ее основные подходы к конфликту следующие.

1. В любой социальной системе отсутствует равновесие при напряженности или конфликтности отношений.

2. Многие процессы, которые, как считается, разрушают систему (насилие, разногласия, споры), при определенных условиях укрепляют интеграцию системы, а также способствуют ее «приспособляемости» к окружающим условиям.

Л. Козер раскрыл «причинные цепи», показывающие, как конфликт сохраняет или восстанавливает интеграцию и приспособляемость системы. Этот ряд причинных зависимостей выглядит, по его мнению, следующим образом:

1) происходит нарушение интеграции составных частей социальной системы;

2) это приводит к вспышкам конфликтов между ее составными частями;

3) начинается временная дезинтеграция системы;

4) это делает социальную структуру более гибкой;

5) усиливается способность системы избавляться от грозящих ей в будущем нарушений равновесия;

6) система начинает обеспечивать более высокий уровень приспособляемости к изменяющимся условиям.

Л. Козер придерживался одностороннего подхода, так как не уделял внимания разрушительным последствиям насильственного неконструктивного конфликта.

В современной конфликтологии осмысление трудового конфликта предполагает системный анализ объективных факторов и причин его зарождения, отражающий принцип детерминизма. В то же время трудовой конфликт следует рассматривать как динамически подвижное явление, что требует изучения его генезиса и развертывания на последующих стадиях в соответствии с принципами развития. Сущность и специфика трудовых

¹ См.: Козер Л. А. Функции социального конфликта / пер. с англ. О. Назаровой ; под общ. ред. Л. Г. Ионина. М. : Дом интеллектуальной книги : Идея-пресс, 2000.

конфликтов могут быть адекватно отражены лишь тогда, когда исследуются в системе основных общественных отношений и взаимосвязи их субъектов.

Системный подход к исследованию трудовых конфликтов означает отражение взаимосвязи объективных и субъективных факторов, генерирующих появление и развитие конфликтных процессов в сфере трудовых отношений между основными участниками производства.

Для возникновения трудового конфликта необходимы:

- определенная зрелость генерирующего его социального противоречия;
- появление в нем противоположностей, представленных в качестве самостоятельно действующих субъектов;
- оценка участниками конфликта сознательного противоборства как оптимального способа решения порождающего конфликт противоречия.

Именно поэтому сущность трудового конфликта заключается как в объективных противоречиях интересов работников предприятий и руководства, так и в целях, ценностях и нормах, социальных, психологических, этнических качествах конфликтных трудовых отношений.

Принципиальными особенностями современных трудовых конфликтов являются их возникновение, протекание и завершение в условиях существования глобальной экономики, которая откладывает отпечаток на их сущностных характеристиках. Происходящая трансформация современного российского общества обостряет существующие социально-трудовые противоречия, что, в свою очередь, требует обращения к исторической традиции российской деловой культуры, изучения опыта разрешения трудовых конфликтов.

§ 3. Исторический опыт разрешения трудовых конфликтов в России

Трудовые конфликты в России (XIX — начало XX в.)

Идеологи российского рабочего движения второй половины XIX — начала XX века считали трудовые конфликты неизбежным следствием противоречий буржуазного строя. По их мнению, такая форма разрешения социальных противоречий, как стачечная борьба, являлась единственным и главным оружием рабочих в борьбе за свои права. Во многом это объяснялось тем, что государственная система и право защищали интересы только одной стороны трудового конфликта — предпринимателей.

Законодательство Российской империи не содержало норм о порядке разрешения трудовых споров коллективного характера, что, впрочем, было естественно в условиях отрицания возможности существования союзов, а значит, и коллективного регулирования условий труда. Фактическая невозможность возникновения подобных споров определялась, в частности, нормами «Положения об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму» от 24 мая 1835 года, согласно которым в течение срока договора работник был не вправе требовать увеличения размера заработной платы¹. Аналогичный подход был закреплен и в утвержденных 3 июня 1886 года «Правилах о надзоре за заведениями фабричной промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричных инспекций»².

Хотя закон и не допускал возможности изменения условий найма, фактическое возникновение конфликтов между рабочими и предпринимателями привело к появлению первой нормы, относящейся к разрешению трудовых споров. Правилами от 3 июня 1886 года на фабричные инспекции, независимо от обязанности по надзору за исполнением постановлений о работе, возлагалось

¹ Полное собрание законов Российской империи (далее — ПСЗ). Собр. 2. Т. X. Отд. 1. Ст. 8145.

² ПСЗ. Собр. 3. Т. VI. Ст. 3769.

и принятие мер по предупреждению споров и недоразумений между фабрикантами и рабочими путем исследования возникших недовольств на месте и миролюбивого соглашения сторон. И хотя данная норма имела отношение к спорам об исполнении существующих условий труда, можно сделать вывод о том, что уже в конце XIX века в качестве основного принципа разрешения трудовых споров признавалось взаимное соглашение сторон спора. Правда, своего развития данный принцип в законодательстве Российской империи так и не получил.

Несмотря на установленную ответственность за организацию забастовок, с начала 1870-х годов стачки становятся достаточно частым явлением, что дает возможность говорить о начале стачечного движения в России.

Первая массовая всеобщая стачка имела место еще в 1896 году в Санкт-Петербурге на текстильных предприятиях. Она была вызвана невыносимо тяжелыми условиями труда петербургских текстильщиков и ткачей: 13–15-часовой рабочий день, низкая заработная плата, притеснения со стороны фабрикантов. Интересно, что стачка произошла по достаточно простой причине. В мае 1896 года состоялась коронация императора Николая II. Объявив по этому поводу праздничные дни, фабриканты отказались оплачивать их рабочим. Возмущенные этим текстильщики провели в Екатерингофском саду собрание и приняли решение о стачке. Ими были выдвинуты следующие требования: выдача заработка за коронационные дни, сокращение рабочего дня до 10,5 часов, повышение расценок. Через неделю остановились все прядильные и ткацкие фабрики. Во всеобщей забастовке участвовали до 20 тыс. рабочих. Правительство незамедлительно приняло меры, и около 1 тыс. рабочих были арестованы и высланы на родину.

Однако уже в январе 1897 года петербургские текстильщики вторично прибегли ко всеобщей стачке и добились законодательного введения рабочего дня продолжительностью 11,5 часов.

Рабочие быстро усвоили уроки проведения массовых стачек, так как участие в забастовке широких масс позволяло добиться успеха и компенсировало слабость организационных структур рабочего движения.

Насколько популярна была идея стачки в массах, можно судить по охвату забастовочной борьбой представителей различных профессий. На первом этапе развития рабочего движения стачки носили стихийный характер. Объединения рабочих не имели забастовочных фондов, четкой организационной структуры и опыта солидарных действий. При этом на крупных предприятиях в период забастовок преобладали политические требования, а на малых и средних — экономические.

Опыт первых стачек показал, что в условиях отсутствия забастовочных фондов работникам было трудно рассчитывать на успех. Слабые и мелкие объединения работников неизбежно терпели поражение в забастовочной борьбе.

Осознавая свою слабость, работники были вынуждены прибегать к такому способу борьбы, как всеобщая стачка. Так, после крупной стачки на Бакинских нефтяных промыслах, которая переросла во всеобщую стачку на юге России, в декабре 1904 года было заключено первое в России регионально-отраслевое коллективное соглашение, предусматривающее сокращение рабочего дня до 9 часов в сутки, установление гарантированного минимума заработной платы, выплату рабочим квартирных денег и ряд других условий.

Обобщая опыт проведения всеобщих стачек, необходимо отметить, что они носили как политический, так и экономический характер. По формам проведения они могли быть массовыми и частичными, демонстративными и боевыми, охватывая как отдельные отрасли промышленности, так и отдельные города. Однако всеобщая стачка могла быть успешной только в период революционного подъема масс. Большое влияние на ее успешное течение оказывал «революционный романтизм» рабочих, когда они на непродолжительный период переставали ощущать бытовые неудобства, связанные с забастовочной борьбой.

Массовые стачки 1905 года и вступление некоторых фабрикантов и заводчиков в переговоры с забастовщиками привели к изданию специального нормативного акта — Временных правил «О наказуемости наиболее опасных проявлений в забастовках», ограничивших круг предприятий, на которых не допускалось пре-

крашение работы. Утвержденные Указом императора от 2 декабря 1905 года правила устанавливали ответственность лишь за самовольное, по взаимному согласию прекращение работ и занятий на предприятиях, имеющих общественное или государственное значение, а равно в учреждениях правительственных¹.

Статистика забастовок весны 1905 года показывает, что массовое стачечное движение оказало существенное влияние на повышение жизненного уровня рабочих. Так, на ряде предприятий Самары, Киева, Санкт-Петербурга и Москвы рабочие «завоевали» 8-часовой рабочий день, добились повышения зарплаты на 15–20 %, а работники Невской корабельной верфи Санкт-Петербурга даже заключили соглашение о минимальной норме заработной платы.

Уже в 1905 году в России появляются первые примирительные учреждения, причем их деятельность сразу стала охватывать целые отрасли, а не отдельные предприятия. Так, первая примирительная камера появилась в печатной отрасли. В ее состав входили четыре хозяина от союза владельцев печатных заведений и четыре рабочих от союза рабочих печатного дела. В июне 1906 года в Петербурге примирительная камера рассматривала спор между судовладельцами и работающими у них катальями. В это время наблюдались попытки нормативного регулирования примирения, правда ограниченные довольно узкими рамками. В частности, в 1907 году Московская городская управа вырабатывала устав камер для разрешения споров и недоразумений между рабочими и служащими на предприятиях городского управления на почве служебных отношений.

В то же время данные завоевания носили временный характер, и поражение российской революции в декабре 1905 года позволило предпринимателям отказаться от своих обещаний.

¹ Указ «О временных правилах о наказуемости участия в забастовках в предприятиях, имеющих общественное или государственное значение, а равно в учреждениях правительственных, и об обеспечении судьбы тех служащих, кои, не принимая участия в забастовках, пострадали от учиненного над ними насилия» (См.: ПСЗ. Собр. 3. Т. XXV. Отд. 1. Ст. 26987 ; Законодательные акты переходного времени. 1904–1906 гг. / под ред. Н. И. Лазаревского. СПб., 1907).

Постепенно в обществе упрочилось понимание необходимости установления механизмов, позволяющих разрешать конфликты в сфере труда, и необходимости сопряжения с этими механизмами активных силовых действий рабочих. И хотя ни законодатель, ни договаривающиеся стороны не смогли урегулировать вопросы стачек, большинству политических деятелей и ученых было ясно, что сам механизм примирения возник в результате стачечного движения как способ выхода из стачки (снятия угрозы ее проведения) с учетом интересов каждой из конфликтующих сторон. Фабрикант, практически полностью диктовавший условия труда и защищенный правилами о неизблемости этих условий, мог вступить в равноправные переговоры с рабочими только под угрозой силы (стачки с разорительными для него последствиями). В свою очередь и рабочие осознавали свою заинтересованность в скорейшем разрешении конфликта и продолжении оплачиваемой трудовой деятельности: ради этого они готовы были в конкретный момент отказаться от части своих требований, выдвинутых работодателю.

**Опыт разрешения трудовых конфликтов
в условиях буржуазно-демократической революции
(февраль–октябрь 1917 г.)**

После свержения самодержавия Временное правительство предлагало узаконить стачки, возникающие при любых конфликтах между рабочими и фабрикантами, независимо от того, связаны они с применением установленных законом или договором условий труда либо с требованиями об изменении существующих условий труда.

Наиболее важным из действовавших документов нам представляется заключенное 10 марта 1917 года между Петроградским советом рабочих и солдатских депутатов и Петроградским обществом заводчиков и фабрикантов соглашение о создании примирительных учреждений. Согласно этому соглашению примирительные камеры учреждались на всех фабриках и заводах для разрешения недоразумений, возникающих во взаимоотношениях владельцев предприятий и рабочих. В состав

камер входило равное число выборных представителей от рабочих и администрации предприятия, при этом порядок выборов представителей от рабочих определялся фабрично-заводским комитетом самостоятельно. Одновременно создавалась Центральная примирительная камера, которая разрешала конфликт, если в камере на предприятии не было достигнуто соглашение. Председатель Петроградской центральной примирительной камеры имел право решающего голоса в случае разделения голосов членов камеры от рабочих и предпринимателей поровну¹.

Тем самым была предпринята попытка создать механизм разрешения разногласий, который обеспечивал бы принятие решения по сути конфликта без прекращения работы. Строго говоря, Центральная примирительная камера, в отличие от примирительных камер на предприятиях, являлась не только примирительным, но в определенной мере и юрисдикционным органом, поскольку могла принимать решение и при отсутствии соглашения сторон, опираясь на право решающего голоса председателя.

Таким образом, механизм примирительных учреждений в 1917 году сочетал в себе элементы как примирительной, так и квазюрисдикционной (при вынесении решения внешним авторитетом, нейтральным по отношению к сторонам спора) процедуры. При этом конфликт мог разрешаться на основе целесообразности при отсутствии правовых норм, которые могли бы быть положены в основу решения.

В августе 1917 года Временное правительство утвердило Положение о примирительных камерах и третейских судах, создаваемых для разрешения трудовых конфликтов. Примирительные камеры формировались на паритетных началах из представителей рабочих и предпринимателей. Они учреждались в территориальных районах или отраслях промышленности. Если примирительная камера не могла разрешить спор, то дело передавалось в третейский суд, создаваемый также на паритетных началах.

¹ *Войтинский И.* Примирительные камеры в России. М., 1917. С. 5–6.

Особенности разрешения трудовых конфликтов в Советской России (1917–1928)

После Октябрьской революции 1917 года положение работников коренным образом изменилось. Из трудового законодательства исчезло само понятие «наемный работник», так как рабочий класс формально был провозглашен хозяином средств производства. Рабочие организации участвовали в формировании советского государственного аппарата, занимались установлением рабочего контроля за производством и распределением продукции, принимали участие в национализации промышленности.

В первые годы советской власти не было принято никаких нормативных актов о порядке разрешения трудовых споров, что неудивительно, поскольку в период «военного коммунизма» существовало строго централизованное и жесткое регулирование условий труда в общегосударственном масштабе, а принудительные методы привлечения к труду исключали возможность трудовых споров между рабочими и администрацией государственных предприятий и учреждений по вопросам установления условий труда. Не случайно и принятый в 1918 году Кодекс законов о труде не содержал какой-либо системы норм о разрешении трудовых споров.

В период с 1918 по 1921 год забастовки хотя и не имели массового характера, но применялись как одна из мер борьбы рабочих за улучшение своего положения. В условиях Гражданской войны как белые, так и красные сурово расправлялись с организаторами забастовок. Их подвергали арестам, высылали в концентрационные лагеря и т. п.

Известны примеры и другого рода. В апреле-мае 1918 года рабочие Путиловского завода потребовали повышения заработной платы. Мирным путем конфликт разрешить не удалось, и рабочие объявили забастовку. Стачку поддержал Петроградский совет профсоюзов. В результате требования рабочих были удовлетворены.

Особое место в истории трудовых конфликтов занимает период новой экономической политики (1921–1928).

Проведение новой экономической политики вело к возрождению рыночных отношений в государстве, что влекло за собой значительные изменения в положении рабочих.

С февраля 1922 года окончательно была узаконена процедура найма и увольнения как метод привлечения рабочей силы.

10 сентября 1921 года СНК принял декрет «Основное положение по тарифному вопросу», в котором говорилось о новом порядке оплаты труда. Согласно данному документу на предприятиях вводилась «сдельщина», что ставило зарплату в зависимость от производительности труда¹.

Несмотря на общее улучшение ситуации, перед рабочими возникали новые проблемы, характерные для рыночной экономики. Низкий образовательный и культурный уровень директоров предприятий порождал многочисленные производственные конфликты. Административный произвол часто сочетался с нарушением трудового законодательства. Многие «красные директора» быстро усвоили уроки рыночной экономики по отношению к рабочим. В одной из жалоб рабочих говорилось: «Этот директор, если услышит от рабочего хоть одно слово, то он обыкновенно грозит ему воротами. “А на твоё место у меня найдётся людей много”, — и также выражается по матерному при рабочих, вообще при ком хотите, не стесняясь. При увольнении рабочих таким образом... делает расписку, что этот рабочий, которого он увольняет, против него ничего не имеет, и насильно заставляет расписываться».

В своих теоретических работах, посвященных развитию социально-трудовых отношений в условиях нэпа, профсоюзные лидеры стремились обосновать и развить теорию взаимоотношений профсоюзов с государством и его хозяйственными органами. По мнению этих лидеров, профсоюзы должны были следить за тем, чтобы интересы нарождающейся советской бюрократии не шли вразрез с интересами рабочего класса.

Объясняя неизбежность столкновений интересов администрации хозрасчетных предприятий с интересами рабочих,

¹ Лобок Д. В. Профсоюзы и Советское государство. 1917–1934. СПб. : СПбГУП, 2007. С. 141.

руководители профсоюзов подчеркивали, что стремление к безубыточности заставит административно-хозяйственные органы заниматься исключительно данной задачей и неизбежно приведет к соревнованию с частными предприятиями. При таких обстоятельствах деятельность заводоуправлений не всегда будет отвечать пожеланиям рабочих. Именно в этой ситуации профсоюзы могут взять на себя функцию защитника интересов работников предприятия, выступая в роли договаривающейся стороны.

Уже с июля 1921 года на некоторых госпредприятиях стали заключаться первые коллективные договоры для нормирования условий труда.

Новый курс профессиональной политики выдвинул на одно из первых мест среди задач профессиональных союзов защиту экономических интересов рабочих. Данная задача неизбежно влекла за собой возникновение конфликтов между профсоюзами и администрацией предприятия.

Согласно статистическим данным за январь–июнь 1922 года, одной из главных причин возникновения конфликтов на предприятиях была задолженность по заработной плате. Другой причиной, порождавшей конфликты и трения, являлось отставание роста заработной платы от реального прожиточного минимума.

Необходимо отметить, что общее количество забастовок, несмотря на трудное экономическое положение, было крайне небольшим. Во многом слабость стачечного движения объяснялась быстрым реагированием профсоюзов на возникновение конфликтов, стремлением уладить их через переговорный процесс. В соответствии с материалами по Петроградской и Московской губерниям, за первое полугодие 1922 года в них произошло 4156 конфликтов, в то время как общее количество забастовок составило всего 39¹.

Учитывая сложившееся положение, государство признавало возможность конфликтов и забастовок, не только на частнокапиталистических предприятиях, но и в государственном секторе. В то же время они выступали за «непригодность в данных

¹ Лобок Д. В. Указ. соч. С. 159.

условиях стачки как метода разрешения конфликтов, возникающих на почве защиты союзами экономических интересов своих членов». Профсоюзы призывали к использованию рабочего законодательства Советского государства, примирительных арбитражных учреждений для разрешения возникающих конфликтов.

Наряду с перестройкой работы профсоюзов менялось и трудовое законодательство. Законодательство периода нэпа выделяло несколько разновидностей трудовых споров.

Во-первых, трудовые конфликты подразделялись: а) на возникающие в случае нарушения прав сторон, участвующих в трудовых отношениях; б) возникающие в случае разногласий сторон при установлении условий трудовых отношений.

Во-вторых, трудовые конфликты подразделялись на индивидуальные, групповые и коллективные.

Законодательство предусматривало два способа разрешения трудовых конфликтов: судебный и примирительно-третейский (ст. 168 КЗоТ РСФСР 1922 г.). Выбор того или иного способа был поставлен в зависимость от характера разногласий, возникших между сторонами, а не от количественного состава участников спора.

В отличие от периода «военного коммунизма», государство устанавливало только минимум заработной платы, который мог превышать, а также требование соблюдения минимума условий труда (8-часовой рабочий день, оплачиваемые отпуска, ограничения на применение детского труда и т. п.). Коллективный договор, заключенный профсоюзом, становился обязательной формой трудовых соглашений. При этом право на заключение коллективного договора имел только профсоюз. Закон устанавливал систему примирительных конфликтных учреждений, местных расценочно-тарифных комиссий, примирительных камер и т. п.

В свою очередь профсоюзы не должны были игнорировать права нанимателей. Невыполнение рабочими требуемой нормы производства могло быть наказано в виде удержаний из заработной платы, которая не должна была быть менее

2/3 от стандартного уровня. В Кодексе присутствовал длинный перечень оснований, позволяющий уволить рабочего без компенсаций в случае невыполнения им своего договора. Новый Кодекс законов о труде вступил в силу 15 ноября 1922 года¹.

Практика заключения коллективных договоров показала всю справедливость слов о неизбежности конфликтов между администрацией государственных предприятий и профсоюзами. По данным архивных документов и материалов, администрация предприятий применяла полный набор методов, присущих рыночной экономике, для отстаивания своих интересов в период переговоров. Наиболее часто профсоюзы сталкивались с такими действиями администрации, как: затягивание переговоров; запугивание рабочих; повышение зарплаты среднему управленческому звену в период колдоговорной кампании; участие в переговорах неответственных представителей; отказ в предоставлении профсоюзам материалов по экономическому положению предприятия; выдвижение предложений, идущих вразрез с действующим КЗоТ; отказ от проведения общих собраний для утверждения коллективного договора и т. п. Такие действия администрации предприятий приводили к затягиванию переговоров о перезаключении коллективных договоров и срыву тем самым установления деловых партнерских отношений между профсоюзами и хозорганами.

Все это не могло не вызвать возмущения со стороны кадровых рабочих, которые еще не забыли опыт борьбы за улучшение своего положения в условиях самодержавия. Только в 1922 году в России состоялось 497 забастовок, в том числе 364 в промышленности, 92 на транспорте и предприятиях связи, с общим количеством участников 186 297 человек.

Анализ материалов о забастовках на государственных предприятиях позволяет сказать, что во многих случаях поводом к забастовкам служило неправильное поведение администрации, которая не хотела идти на переговоры с бунтующими рабочими, пренебрегала правами профсоюзов. Так, в декабре 1924 года

¹ Лобок Д. В. Указ. соч. С. 161.

специальная комиссия Петроградского губкома обследовала положение дел на заводе им. К. Маркса. По ее данным, заводоуправление не информировало рабочих о положении на заводе и о рыночных ценах на производимые ими изделия. Директор завода за весь год только два раза выступал перед рабочими и не согласовывал увеличение тарифных мер и снижение расценок с профсоюзным комитетом¹.

Признавая неизбежность проведения стачек, профсоюзы, тем не менее, принимали все возможные меры для решения конфликта мирным путем. За годы нэпа в России сложилась стройная система такого разрешения конфликтов.

Как уже указывалось, трудовые конфликты подразделялись в зависимости от количества участников конфликта со стороны работников. Конфликт считался индивидуальным или групповым, если возникал по претензиям отдельного работника или группы, а не в отношении целого предприятия или отдельной категории работников. Соответственно споры, затрагивающие предприятие в целом или отдельную отрасль (профессию), рассматривались как споры коллективные. По общему правилу, коллективными трудовыми спорами являлись споры по заключению, выполнению, толкованию и изменению коллективного договора или тарифного соглашения.

Возникая в связи с коллективными договорами и соглашениями, коллективные конфликты касались либо установления новых, либо толкования и применения уже установленных условий труда. В свою очередь споры о толковании и применении условий труда могли распадаться на две категории: 1) споры, касающиеся условий труда, которые охраняются правом и могут быть предметом судебного разбирательства; 2) споры, касающиеся условий труда, которые не охраняются правом и не могут быть предметом судебного разбирательства.

Для решения спорных вопросов на предприятиях были созданы следующие инстанции:

— расценочно-конфликтные комиссии, создаваемые на паритетных началах;

¹ Лобок Д. В. Указ. соч. С. 161.

— конфликтные комиссии при отделах труда Народного комиссариата труда (НКТ), куда входили представители профсоюзов, НКТ и Наркомата юстиции;

— примирительные камеры при отделах труда НКТ в составе представителей профсоюза и администрации с приглашением арбитра, назначаемого отделом труда;

— третейские суды, составленные из равного числа представителей администрации и работников, с приглашением суперарбитра по соглашению сторон¹.

Разрешение трудовых споров на основе примирения базировалось на следующих принципах:

- 1) соблюдение полного равенства сторон, выражающееся в равном представительстве в примирительном органе;
- 2) разрешение споров по инициативе и соглашению сторон;
- 3) самостоятельность сторон, которые должны сами выработать условия соглашения;
- 4) сведение до минимума формальных требований в отношении порядка решения дел.

Поскольку примирительно-третейский порядок был ориентирован на разрешение споров об интересах, носящих преимущественно коллективный характер, необходимым условием передачи конфликта в примирительные органы являлась формализация сторон спора. Субъектами спора были работники, объединенные в профессиональные союзы; именно профсоюзы как участники коллективных договоров и тарифных соглашений могли вступать в спор с нанимателями и являться членами примирительных органов.

В случае неисполнения решения судебной инстанции предприниматель привлекался к уголовной ответственности и мог быть оштрафован до 300 рублей золотом или приговорен к принудительным работам на срок до пяти месяцев.

Необходимо отметить, что инспекторы НКТ имели широкие права по отношению к нарушителям КЗоТ. Они могли брать подписку о невыезде и даже заключать под стражу нарушителей

¹ Лобок Д. В. Указ. соч. С. 170.

трудового права. Вся работа инспекторов труда велась в тесном сотрудничестве с профсоюзами. Это сотрудничество выражалось в массовых обследованиях предприятий, привлечении нарушителей к ответственности, ужесточении законодательства о деятельности предпринимателей. Многие из этих мер вынуждали предпринимателей выполнять достигнутые договоренности с профсоюзами. В отчете союза швейников Ленинграда за 1924 год отмечалось: «За последнее время со стороны хозяев наблюдается более правильное отношение к существующим законам о труде, и громадное большинство предъявленных требований выполняются раньше срока»¹.

Принцип добровольности применялся при трудовых спорах, одной из сторон которых выступал частный наниматель. В отношении же споров, возникавших на государственных предприятиях, требования профсоюза о третейском разбирательстве являлись для государственного предприятия или учреждения обязательными, а третейский суд организовывался органами НКТ (ст. 171 КЗоТ). В случаях острых конфликтов, угрожавших безопасности государства, третейский суд мог быть назначен по особому постановлению высших государственных органов (Всероссийского центрального исполнительного комитета, Совета Народных Комиссаров и Совета труда и обороны).

Таким образом, законодательство периода нэпа и практика его применения позволяли в наибольшей степени учитывать интересы конфликтующих сторон при разрешении коллективных трудовых споров. Этому способствовали и развитие промышленности, и выход страны из экономической разрухи. К сожалению, стройная система разрешения трудовых конфликтов на основе партнерских отношений просуществовала крайне недолго.

Переход в конце 1920-х годов к политике социалистической реконструкции, в ее сталинском варианте, прервал процесс развития советской модели «тред-юнионизма», подчинив профсоюзы командно-административной системе.

¹ Лобок Д. В. Указ. соч. С. 171.

Трудовые конфликты в период существования командно-административной системы (1929–1991)

В период становления и развития командно-административной системы понятие «трудовой конфликт» практически исчезло. Политическими и идеологическими способами было сделано все возможное, чтобы трудящиеся не могли и подумать о возможности возникновения трудовых конфликтов. Формально в СССР никогда не принимались законодательные акты, запрещающие забастовки или иные формы разрешения трудовых конфликтов. Фактически любое недовольство трудящихся воспринималось властями как проявление инакомыслия и жестоко наказывалось. Усилиями пропаганды создавалась иллюзия существования общества всеобщего согласия, где нет места трудовым конфликтам и социальному протесту.

После фактической ликвидации частной промышленности в результате становления государственной экономики, управляемой из единого центра, отпала сама основа существования коллективных трудовых споров в масштабах конкретного предприятия. В ситуации, когда все основные условия труда определялись централизованно, любой конфликт с администрацией предприятия превращался в конфликт общегосударственный, который не мог быть разрешен на предприятии.

Проявлением этого явилось прекращение заключения коллективных договоров уже с 1934 года, что и привело к прекращению возникновения коллективных трудовых споров. Институт примирительно-третейских органов был окончательно ликвидирован в 1937 году после упразднения межсоюзных органов профессиональных союзов. С этого времени разногласия по вопросам установления и изменения условий труда стали улаживаться путем согласования спорных вопросов между вышестоящими органами, профсоюзным и хозяйственным. Фактически же разрешение споров происходило во внеправовом порядке (по решению соответствующих партийных органов). Недаром даже с возрождением института коллективного договора не было создано никакого правового механизма разрешения возможных при заключении коллективного договора разногласий.

Однако и в этот период имели место трудовые конфликты. Во второй половине 1950-х годов в СССР произошло несколько забастовок, связанных с тяжелыми условиями жизни и несправедливыми действиями властей. В дальнейшем, возможно подсознательно, рабочие прибегали к этой мере борьбы за свои права. В 1960-е годы произошло 17 забастовок, в 1970-е — 25, в начале 1980-х годов — 31¹.

Большинство трудовых конфликтов отличалось немногочисленностью участников и короткой продолжительностью. Многие попытки индивидуальных или коллективных протестов заканчивались для их участников тюрьмой или заключением в психиатрическую лечебницу. Людям постоянно внушалось, что КПСС и Советское государство заботятся о них и нет никаких причин для трудовых конфликтов.

В конце 1980-х годов начались массовые стихийные выступления рабочих. Первые забастовки, особенно выступления шахтеров летом 1989 года, развеяли миф о бесконфликтности советского общества. Из рабочей среды выдвинулись многие неформальные лидеры, стали создаваться различные объединения рабочих, участились трудовые конфликты. Отсутствие компетентных специалистов в области конфликтологии приводило к увеличению конфликтов.

Необходимо отметить, что большинство трудовых конфликтов 1989–1991 годов носили мирный и организованный характер. В то же время увеличение числа протестов сопровождалось изменением характера требований — от чисто экономических до социально-экономических и политических.

Выступления трудящихся возглавил ведущий российский профцентр — ФНПР. 26 апреля 1991 года по его призыву прошел День профсоюзных действий — Всероссийская акция протеста, в которой приняли участие 26 млн человек. Российский парламент принял три важнейших требования ФНПР: об установлении минимального размера оплаты труда, 40-часовой рабочей

¹ Забастовки. Зарубежный и отечественный опыт / под общ. ред. Ю. Н. Миловидова и А. Н. Крестьянинова. М., 1998. С. 48.

неделе, 24-дневном отпуске для всех категорий трудящихся. Однако об установлении равноправного сотрудничества говорить было рано, так как правительство и предприниматели оказались к нему не готовы.

§ 4. Причины возникновения трудовых конфликтов

Развитие рыночной экономики в России привело к вытеснению традиционных ценностей общественного производства и всеобщей трудовой занятости. На основе таких ценностей, как укрепление позиций частных компаний, увеличение доходов, поддержание платежеспособности, начал формироваться новый тип социально-трудовых отношений. Он характеризуется усилением дифференциации интересов директората и работников предприятия, эволюцией социального контроля от традиционалистского типа в сторону менеджерского типа, с сильными элементами патернализма.

Современная теория трудового конфликта выделяет объективные и субъективные причины конфликтов. Объективными причинами возникновения трудовых конфликтов могут быть недостатки, слабости, ошибки в организации труда, сталкивающие людей и делающие конфронтацию между индивидами, социальными группами и социальными институтами неизбежной. Субъективные причины трудовых конфликтов основаны на индивидуальных особенностях конкретной личности и групп индивидов.

Объективные и субъективные причины трудовых конфликтов не всегда различимы, иногда между ними нет четких границ. Объективные противоречия в организации труда могут привести к глубоким личностным антипатиям, а личностные антипатии — к искажению организационно-трудовых отношений, их усложнению. Кроме того, существуют причины, которые можно было бы определить как объективно-субъективные. Например, трудовые конфликты могут возникать из-за того, что отдельные работники или целые трудовые группы недостаточно адаптировались

к новым принципам организации труда, недостаточно точно поняли их смысл.

Современные исследователи выделяют следующие причины возникновения социально-трудовых конфликтов.

1. Распределение и перераспределение благ.

Данная причина порождается проблемой отношений, связанных с принципами распределения определенных благ и ресурсов, с перераспределением уже присвоенных благ, а также с вопросами справедливости распределения этих благ. Конфликты в области распределения могут происходить как внутри одной, так и между различными социальными группами.

Конфликт, связанный с перераспределением благ, протекает более болезненно, чем конфликт, связанный с распределением благ. Трудовой конфликт из-за принципа распределения носит более идейный и конструктивный характер, чем конфликт из-за фактического распределения.

Например, если все работники (по их собственным оценкам) имеют относительно хорошие условия труда, то конфликт между ними не возникает; однако если при равных условиях и результатах труда заработная плата одной из групп работников увеличилась без достаточных на то оснований, тогда возможно появление конфликта.

Распределительный конфликт возможен при любой системе распределительных отношений. Например, конфликт может вызывать слишком сильная зависимость заработной платы от возраста, пола или этнической принадлежности работников.

2. Сложности функционального взаимодействия.

Сложности в области функционального взаимодействия выступают в качестве причины социально-трудового конфликта в случае, когда в организации присутствует дифференциация и кооперация трудовой деятельности, порождающая в свою очередь активность и ответственность в отношении людей к своему труду и повышающая вероятность столкновений по поводу бездействия других.

Это одна из самых скрытых причин трудового конфликта. Конфликтующими сторонами в этой ситуации оказываются

индивиды и группы, включенные в единые функциональные отношения, связанные дифференциацией и кооперацией трудовой деятельности. Исследования показывают, что чаще конфликтуют те, кто проявляет особую активность (чем активнее деятельность каждого из субъектов отношений, тем вероятнее противоречия в этих отношениях). Здесь можно отметить следующее противоречие: чем сложнее дифференциация и кооперация трудовой деятельности, чем активнее и ответственнее отношение самих людей к ней, тем вероятнее и столкновения.

3. Ролевые противоречия.

Ролевые противоречия обусловлены, во-первых, разными целями, ролями и различными способами поведения индивидов в трудовой сфере; а во-вторых, нереализацией взаимных ролевых ожиданий субъектов.

Конфликтные ситуации в организационно-трудовых отношениях часто создаются людьми (индивидами и группами), играющими ту или иную роль, то есть происходит ролевой конфликт. У него существуют два аспекта — объективный и субъективный.

Во-первых, объективно существуют разные роли, часто с противоположными целями и разными способами поведения индивидов. Например, рабочие, занятые основным и вспомогательным трудом, выполняющие разные стадии последовательного труда, определенным образом связаны друг с другом. Связи между ними обосновываются на особой ответственности, несовместимости интересов, жесткой контрактности и формальности. Здесь определенные действия одной стороны наносят либо существенный ущерб, либо приносят существенную выгоду другой, что определяет высокую степень вероятности не только взаимоточужденности, но и борьбы, соперничества.

Во-вторых, противоречивые роли существуют и субъективно. Субъекты организационно-трудовых отношений, выполняющие противоположные задачи и функции, имеют свои взгляды и представления по поводу ролей друг друга. Если «исполнение» своей роли одной стороной не соответствует представлению о данной роли другой стороны, то это несоответствие приводит

к конфликту, то есть причиной конфликта является нереализация взаимных ролевых ожиданий субъектов.

4. Сугубо деловые разногласия.

Сугубо деловые разногласия связаны с разностью профессионального мышления, несовпадающими взглядами на организацию и выполнение работы и т. д.

В данном случае конфликт не связан с присвоением, а основывается на разности профессионального мышления, расхождений во взглядах на то, как нужно организовать работу, как правильно решать проблемы производства, какими должны быть нормы взаимоотношений и т. д. Это своего рода «идейный» конфликт. Обычно трудовые конфликты из-за деловых разногласий не бывают групповыми, массовыми, но носят острый характер.

5. Раздел вины, ответственности.

При неблагоприятных для организации ситуациях происходит поиск конкретного виноватого, что зачастую и становится причиной конфликта.

Если организация переживает неуспех, неблагополучие, работает нерентабельно, на грани банкротства, то это также может вызвать конфликтную ситуацию. Довольно редко все работники, организация как таковая принимают на себя ответственность, чаще всего происходит процесс определения конкретного виновника, персонификации вины, что и становится причиной трудового конфликта.

6. Борьба за лидерство.

Социально-трудовые конфликты на основе лидерства представлены в качестве борьбы за власть.

В организационно-трудовых отношениях часто проявляются процессы ненормального соперничества, инициативы, доминирования. Самосознание индивидов и групп рождает разного рода личные и профессионально-деловые амбиции, а также амбиции социального превосходства, которые и сталкиваются между собой.

Борьба за лидерство и основанный на ней трудовой конфликт могут проявиться не только в сложных, но и в простых видах

трудовой деятельности, где выполняются самые примитивные задачи. Любая проблема в совместной трудовой деятельности может умышленно использоваться для борьбы за лидерство.

7. Ненормальные условия труда.

Они очень часто являются раздражителем, приводя к враждебным настроениям среди работников, нетерпимости к любым проблемам. Нахождение работников в одном помещении, вынужденная интенсивность контактов, работа на несовременном оборудовании с применением старых технологий — все это является вполне самостоятельной причиной трудовых конфликтов, хотя и не всегда осознается.

8. Несовместимость.

Под несовместимостью понимают существенные различия в характерах субъектов, препятствующие их нормальным отношениям. В организационно-трудовой сфере проявляются следующие случаи несовместимости:

— в опыте, квалификации, образовании (разные школы обучения, коллектив, наставники);

— в экономической психологии и отношении к труду (одни ориентируются на минимум активности и максимум вознаграждения, другие — на максимум активности и максимум вознаграждения, третьи — на минимум активности и минимум вознаграждения; если эти типы вынуждены взаимодействовать, то между ними неизбежны конфликты).

Несовместимость — это явление не только объективное, но и субъективное. Конфликтность в социально-трудовые отношения вносят не только действительно существующие различия, но и мнения об этих различиях.

9. Половозрастной состав организации.

По этому поводу существуют различные точки зрения. Часть исследователей считает, что межполовые различия имеют значение в организационно-трудовых отношениях, могут вызывать конфликтность через несовместимость вследствие многих идейных стереотипов.

По мнению других, межполовые различия положительно в организационно-трудовых отношениях, способствуют

нормальному социально-психологическому климату, предохраняют от конфликтов.

В отношении межвозрастных различий и их значения в организационно-трудовых отношениях в теории и практике чаще всего оговариваются следующие проблемы, вызывающие конфликтность.

Во-первых, молодому работнику иногда свойственно переоценивать свои способности и недооценивать опыт старших.

Во-вторых, опытные старшие работники не оказывают помощи молодым, особенно в период адаптации.

В-третьих, опытные старшие работники иногда недооценивают способности молодых.

В-четвертых, молодежь не всегда понимает некоторые специфические сложности и потребности работников старшего поколения, их консерватизм (старшие абсолютизируют свои знания и опыт, часто считают, что они во всем правы), слабую способность воспринимать новое.

В-пятых, работники старшего поколения иногда ревностно относятся к «слишком быстрой» карьере молодых, их достижениям и т. д.

Считается, что при соответствующей культуре отношений именно разновозрастной состав персонала трудовой организации, группы дает лучшие показатели социально-психологического климата, способствует профессиональному и экономическому успеху.

10. Социальные различия.

Трудовые конфликты в организациях могут провоцироваться различиями между людьми сословно-классового, расового, этнического, религиозного, политического характера. Для предотвращения подобных конфликтов требуется не только знание культурных особенностей поведения различных работников, но и талант администратора в предотвращении таких конфликтов. Необходимо быть достаточно компетентным, чтобы полно и правильно понимать сложные социальные различия, создавать на их основе оптимальные социально-трудовые отношения.

§ 5. Социальная напряженность как источник трудовых конфликтов

Термин «социальная напряженность» может рассматриваться как междисциплинарное понятие. Социальная напряженность изучается в двух аспектах: с точки зрения готовности трудового коллектива к конфликтному взаимодействию и с точки зрения нарушения внутренних связей, сотрудничества, деформации межличностных отношений внутри группы.

Социальная напряженность — это психологическое состояние социальных групп, то есть групповые эмоции. В основе социальной напряженности лежит групповая неудовлетворенность, возникающая в результате разрыва между уровнем ожидания существенных позитивных изменений в социально-экономической, производственной сфере и фактическим уровнем реализации этих ожиданий. В более широком контексте социальная напряженность — это характеристика состояния социально-трудовых отношений с точки зрения вероятности их перехода в открытый конфликт между сторонами.

Если социальную напряженность рассматривать как характеристику социально-трудовых отношений, то она обычно обуславливается:

- степенью несовпадения интересов работодателей и работников наемного труда;
- различием в степени их ответственности за невыполнение своих договорных обязательств;
- неравенством возможностей в защите своих прав.

В то же время нельзя забывать и о проблеме социально-психологического климата в коллективе. Под этим понимается:

- совокупность социально-психологических характеристик группы;
- преобладающий и устойчивый психологический настрой коллектива;
- характер взаимоотношений в коллективе;
- интегральная характеристика состояния коллектива.

Благоприятный социально-психологический климат характеризуют оптимизм, радость общения, доверие, состояние защи-

ценности, безопасности и комфорта, взаимная поддержка, теплота в отношениях, межличностные симпатии, открытость коммуникации, возможность свободно мыслить, творить, интеллектуально и профессионально развиваться, вносить вклад в развитие организации, совершать ошибки без страха наказания и т. п.

Неблагоприятный социально-психологический климат характеризуют пессимизм, раздражительность, скука, напряженность и конфликтность отношений в группе, неуверенность, боязнь произвести плохое впечатление, страх наказания, неприятие, непонимание, подозрительность, недоверие друг к другу, нежелание вкладывать усилия в развитие коллектива и организации в целом, неудовлетворенность и т. п.

Существуют признаки, по которым можно косвенно судить о нарастании социальной напряженности в коллективе:

- уровень текучести кадров;
- производительность труда;
- качество продукции;
- количество прогулов и опозданий;
- количество претензий и жалоб, поступивших от сотрудников и клиентов;
- выполнение работы в срок или с опозданием;
- аккуратность или небрежность в обращении с оборудованием;
- частота перерывов в работе.

На социально-психологический климат в коллективе влияют многие факторы: удовлетворенность работой, характер выполняемой деятельности, организация выполняемой деятельности, психологическая совместимость, характер коммуникации в организации, а также характер руководства в организации.

Демократический стиль руководства развивает общительность и доверительность взаимоотношений. Авторитарный стиль порождает враждебность, покорность и заискивание, зависть и недоверие. Попустительский стиль имеет своим следствием низкую продуктивность и качество работы, неудовлетворенность совместной деятельностью.

Руководитель может существенно повлиять на характер межличностных отношений в коллективе, на отношение к совместной деятельности, на удовлетворенность условиями и результатами работы, то есть на социально-психологический климат, от которого зависит деятельность организации в целом.

Социальная напряженность в коллективе представляет собой латентную стадию развития конфликтной ситуации, которая проявляется в изменении психологического состояния участников процесса, а именно в устойчивом рассогласовании интересов, потребностей, норм социальных субъектов данного процесса. На уровне организации социальная напряженность означает прежде всего психологический дискомфорт, который является важнейшим ее идентификатором.

§ 6. Типы трудовых конфликтов и их субъекты

Трудовые конфликты можно разделить по следующим критериям.

1. *Причина возникновения.* Трудовые конфликты могут возникать из-за невыплаты заработной платы, нарушения условий коллективного договора, сокращения штатов, нарушения техники безопасности и т. п.

2. *Затронутые интересы.* Коллективный трудовой конфликт — когда нарушены условия коллективного договора, индивидуальный — когда затронуты индивидуальные интересы работника.

3. *Способ (метод) разрешения.* Конфликт может разрешиться путем переговоров методом сторонами, при посредничестве представителей правительства, силовыми методами (угроза забастовки, пикеты), в ходе судебного разбирательства и т. д.

По характеру и степени проявления признаков можно различить открытый и закрытый типы трудового конфликта. Основными критериями данной типологизации являются:

— уровень осознания конфликтной ситуации, ее субъектов, причин и перспектив;

— наличие или отсутствие реального конфликтного поведения и активности по урегулированию;

— известность конфликтной ситуации окружающим и их влияние на нее.

Закрытый конфликт бывает чаще всего неблагоприятным. Он характеризуется большим социальным дискомфортом, деструктивным влиянием на организацию и организационно-трудовые отношения, возможность его разрешения очень мала. В закрытом конфликте не только индивиды, но и группы оказываются объектами взаимной манипуляции, не имеющими возможности повлиять на негативные процессы.

В научной литературе выделяются следующие типы конфликтов по предмету спора, которые могут проявляться и в трудовых конфликтах:

1) *информационные* (неполная, искаженная, противоречивая, нежелательная информация, приводящая к разногласиям и противодействию сторон);

2) *поведенческие* (неприемлемые, осуждаемые, противодействующие модели поведения взаимодействующих сторон);

3) *отношений* (психологическая несовместимость, принудительная взаимозависимость, недоверие, нарушение договоренностей, вызывающие взаимное отторжение и негативные отношения сторон);

4) *ценностные* (существенная разница в жизненных целях, ценностях, принципах сторон, их нарушение или пренебрежение ими);

5) *структурные* (нарушения формальных и неформальных стандартов, правил и норм, препятствующие эффективному взаимодействию сторон в рамках единой организационной системы).

Индивиды и группы, прямо или косвенно относящиеся к конфликту, являются его субъектами. Они могут быть разделены на следующие категории: первичные агенты, присоединившиеся участники, среда. Эти субъекты образуют социальную структуру трудового конфликта.

Субъектами трудового конфликта оказываются либо индивиды, либо группы. Различие между этими ситуациями не только

условно, но и иллюзорно. Например, внешне конфликтуют индивиды, но за ними в действительности «стоят» соответствующие группы со своими противоположными интересами или, наоборот, внешне конфликтуют группы, но в действительности основу конфликта составляет противоположность интересов каких-то индивидов.

Субъекты трудового конфликта могут быть в различной степени информированы друг о друге (обоюдно или односторонне), дезинформированы, что может иметь непредсказуемые последствия. Субъекты трудового конфликта — это часто не равнодействующие факторы. Они могут обладать разной социальной силой в целом или на определенной стадии конфликтной ситуации. Соотношение этих сил может правильно или неправильно осознаваться всеми субъектами трудового конфликта, что также является социальной характеристикой последнего.

Присоединение к конфликту новых участников объясняется множеством мотивов: заинтересованным отношением, поддержкой правой стороны, миротворческими усилиями, простым желанием принять участие в событиях. При расширении социальной базы конфликта сама конфликтообразующая проблема может усложняться, становиться все более запутанной. В то же время такое расширение способно создавать лучшие условия для разрешения конфликта.

Среда конфликта образуется на основе того, что отдельные индивиды или группы занимают нейтральную позицию в конфликтной ситуации. Либо они безразличны к проблеме конфликта, либо воздерживаются от вмешательства в конфликт с целью его ослабления, либо заинтересованы в продолжении конфликта и занимают выжидательную позицию. Не присоединившиеся к конфликту — это те, которые не могут определить свою позицию, не уверены в правильности понимания конфликта.

В некоторых случаях прямые агенты конфликта стремятся придать своему внутреннему спору широкий социальный масштаб, а свои интересы представить как интересы многих. Это делает их позицию более официальной, сильной. В действительности чаще всего возникают такие трудовые конфликты,

социальная структура которых особенно сложна, то есть непонятно, кто и какое отношение имеет к конфликту.

Поведение в условиях конфликта может быть одним из важных критериев типологизации личности работника. Так, одни избегают конфликтных ситуаций любой ценой, другие относятся к ним адекватно, третьи склонны конфликтовать при малейших сложностях в отношениях. Более того, поведение в условиях конфликта может быть показателем такого качества работника, как отношение к труду. Возможны варианты зависимости между отношением к труду и особенностями конфликтного поведения.

Хороший работник болезненно восприимчив к конфликтности, он особенно нуждается в благоприятном социальном климате, нормальных условиях работы. Плохой же работник переживает конфликт безболезненно, часто готов конфликтовать сам.

§ 7. Разрешение трудового конфликта

Разрешение трудового конфликта — это процесс или целенаправленная деятельность, снимающая его причины и последствия. Разрешение трудового конфликта может быть организованным или произвольным, стихийным. Не всегда можно установить четкие границы между разрешением конфликта и самим конфликтом, поскольку он иногда протекает как конструктивное преодоление трудовых проблем.

Разрешение трудового конфликта может быть описано с помощью таких основных категорий, как факторы сложности, модели, типы, формы, способы и дисфункции поведения. С теоретической точки зрения разрешимость трудового конфликта зависит от степени его сложности. Однако в действительности она довольно трудно определяется и прогнозируется. Самые незначительные проблемы оборачиваются острой конфликтной ситуацией, а самые значительные иногда так и не перерастают в открытый и длительный конфликт.

Как показывает анализ практики и опыта работы государственных органов, ответственных за урегулирование трудовых

конфликтов, существующая отечественная система не адекватна реальным потребностям и положению дел в данной области. Отсутствие четкой и всеобъемлющей концепции в данной сфере приводит к тому, что многие наиболее распространенные конфликты не имеют в настоящее время легитимного алгоритма разрешения. Поэтому требуется внесение усовершенствований в урегулирование трудовых конфликтов.

Современная модель урегулирования трудовых конфликтов должна представлять собой информационно-управленческую систему, предназначенную для превентивного и своевременного разрешения конфликтов.

Основными ее функциями должны стать: сбор информации о положении в сфере социально-трудовых отношений соответствующего уровня; анализ полученной информации; выработка рекомендаций по урегулированию возникших конфликтов; непосредственное участие в примирительных процедурах по урегулированию конфликтов.

Главным принципом деятельности информационно-управленческой системы является своевременное обнаружение нарождающихся конфликтов и их урегулирование до момента острого проявления. При этом должна решаться исходная проблема, обусловившая возникновение конфликта. Иначе процесс нарастания трудового конфликта и его выход за рамки трудовых отношений в результате несвоевременности урегулирования могут перерасти в социальный протест.

Основная задача конфликтолога заключается в том, чтобы на базе серьезного диагностического и прогностического анализа отслеживать зарождение и развертывание конфликтных процессов и в зависимости от их характера выдвигать обоснованные предложения по их локализации, рационализации и урегулированию.

По результатам проведенного анализа конфликтолог составляет паспорт конфликта, содержащий следующие параметры: место возникновения конфликта, описание конфликта (начало возникновения, предмет и объект конфликта), участники (стороны) конфликта, источники силы (влияния) сторон конфликта,

позиции (претензии) сторон конфликта, вид конфликта согласно классификации, расчетная величина возможного ущерба от несвоевременного разрешения конфликта, другие необходимые комментарии.

Все это позволит разработать рекомендации по оптимальному урегулированию конфликта, включающие в себя заключение о предмете и причинах возникновения конфликта; описание сторон конфликта; возможные способы оперативного урегулирования конфликта или снятия напряженности (например, инициирование процедуры банкротства, смена руководства и т. д.); оптимальный вариант проведения примирительной процедуры.

Таким образом, заблаговременное обнаружение нарождающихся конфликтов и их урегулирование до момента нарастания пика напряженности — это основа социальной стабильности общества, особенно в ходе осуществления реформ и построения рыночной экономики.

На сложность урегулирования трудового конфликта влияют несколько факторов.

1. Масштаб конфликта.

Он определяется: общим количеством так или иначе участвующих в конфликте, затронутых конфликтом индивидов; количеством сторон, позиций в конфликте.

Так, в процессе конфликта вопреки ожиданиям могут появиться три, четыре и более конфликтующих сторон, позиций, что усложняет его разрешение.

2. Длительность конфликтной ситуации.

Разрешимость конфликта в его начальной стадии может быть более конструктивной, чем в поздней.

Это объясняется следующим:

- конфликт еще не персонифицирован (не получил характера личной вражды);
- еще невелики разрушительные последствия конфликта;
- не сформировалась сложная и запутанная структура участников конфликта.

В то же время поздняя стадия конфликта может иметь и свои преимущества при его разрешении, поскольку:

- причина конфликта стала всем понятна;
- все устали от конфликта и хотят его урегулировать;
- мотив игры сменяется мотивом риска.

3. Новизна или стандартность конфликта.

Если подобный трудовой конфликт ранее имел место, то его повторение будет происходить в менее острой форме. Участники относятся к проблеме конфликта как уже знакомой, обычной, они спокойны, знают решение этой проблемы.

4. Объективные или субъективные причины конфликта.

Технология разрешения конфликтов по объективным причинам более сложна, так как здесь требуются организационно-трудовые изменения. В то же время, осознавая объективный, надличностный характер проблемы, участники могут относиться к самому конфликту более спокойно, конструктивно. Конфликт в данном случае просто переходит в ожидание соответствующих организационно-трудовых изменений.

5. Субъективные характеристики конфликтующих сторон.

Если участники конфликта обладают опытом, культурой, хорошо образованы, то они способны лучше и быстрее найти решение проблемы и способы наилучшего поведения в конфликте. Однако острые конфликты возможны не только на уровне рабочих, но и на уровне специалистов, администраторов, не только в производственных трудовых группах, но и в коллективах с интеллектуальным трудом. Высокий уровень культуры иногда, наоборот, способствует конфликтам (это происходит в силу более принципиального отношения людей к делу).

Можно выделить следующие конкретные методы разрешения трудового конфликта.

1. Если конфликтующие стороны не видят способа согласования, то они взаимно отказываются от собственных притязаний в целях сохранения социального мира в организации или между организациями.

2. Одна из конфликтующих сторон отказывается от своих притязаний, осознав их как менее существенные, справедливые, а свои возможности «выиграть» конфликт — как более слабые.

3. Конфликтующие стороны находят вариант компромисса, жертвуя частью своих притязаний, чтобы создать таким образом возможность их согласования (притязания в полной мере не могут быть согласованы).

4. Обе стороны могут реализовать свои притязания; это возможно в случае, если находятся «новые ресурсы», если проблема конфликта «сталкивается» на какую-то третью сторону, то есть решается за счет этой третьей стороны.

Существуют такие типы разрешения конфликта, как:

— *автономный*, когда конфликтующие в процессе социально-трудовых отношений стороны способны снять проблемы самостоятельно, в границах собственных задач и функций;

— *общеорганизационный*, когда трудовой конфликт может быть разрешен только в результате организационных изменений;

— *самостоятельный*, когда конфликтующие стороны сами решают проблему, опираясь на собственные возможности, желания и способности;

— *публичный*, когда в разрешении конфликта участвуют окружающие, они сочувствуют, советуют, одобряют или осуждают;

— *административный*, когда урегулирование происходит только в результате вмешательства и соответствующих решений администрации.

Различают следующие формы разрешения трудового конфликта.

1. Реорганизация, изменение организационно-трудового порядка, вызвавшего конфликт, а не борьба и уговоры в отношении конфликтующих сторон.

2. Информирование, то есть социально-психологическая регуляция, направленная на перестройку образа ситуации в сознании конфликтующих сторон, достижение правильного взгляда на конфликт, пропаганда мира и выгоды от его заключения (в данном конкретном случае).

3. Трансформация, то есть перевод конфликта из состояния бесполезной вражды в состояние переговоров.

4. Отвлечение — перенос внимания конфликтующих сторон на другие проблемы или позитивные стороны их отношений;

ориентация внимания конфликтующих сторон на что-либо общее, что способствует сплочению.

5. Дистанцирование — исключение конфликтующих сторон из общих организационно-трудовых отношений путем, например, перевода на другие рабочие места, в другие подразделения, производство кадровых замен.

6. Игнорирование — умышленное невнимание к конфликту с тем, чтобы он разрешился сам собой или чтобы акцентирование внимания на конфликте не способствовало его обострению.

7. Подавление, когда ситуация, при которой причины конфликта не снимаются, но всякое конфликтное поведение запрещается под угрозой административных санкций для одной или обеих сторон.

8. Конформное предпочтение — это решение в пользу большинства, удовлетворение интересов более сильной в социальном отношении стороны.

Разрешимость и разрешение трудового конфликта во многом определяются особенностями поведения индивидов и групп в определенных условиях. Обратим внимание на некоторые негативные поведенческие явления в трудовом конфликте:

— *драматизация конфликта* — преувеличение конфликтующими сторонами значимости своих притязаний, последствий их нереализации;

— *установка на конфликт как самоцель* — превращение конфликта в игру, возведение своей позиции в принцип, отношение к компромиссу как к потере достоинства;

— *эксплуатация конфликта*, то есть заинтересованность в нем как в условии достижения каких-то целей; свойственная многим субъектам «угроза вражды» как способ самоутверждения, занятия какой-то позиции;

— *персонализация конфликта* — придание объективной проблеме личностного характера и значения.

§ 8. Способы и процедуры управляющего воздействия на трудовые конфликты

Рассматривая вопрос управления трудовым конфликтом, необходимо отметить, что оно способно лишь скорректировать объективный процесс конфликтности, чтобы минимизировать неизбежный ущерб и потери, а также максимально увеличить ожидаемые выгоды и пользу.

Под управлением трудовым конфликтом понимается сфера и система профессиональной деятельности его субъекта, в которой и посредством которой происходит обмен, распределение и перераспределение имеющихся ресурсов с целью извлечения из конфликтных процессов полезного эффекта как для участников, так и для окружающей социальной среды. Внутриорганизационное управление не может полностью устранить коллективные и межличностные трудовые споры и разногласия, перерастающие в конфликтную борьбу.

Современная конфликтология выделяет несколько подходов к управлению трудовыми конфликтами.

Нормативный, или морально-правовой, подход характеризуется стремлением сторон регулировать конфликт на основе правовых или моральных норм. В этой ситуации важно наличие согласия сторон по поводу принятия конкретных норм. Если «правила игры» признаются всеми участниками конфликта, то разрешение конфликтного разногласия зависит от способа применения этого инструмента. В случае разногласий по поводу «правил игры» одна из сторон может навязать их своему оппоненту.

Реалистичный, или принудительно-переговорный, подход основывается на модели конфликта, обусловленной вечным разделением общества на обладающих властными полномочиями и безвластных. Сторонники данного подхода считают, что он не обеспечивает продолжительной стабильности и не может окончательно разрешить конфликт.

Идеалистический подход исходит из постулата, что возможно налаживание отношений доверия, взаимопонимания

и взаимного удовлетворения интересов, что позволяет эффективно разрешить конфликт. В этом случае необходимо:

- определить конфликтную проблему или предмет конфликта на языке целей его субъектов;
- разработать решения, устраивающие всех участников конфликта;
- объединить усилия оппонентов на обсуждение путей решения проблемы, а не личных качеств друг друга;
- наладить доверие для взаимного влияния и обмена необходимой информацией.

Многие трудовые конфликты поддаются разрешению, если оппоненты придерживаются более широкого взгляда на факты и события, опираются на формулу «и, и», а не «или, или», на взаимоприемлемый выбор, а не на конфронтацию.

При разрешении трудовых конфликтов первой задачей является институализация, то есть четкое определение процедуры управляющего воздействия на конфликт. Это ограничивает сферу действия конфликта общественными нормами, что придает поведению субъектов организованный характер, делает конфликт предсказуемым.

Нормативными условиями, благоприятствующими ограничению конфликтного пространства, являются юридические акты, устанавливающие порядок, механизмы и формы взаимодействия конфликтующих субъектов.

Институализация трудового конфликта не сводится только к юридической форме, она включает широкий круг процедур: устное соглашение, протокол о намерениях и т. п. Институализация конфликта должна подкрепляться его легитимизацией, то есть процедурой, приемлемой для большинства работников. Специалисты по теории социального управления считают, что при 30 % критически настроенных протестующих членов организации возникает дезорганизация ее системы, а при 50 % и более наступает кризис и распад.

Для более быстрого урегулирования конфликта необходимо четко определить круг его участников, то есть структурировать конфликтующие группы. В связи с этим необходимо

способствовать оформлению групп трудового протеста, внося элемент организованности и предсказуемости в их конфликтное поведение. В этом случае коллективная акция протеста переходит в фазу рациональности, ответственности и дисциплины, что сводит до минимума сферу физического насилия и деструктивных акций, характерных для неструктурированных социальных групп.

Вслед за выдвижением институциональной процедуры, обеспечением легитимной добровольной поддержки ее инициатора, структурированием конфликтующих групп необходимо решить задачу редукции, то есть ослабить напряженность конфликтных отношений между оппонентами.

В этом случае речь идет о постепенном переводе процесса борьбы на ближайшую ступень в направлении деэскалации, например не отвергать предложения противной стороны без диалога, предварительного обмена мнениями. Ряд исследователей предлагает следующую шкалу социальных отношений в трудовом конфликте: «друг–союзник–партнер–сотрудник–оппонент–соперник–противник–враг». Не менее интересна разработка обязательных этапов управления трудовыми конфликтами: «конфронтация–диалог–консенсус–сотрудничество».

При обсуждении различных аспектов уменьшения конфликтной напряженности необходимо учитывать стадии трудового конфликта, в зависимости от которых определяются подход, способ и стиль действия.

На стадии зарождения конфликтной ситуации стороны имеют реальную возможность предотвращения ее обострения. Стадия эскалации конфликтной борьбы предполагает в качестве способа управляющего воздействия создание условий для решения проблемы мирными средствами, так как на данном этапе оппоненты склонны к применению насилия. На стадии спада остроты конфликтных отношений формируются благоприятные условия для открытого и равноправного диалога сторон с целью достижения перемирия и приемлемых договоренностей.

§ 9. Последствия трудовых конфликтов

Трудовой конфликт, как и иные сложные социальные явления, влечет за собой ряд последствий как для конкретных работников и работодателей, так и для общества в целом.

Все последствия трудовых конфликтов принято делить на позитивные (в которых преобладают созидательные, конструктивные процессы) и негативные (доминирование в которых наблюдается за разрушительными и деструктивными процессами).

К позитивным последствиям трудового конфликта относятся:

- разрядка напряжения, стабилизация обстановки, которая происходит посредством принятия приемлемого для сторон конфликта решения;
- поиск неординарных решений, радикальное решение назревших организационных, а также технологических проблем;
- расположенность к сотрудничеству в будущем при возникновении конфликтных ситуаций;
- сплочение коллектива организации при борьбе с внешним врагом;
- стимулирование к изменениям и развитию трудовых отношений;
- получение новой информации об оппоненте (диагностика его возможностей);
- усиление информационных связей между подразделениями (функционально необходимая информация становится открытой через конфликт);
- учет и балансировка интересов сторон-оппонентов, взаимный контроль за их деятельностью;
- получение социального опыта, определенных знаний, которые недоступны в обычных условиях;
- реорганизация структуры управления — конфликты зачастую подталкивают к проведению количественных и качественных изменений структуры организации, а также системы ее взаимосвязей, структурных подразделений, звеньев с целью более эффективного функционирования.

Трудовой конфликт влияет на баланс индивидуальных, групповых, коллективных интересов и вносит вклад в социальную интеграцию предприятия. Конфликт рабочих с администрацией, с одной стороны, усиливает их конфронтацию, а с другой — повышает сплоченность рабочих.

Трудовые конфликты выполняют сигнальную функцию, вскрывая наиболее острые противоречия в жизни коллектива.

Существует инновационная, творческая функция трудового конфликта. С его помощью можно преодолеть препятствия на пути экономического, социального или духовного развития коллектива.

Социально-психологическая функция трудового конфликта состоит в том, что он приводит к изменению социально-политического климата, сплоченности, авторитета, взаимного уважения.

Признание за трудовым конфликтом позитивных последствий не означает, что всегда необходимо целенаправленно создавать его. При наличии факта конфликта необходимо правильно отнестись к нему с точки зрения его возможных положительных исходов. Следует не подавлять конфликт, а правильно решать его, добиваясь конструктивного эффекта, регулируя и направляя его на достижение полезных целей.

К негативным последствиям трудового конфликта следует отнести:

- чувство неудовлетворенности работников, следствием чего становятся рост текучести кадров и снижение производительности труда, ослабление мотивации к труду;
- меньшую степень расположенности к сотрудничеству сторон в будущем;
- усиление непродуктивной, скрытой конкуренции между различными группами в организации;
- формирование образа врага в лице оппонента;
- вовлечение в конфликт имеющих косвенное или прямое отношение к субъектам конфликта или сфере его протекания социальных групп или институтов;
- увеличение уровня девиантного поведения;

- увеличение уровня враждебности между сторонами;
- фактические потери времени, отвлечение от работы, бессмысленные затраты сил и энергии на конфронтацию и вражду, субъективные переживания и стрессы;
- свертывание деловых контактов вопреки функциональной необходимости, отказ от открытых коммуникаций, предельная формализация общения;
- целенаправленное и умышленное деструктивное поведение, несущее под собой установку на разрушение и подрыв определенных общих связей организации, а также ее культуры и традиций;
- разрушение положительной социальной идентификации, неудовлетворенность своей принадлежностью к данной трудовой группе или организации в целом.

Конечно, как негативные, так и позитивные последствия конфликтов нельзя абсолютизировать, рассматривать вне конкретной ситуации. Реальное соотношение функциональных и дисфункциональных последствий конфликта непосредственно зависит от их природы, порождающих их причин, а также от умелого управления конфликтами.

§ 10. Медиация в урегулировании трудовых конфликтов

Понятие медиации

С 1 января 2011 года в России действует принятый 27 июля 2010 года Федеральный закон № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)».

Одновременно был принят Федеральный закон № 194-ФЗ от той же даты «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона “Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)”».

Последний закон изменил процессуальное законодательство, предоставив судьям право отложить рассмотрение трудового спора на срок до 60 дней для проведения сторонами процедуры медиации, а также обязал судей разъяснять сторонам право на разрешение спора посредством медиации.

По закону *медиация* — это урегулирование трудового спора с участием посредника на основе добровольного согласия сторон с целью выработки сторонами «взаимоприемлемого» решения.

На практике «взаимоприемлемость» может означать компромисс, консенсус и взаимную выгоду.

Успех процедуры медиации зависит прежде всего от того, насколько каждая из сторон сможет услышать за формальной правовой позицией другой стороны ее реальный интерес.

Медиатор (посредник) помогает сторонам конфликта сделать это, одновременно уберегая их от использования средств, которые могут лишь усугубить спор либо увеличить количество споров.

Принципы медиации и правовые гарантии для сторон

В чем же отличие медиации от переговоров?

На практике переговоры ведутся сторонами самостоятельно, то есть отсутствует нейтральная фигура, способствующая посмотреть на проблему со стороны, для которой в споре нет правого и неправого участника конфликта.

В результате работник и работодатель воспринимают переговоры как способ высказать друг другу взаимные претензии.

В этом случае трудовой конфликт из правового поля может перерасти в личную вражду с угрозами, обращениями в полицию, письмами контрагентам, новыми исками в суд и т. п.

Профессиональный медиатор не связан симпатиями к той или иной стороне. Даже если он является юристом, то все равно остается нейтральным к каждой из сторон, поскольку на нем не лежит ответственность действовать в интересах той или иной стороны, добиваясь заранее согласованного результата.

Преимущество посредника в этом случае состоит в том, что к представителям работодателя работник часто настроен

заведомо враждебно и негативно воспринимает любую исходящую от того или иного лица информацию.

Существуют также законодательные гарантии, которые делают процедуру медиации более эффективным инструментом достижения взаимоприемлемого решения.

Рассмотрим некоторые из них.

Добровольность. Если судебное разбирательство возникает по инициативе одной стороны трудового конфликта, то обращение к медиатору добровольно. Российское законодательство, в отличие, например, от практики английских судов, не допускает возможности направления сторон на медиацию принудительно.

Согласно п. 4 ст. 7 Федерального закона № 193-ФЗ проведение процедуры медиации начинается со дня заключения сторонами соглашения о ее проведении. При этом стороны могут самостоятельно либо через медиатора предлагать другой стороне урегулировать спор посредством данной процедуры.

Принцип равноправия. Данный принцип предполагает, что в ходе медиации стороны общаются друг с другом на равных. Это означает, что сторонам следует абстрагироваться от статусов и общаться друг с другом как с партнером.

Принцип конфиденциальности. На практике именно принцип конфиденциальности делает медиацию наиболее предпочтительным способом разрешения конфликта, в том числе и перед переговорами.

В соответствии со ст. 5 Федерального закона № 193-ФЗ при проведении медиации сохраняется конфиденциальность всей относящейся к указанной процедуре информации, если стороны не договорились об ином.

В ходе обычных переговоров никто не запрещает сторонам вести аудиозапись или даже видеозапись. Это дает возможность стороне, зафиксировавшей таким образом выгодные для себя факты или признания, заявлять в суде ходатайство о приобщении аудио- или видеозаписи к материалам дела и использовать их в качестве доказательств.

Медиатор связан принципом конфиденциальности и может раскрывать информацию только с согласия всех сторон конфликта.

Права и обязанности медиатора

Новый закон не устанавливает жестких требований к медиатору, требуя лишь, чтобы профессиональные медиаторы прошли специальное обучение.

Со вступлением в силу Федерального закона «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» медиаторы получили весьма важное и необходимое условие профессиональной деятельности — свидетельский иммунитет. В соответствии с ч. 3 ст. 69 Гражданского процессуального кодекса РФ медиаторы не могут быть допрошены в суде в качестве свидетелей относительно обстоятельств, которые стали им известны в связи с исполнением обязанностей медиатора.

Медиатор не может принуждать стороны к урегулированию спора во что бы то ни стало. Если одна из сторон в ходе медиации решает обратиться в суд, процедура медиации прекращается. Медиатор также может прекратить процедуру медиации, если увидит, что стороны недоговороспособны. И этот вопрос также урегулирован законодательно — согласно п. 3 ч. 1 ст. 14 Федерального закона № 193-ФЗ медиатор может после консультаций со сторонами прекратить процедуру медиации ввиду нецелесообразности ее дальнейшего проведения, направив сторонам соответствующее письменное заявление.

Деятельность медиатора может осуществляться как на профессиональной, так и на непрофессиональной основе.

1. Осуществлять деятельность медиатора на непрофессиональной основе могут лица, достигшие возраста 18 лет, обладающие полной дееспособностью и не имеющие судимости. Осуществлять деятельность медиатора на профессиональной основе могут лица, отвечающие требованиям, установленным ст. 16 настоящего Федерального закона.

2. Деятельность медиатора не является предпринимательской деятельностью.

3. Лица, осуществляющие деятельность медиаторов, также вправе осуществлять любую иную, не запрещенную законодательством Российской Федерации деятельность.

4. Медиаторами не могут быть лица, замещающие государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, должности государственной гражданской службы, должности муниципальной службы, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Медиатор не вправе:

- 1) быть представителем какой-либо стороны;
- 2) оказывать какой-либо стороне юридическую, консультационную или иную помощь;
- 3) осуществлять деятельность медиатора, если при проведении процедуры медиации он лично (прямо или косвенно) заинтересован в ее результате, в том числе состоит с лицом, являющимся одной из сторон, в родственных отношениях;
- 4) делать без согласия сторон публичные заявления по существу спора.

Соглашением сторон или правилами проведения процедуры медиации, утвержденными организацией, осуществляющей деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации, могут устанавливаться дополнительные требования к медиатору, в том числе осуществляющему свою деятельность на профессиональной основе.

Преимущество медиации

Применительно к трудовым спорам эксперты выделяют следующие категории трудовых конфликтов, для которых медиация может оказаться оптимальным способом достижения консенсуса.

Ситуации, не урегулированные законодательно. Например, действующее трудовое законодательство никак не разрешает споры, связанные с «пактом о неконкуренции» — когда работодатель доплачивает работнику за отказ в трудоустройстве в конкурирующие организации либо когда работник уводит у компании клиентов или сотрудников.

Ситуации, при которых работника и работодателя ожидает продолжение отношений в будущем. Например, если уволенной стороной является беременная женщина, то велик риск того, что суд восстановит ее на работе и работодатель не сможет ее уволить до достижения ребенком определенного возраста.

Желание стороны сохранить конфиденциальность. Как уже отмечалось выше, в ряде случаев распространение конфиденциальной информации для работодателя более неприемлемо, нежели удовлетворение требований работника.

Репутационные риски. Любой трудовой спор, дошедший до суда, неблагоприятно влияет на обстановку в трудовом коллективе. За ним наблюдают другие работники, а в ряде случаев работник заявляет в суде ходатайства о привлечении бывших коллег к участию в деле в качестве свидетелей. При этом свидетелями могут оказаться не только сотрудники, но и клиенты работодателя, которые могут привлекаться к участию в судебных заседаниях.

Сложные, непредсказуемые и прецедентные дела. В данном случае в суд может обратиться один из работников, но решение, принятое судом по его делу, может стать прецедентным и спровоцировать массу исков от других работников. Речь идет о спорах, связанных с порядком начисления тех или иных выплат, предоставлением компенсаций и дополнительных отпусков за вредные условия труда, премированием и т. п.

Медиація и корпоративная культура организации

Во многих крупных компаниях действуют локальные акты или в трудовых договорах содержатся условия о том, что в случае разногласий стороны будут урегулировать спор посредством переговоров.

Статья 8 Федерального закона «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» предусматривает соблюдение сторонами письменной формы соглашения о проведении процедуры медиации.

Закон различает два понятия (два вида соглашений, которые заключаются в целях проведения медиации): «соглашение

о применении процедуры медиации» и «соглашение о проведении процедуры медиации».

Соглашение о применении медиации заключается с целью обозначения намерений использовать медиацию в случае возникновения конфликта. Включение медиативной оговорки в трудовой договор заключается в том, чтобы проинформировать работника о готовности компании разрешать конфликты посредством медиации. При этом медиативная оговорка ни к чему не обязывает ни работника, ни работодателя, а лишь обозначает намерения сторон.

Соглашение о проведении процедуры медиации заключается уже после того, как стороны убедились в намерениях друг друга урегулировать конкретный спор путем медиации, выбрали медиатора или организацию, осуществляющую деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации, договорились о порядке проведения данной процедуры, ее сроках и о том, какая из сторон оплачивает процедуру медиации.

По общему правилу срок проведения медиации не должен превышать 60 дней. Особенно это касается споров, которые переданы на медиацию после возбуждения дела в суде. В иных случаях стороны могут проводить эту процедуру до 180 дней.

Медиативная оговорка. Медиативная оговорка используется тогда, когда трудовой конфликт еще не возник, но стороны договариваются о процедуре урегулирования конфликтов на тот случай, если он возникнет. Целесообразно включать такие медиативные оговорки в трудовые договоры с топ-менеджерами, лицами, выполняющими функции единоличного исполнительного органа, бухгалтерами.

Локальный акт о применении процедуры медиации. Таким локальным актом может быть Положение об урегулировании трудовых конфликтов с участием посредника (медиатора). В локальном акте целесообразно указать должностное лицо, которое будет заниматься организационными вопросами (регистрировать конфликты, общаться со сторонами по поводу заключения соглашения о проведении процедуры медиации, помогать выбирать медиатора и т. д.). Целесообразно довести содержание

локального акта до сведения работников, а также сделать на него ссылку в трудовом договоре с работником.

Процедура медиации прекращается в связи со следующими обстоятельствами:

1) заключение сторонами медиативного соглашения — со дня подписания такого соглашения;

2) заключение соглашения сторон о прекращении процедуры медиации без достижения согласия по имеющимся разногласиям — со дня подписания такого соглашения;

3) заявление медиатора в письменной форме, направленное сторонам после консультаций с ними по поводу прекращения процедуры медиации ввиду нецелесообразности ее дальнейшего проведения, — в день направления данного заявления;

4) заявление в письменной форме одной, нескольких или всех сторон об отказе от продолжения процедуры медиации, направленное медиатору, — со дня получения медиатором данного заявления;

5) истечение срока проведения процедуры медиации — со дня его истечения с учетом положений ст. 13 настоящего Федерального закона.

Контрольные вопросы

1. Что такое трудовой конфликт?
2. Назовите основные концепции исследования трудовых конфликтов. В чем их отличия друг от друга?
3. Как регулировалось разрешение трудовых конфликтов в Российской империи (вторая половина XIX — февраль 1917 г.)?
4. В чем состояли особенности разрешения трудовых конфликтов в Советской России (1917–1928)?
5. Назовите основные причины трудовых конфликтов в современной России.
6. Что такое социальная напряженность и каковы ее основные признаки?
7. Какие типы трудовых конфликтов вам известны?

8. Каков порядок разрешения трудового конфликта?
9. Какие способы и процедуры управляющего воздействия на трудовые конфликты вам известны?
10. Назовите основные последствия трудовых конфликтов.
11. Что такое медиация, ее основные принципы?
12. В чем преимущество медиации при урегулировании трудового конфликта?

Глава 2

РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ В РАЗРЕШЕНИИ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

§ 11. Профсоюзы и трудовые конфликты в постиндустриальном обществе

Возникновение и становление профсоюзного движения стало закономерным итогом развития социально-трудовых отношений.

Исследователи профсоюзного движения выделяют, как правило, следующие причины его возникновения:

- формирование капиталистических отношений на основе свободы трудового договора;

- беспомощность и изолированность рабочего перед предпринимателем при заключении трудового договора;

- неустойчивость социального положения наемного рабочего;

- образование класса постоянных рабочих, занятых в продолжение жизни и часто нескольких поколений в одной и той же отрасли производства и даже на одном и том же предприятии;

- концентрация производства и больших рабочих масс в одном месте;

- различие интересов предпринимателей и рабочих, потеря среди большинства последних надежды сделаться самостоятельными хозяевами;

- борьба рабочих за свои права, приводящая к созданию ими своих первых объединений;

- объединение предпринимателей для борьбы с рабочими, выдвигающими требования;

- проведение в области государственной экономической политики первой половины XIX века принципа *laissez faire*, устранившего участие государства в регулировании отношений между предпринимателями и рабочими;

— социально-политическое развитие рабочих масс, осознание ими своих профессиональных и классовых интересов;

— влияние деятельности различных политических партий на развитие организованного рабочего движения.

Появление профсоюзов носило объективный, закономерный характер. Причина их появления лежит в необходимости объединения рабочих в условиях существования частной собственности на средства производства и основанной на ней системе наемного труда. Созданием профсоюзов рабочие стремились уничтожить конкуренцию на рынке труда, защитить себя от «тирании и бездушного отношения буржуазии».

Возникая из потребностей экономической борьбы, профсоюзы играли большую роль в улучшении материального положения рабочих. Изначальная и коренная функция, ради которой и создавались профсоюзы, — это защита интересов рабочих от посягательств капитала. Ее основное содержание — борьба за более высокую заработную плату и лучшие условия труда. При этом данная борьба воспринималась рабочими как ответная мера, вызванная противоположными акциями предпринимателей.

Логика становления и развития профсоюзов состояла в том, чтобы не дать работодателю произвольно действовать по отношению к работникам. Осуществляя коллективное представительство трудящихся, профсоюзы являются естественными защитниками прав и интересов работающего человека. В то же время функции профсоюзов не ограничиваются только защитой интересов наемных работников в социально-трудовой сфере. В орбиту деятельности профсоюзов входит более широкий круг вопросов.

Помимо материального, экономического эффекта, деятельность профсоюзов имела высокое нравственное значение. Организованный протест рабочих говорил о сохранении ими человеческого достоинства. Отказ от экономической борьбы неизбежно привел бы к деградации рабочих, превращению их в безликую массу. Именно профсоюзы способствовали формированию и развитию правовой культуры.

В отечественном общественном сознании по традиции профсоюзы трактуются либо как одна из разновидностей общественных организаций, либо как добровольное массовое объединение трудящихся, что верно лишь по форме, но не по сути. Профсоюзы есть крупный самостоятельный социальный институт общества, от функционирования которого во многом зависят формирование рыночных отношений, становление социального государства, развитие экономической демократии.

Профсоюзы выступают в одном ряду с очень серьезными институтами гражданского общества — политическими партиями, неполитическими общественными организациями. Профсоюзы занимают свое специфическое место в структуре социума. Как объединение наемных работников по профессиональному или производственно-профессиональному признаку, они являются самыми массовыми и структурированными общественными организациями. Развитие профсоюзов, покончивших с беззащитностью рабочего, стало первой ступенью производственной демократизации, «силовой основой» будущей системы высоких заработков и динамичных массовых рынков для культурных, качественных товаров.

Значение социальных институтов и процесса институционализации заключается в том, что спонтанное, беспорядочное, экспериментальное поведение заменяется поведением моделируемым, предсказуемым, регулируемым. Например, стихийное выражение рабочими протеста в их отношениях с капиталом, характерное для прединституциональной фазы развития, заменяется организованными формами выражения требований (забастовки), типичными уже для институциональной фазы. В первом случае поведение рабочих было непредсказуемо с точки зрения последствий и результатов, во втором случае конечная, результирующая часть поведения может быть смоделирована достаточно определенно.

Учитывая полифункциональность профсоюзов, многообразие внутри- и межинституциональных связей, большое количество включенных в орбиту их деятельности людей, множество взаимодействующих социальных групп и организаций, сложность

нормативной системы, разнообразие организационных форм и тому подобное, профсоюзы следует считать самостоятельным базовым социальным институтом, таким же как государство или семья. Достаточно хотя бы мысленно исключить из развивающихся обществ XIX, а особенно XX века этот институт, и можно легко представить, какие бы общества мы имели сегодня, какой бы уровень жизни в них преобладал, какие бы дифференциации наблюдались и какова была бы в этих обществах степень социального напряжения и конфликтности.

Особенность данного института заключается в том, что он занимает промежуточное, буферное положение в ряду других базовых институтов — политических, экономических, социальных (в узком смысле) — и вынужден поэтому испытывать влияние и нагрузки этих институтов, беря на себя часть их функций.

Благодаря профсоюзам во многом удалось снять дестабилизирующие дифференциации, особенно в оплате труда, направить разрушительные социальные конфликты в организованное русло и в значительной степени уменьшить их остроту, улучшить условия труда больших отрядов индустриальных работников и в целом условия продажи рабочей силы.

Многое сделано профсоюзами в плане развития производственной демократии, гуманизации отношений между трудом и капиталом, менеджерами и рабочими, а также в профессионализации рабочих, организации их быта и отдыха.

Важнейшим достижением профсоюзов стало создание общества, закрепившего стандартный семейный бюджет, возможности автомобилизации населения и механизации его домашнего хозяйства, образования и здравоохранения. Активный и мобильный человек современной культуры получил прочную социально-экономическую основу. Не менее важным достижением рабочего движения явилось завоевание системы социального обеспечения — высоких пенсий, пособий по болезни, безработице, инвалидности, пособий многодетным семьям и т. д.

Наконец, крупнейшим достижением духа солидарности рабочего движения (и в первую очередь массовых профсоюзов) стало сокращение рабочего дня и завоевание свободного времени.

В условиях материального достатка расширилось его использование для доступа населения к образованию, мировой культуре и науке, ко всему духовному богатству, накопленному человечеством.

Современная российская модель трудовых отношений является неоднородной. Это обусловлено, во-первых, обширностью территории, наличием различных природно-климатических условий, в которых изначально шло формирование культуры труда. Во-вторых, сложным этническим составом населения. В-третьих, многообразием исповедуемых религий. В-четвертых, соседством технически отсталого производства с самым в техническом отношении передовым. В-пятых, многообразием отраслей общественного производства. В-шестых, неравномерным развитием территорий. Все эти особенности необходимо учитывать при рассмотрении социальных и трудовых конфликтов, порождаемых вхождением России в постиндустриальное общество.

В настоящее время выделяются основные черты формирующегося постиндустриального общества: высокий уровень организации управления и его профессионализация, информатизация, формирование принципиально новых технологических укладов, гуманизация производства и управления, повышение роли человеческого фактора, экономической психологии в хозяйственной деятельности. Постиндустриальное общество именуют также посткапиталистическим, информационным, технотронным; в таком обществе экономическая составляющая утрачивает определяющее значение, а труд перестает быть основой социальных отношений — доминирующими становятся постматериалистические ценности, в частности гуманитарные.

Попытки охарактеризовать социальные и трудовые конфликты, свойственные постиндустриальному обществу, предпринимались еще до создания концепции постиндустриализма. Очевидно, что снижение роли классового противостояния между буржуазией и пролетариатом не тождественно устранению социального конфликта как такового. Широкое признание постиндустриальной концепции способствовало упрочению мнения

о том, что социальные и трудовые конфликты вызываются к жизни отнюдь не только экономическими проблемами.

В начале XXI века стали общепризнанными исключительная роль информации и знания в современном производстве, превращение науки в непосредственную производительную силу и зависимость от научно-технического прогресса всех сфер общественной жизни. В то же время обращало на себя внимание быстрое становление интеллектуальной элиты в качестве нового привилегированного слоя общества, по отношению к которому и средний класс, и пролетариат выступают социальными группами, не способными претендовать на самостоятельную роль в производственном процессе.

В современном постиндустриальном обществе буржуазия и рабочий класс не только оказались противопоставленными друг другу на крайне ограниченном пространстве, определяемом сокращающимся масштабом массового материального производства, но и утратили свою первоначальную классовую определенность; при этом стали различимы очертания нового социального конфликта.

Сегодня реальный трудовой конфликт еще не определяется тем, каково самосознание того или иного члена общества, или тем, к какой социальной группе или страте он себя причисляет. В современном мире стремление человека влиться в ряды работников интеллектуального труда, не говоря уже о том, чтобы активно работать в сфере производства информации и знаний, ограничено отнюдь не только субъективными, но и вполне объективными обстоятельствами, и в первую очередь доступностью образования. Интеллектуальное расслоение, достигающее беспрецедентных масштабов, становится основой всякого иного социального расслоения.

Во многих высокоразвитых зарубежных странах все поставлено на человека и его главный ресурс — творчество. Именно интеллектуальные способности человека и его образованность в значительной степени определяют в постиндустриальном обществе как уровень его доходов, так и социальный статус. В нынешних условиях слой высокообразованных людей составляет

наиболее состоятельную группу общества и способен к устойчивому воспроизводству.

Постиндустриальное общество радикально изменяет сущность и мотивацию человеческой деятельности, модифицирует корпоративные принципы и определяет новые формы организации товарного производства. В подобной ситуации невозможно предположить, что столь масштабная трансформация оставляет незатронутыми глубинные основы социальной организации, не порождает новые общественные страты, не вызывает к жизни новые конфликты.

Становление интеллектуального класса в качестве элиты постиндустриального общества резко подчеркивает грань, отделяющую его от остального социума. В отличие от индустриального общества, это неравенство вполне оправдано, так как новая элита не является паразитической, а обращает себе на пользу результаты собственного труда, выступающего залогом прогрессивного развития общества. Между тем это не может смягчить и тем более погасить возникающий социально-трудовой конфликт, второй стороной которого неизбежно оказываются люди, в огромном количестве выталкиваемые из общественного производства той же технологической волной, которая вознесла интеллектуальный класс к его сегодняшнему беспрецедентному благосостоянию.

Присвоение возрастающей доли национального богатства оказалось связанным не с интенсивностью труда, не с эффективностью использования материалов и оборудования и даже не с уровнем полученного формального образования, а с тем, насколько способен или не способен человек использовать и генерировать новое знание, наращивать свой интеллектуальный капитал. Развитие подобных тенденций приводит к тому, что низкоквалифицированные работники оказываются сегодня в гораздо более тяжелом положении, нежели раньше, поскольку даже экономический рост не может обеспечить их «хорошими» рабочими местами, как это было в прошлом. В то время как обладатели уникальных знаний и способностей оказываются в привилегированном положении на рынке труда, представители

среднего и низшего классов сталкиваются со все большими трудностями не только в обеспечении достойного уровня жизни, но даже в поиске работы как таковой.

Тенденции, вполне проявившиеся на протяжении последних десятилетий, свидетельствуют о том, что формирующееся постиндустриальное общество не лишено социальных противоречий и не может рассматриваться как общество равенства. Напротив, распространение информации и знаний как основного фактора производства становится основой новой поляризации общественных групп и формирования нового господствующего класса. Опасность этого нового противостояния заключается в том, что впервые доминирующее положение одной социальной группы по отношению к другой представляется вполне оправданным, так как ее материальное богатство выступает воплощением креативной деятельности самих ее представителей. В рамках современной этики не находится серьезных инструментов для обоснования несправедливости подобного положения вещей, так как оно объективно проистекает из реализации людьми своих неотъемлемых прав на развитие и совершенствование собственной личности в формах, которые непосредственно не направлены на создание препятствий для развития других людей.

Обострение проблемы бедности на протяжении последних лет выглядит естественным следствием становления постиндустриального общества и отражает его расслоение на «интеллектуальную элиту» и низший класс, оказывающийся отчужденным от процесса современного наукоемкого производства.

При этом нельзя не признать, что не только интересы, но даже системы ценностей новой элиты постиндустриального общества и работников кардинально различны. Более того, в новых условиях позиции низших классов гораздо более уязвимы, так как единственным значимым ресурсом оказывается знание, которое не приобретается в ходе коллективных действий. Массовые формы протеста и коллективные методы борьбы, характерные для индустриального общества, могут оказаться неэффективными. В то же время современные методы и формы отстаивания социально-трудовых интересов, основанные на применении со-

временных социокультурных технологий, могут быть востребованными.

В длительном историческом плане это — главная функция и главное социальное завоевание рабочего движения, способствующее переходу к информационному обществу, культуре знаний. Расширилась сфера свободного труда, что позволило людям, работающим по найму, более эффективно овладевать духовным наследием человечества в системе образования, что не может не сказаться на росте умственного и производственного потенциала всей массы населения.

Все это явилось прямым следствием влияния профсоюзного движения на современное общество.

Радикальная трансформация социально-экономической и духовной реальности в России влечет за собой изменения всех сторон и аспектов социального пространства. Профсоюзы сталкиваются с целым рядом вызовов, обусловленных спецификой культурной формации, информационного общества и глобальными мировыми процессами.

В настоящее время самым крупным профсоюзным объединением России является Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР), созданная в 1990 году. ФНПР объединяет 47 общероссийских, межрегиональных профсоюзов (в том числе 6 профсоюзов сотрудничают с ФНПР на основе договоров и соглашений) и 79 территориальных объединений организаций профсоюзов; свыше 220 тыс. первичных профсоюзных организаций численностью 22 млн человек.

Основу ФНПР составляют общероссийские и межрегиональные профсоюзы, которые обеспечивают защиту социально-трудовых прав и интересов работников как на уровне предприятий, так и в отраслях экономики в целом.

Программный документ Федерации независимых профсоюзов России «За достойный труд!» по сути дела нацеливает на формирование принципиально новой культуры социально-экономических отношений. Эта концепция соответствует традициям российской культуры с ее духовностью, нравственностью, постоянным интересом к человеческому фактору. Она

представляет собой комплексную систему предложений, направленную на качественный рост оплаты добросовестного и квалифицированного труда, обеспечение занятости трудоспособного населения, безопасности условий труда, соблюдение трудового законодательства, повышение эффективности социального страхования, достойное пенсионное обеспечение, коренное улучшение качества жизни человека, содействие гармоничному развитию работников и членов их семей.

За последние годы благодаря влиянию профсоюзов в российском обществе начался процесс гуманизации социально-трудовых отношений, который выразился в отказе от силовых методов разрешения противоречий, активизации переговорных процессов и использовании коллективных соглашений. Данный процесс проходит безболезненно. Главной причиной этого является незрелость гражданского общества в России, в результате чего необходимость диалога между бизнесом, властью и профсоюзами недостаточно осознается широкими слоями экономически активного населения.

Современная цивилизация в силу своей специфики нацеливает на обслуживание прагматических ценностей. Все больше и больше утверждаются манипулятивные технологии управления людьми, правящие элиты вытесняют законы справедливости на обочину цивилизации, пытаются выработать не пути решения социальных проблем, а способы наиболее эффективной манипуляции обществом. Пытаясь подменить профсоюзы, работодатели все чаще позиционируют себя как «социально ответственный бизнес», предлагая будущему работнику «полные социальные пакеты». Работодатель стремится доказать работнику неэффективность и ненужность такого института, как профсоюз.

Особенно актуальным это становится в контексте неолиберальных попыток дегуманизации российского общества, когда свободный рынок рассматривается как самодовлеющая ценность. В данной социокультурной парадигме остается за кадром то, что новая товарная масса создается при активном участии духовной культуры человека, его идеалов, моды, науки и религии, искусства и образования, то есть духовного и интеллектуального производ-

ства. В подобной ситуации на профсоюзы ложится обязанность отстаивать духовно-культурные ценности. Идеология либеральной экономики деформирует представления общества о происходящем. Если все зависит лишь от накопления и инвестирования частных капиталов, то даже криминальные эксцессы в современном развитии должны восприниматься гражданами как естественные бедствия неизбежной «эпохи первоначального накопления капитала», как оправданная необходимость, против которой нелепо бороться. К сожалению, мы сталкиваемся с подобными проблемами и в России. Немалое число предпринимателей исповедуют в отношении к работникам принципы, более характерные для периода конца XIX — начала XX века. На ряде предприятий сферы частного бизнеса господствуют отношения периода существования «дикого» капитализма, когда работник становится полностью бесправным по отношению к работодателю. По сути дела работодатели воссоздают формулы старой экономической модели, нацеленной на достижение максимальной прибыли и игнорирование духовно-нравственных аспектов экономики. Саботируя создание и функционирование профсоюзных организаций, работодатели неизбежно порождают социальную напряженность, дискредитируя саму идею построения социального государства.

Статистика показывает, что сложившаяся в России рыночная экономика с трудом выдерживает непомерные социальные расходы. Сорок процентов населения страны живут за чертой бедности, а по таким показателям, как продолжительность жизни, уровень образования, потребление на душу населения, Россия занимает 70-е место в мире. По информации Центробанка, 45 % экономически активных россиян — в кредитах. В совокупности все вместе должны около 9 трлн рублей. В то же время для устойчивого (бесконфликтного) поступательного развития гражданского общества, как показывает практика развитых стран, зарплата должна превышать прожиточный минимум не менее чем в 2,5 раза, а пенсия — в 1,5 раза. В условиях когда 30 % населения живут ниже этого уровня, велика опасность социального конфликта.

Во многом успех деятельности профсоюзов зависит от использования современных социально-культурных, коммуникационных

и других технологий. Социальные партнеры профсоюзов в достаточной степени вооружены данными технологиями и эффективно используют их в борьбе с профсоюзным движением. Задача профсоюзов заключается в максимально ускоренном вооружении современными технологиями и их эффективном использовании в соответствии с целями и задачами профсоюзного движения.

Особенно важным это становится в условиях качественных изменений конфликтов в социально-трудовой сфере, вызванных вхождением России в глобальную экономику. В современном обществе обязательно должны присутствовать встроенные механизмы прогнозирования, предупреждения, разрешения конфликтов на базе согласования интересов различных социальных групп.

Зарубежный опыт показывает, что успех примирительных процедур во многом зависит от уровня подготовленности и компетентности независимых посредников. До 60 % конфликтов в США идут через систему досудебного разбирательства, через ADR (альтернативные формы разрешения правовых конфликтов). В 85 % случаев согласительные процедуры заканчиваются разрешением спора; нередко этот механизм называют «весьма эффективной процедурой с низкой степенью риска».

Сегодня весь мир вынужден начать переосмысление идеологии традиционного капиталистического мироустройства, поиск более справедливой модели общества. Человечество стоит на пороге разработки новой архитектуры мировой экономической и финансовой системы. В ноябре 2008 года на встрече лидеров мирового профсоюзного движения была принята Вашингтонская декларация глобальных профсоюзов. Ее можно расценивать как стратегический программный документ, определяющий основные направления действий и требований профсоюзов к своим правительствам в условиях мирового кризиса.

В Декларации указывается, что основной угрозой социальной сплоченности является растущее неравенство в условиях кризиса. Основная причина растущего неравенства — кризис справедливости распределения, приведший к деградации гло-

бальной экономики. Декларация определила в качестве основного направления противодействия глобальному кризису укрепление реального сектора экономики финансовых стабилизаторов, таких как программы пособий по безработице, программы создания рабочих мест, рост занятости, заработной платы. Профсоюзы считают, что наступило время инвестиций в людей — в их образование и здоровье, всестороннее культурное развитие.

Государство, провозгласившее себя социальным, должно базироваться на государственном праве, признании и реализации в полном объеме основных свобод человека в сочетании с действительно демократическими отношениями в экономике и обществе. Идеальное социальное государство должно находить оптимальный баланс между возможностями рыночного саморегулирования экономики и государственным регулированием в интересах социальной защищенности наиболее уязвимых слоев и групп населения. Такое государство должно создавать благоприятные организационные и правовые условия для реального участия работников в выработке и социальной экспертизе управленческих решений органов власти, имеющих социальную ориентацию.

Основываясь на принципах Конституции РФ, Федерация независимых профсоюзов России выступает за ориентацию социального государства на духовное, культурное и нравственное развитие граждан.

§ 12. Социальное партнерство профсоюзов и его влияние на социально-трудовые отношения

Зарождение социального партнерства было обусловлено необходимостью разрешения конфликтов между наемными работниками и работодателями. Партнерство начало создаваться путем поиска путей разрешения конфликтов на основе согласования интересов и достижения компромисса между конфликтующими сторонами.

Мировой экономический кризис 1929–1933 годов, две мировые войны вызвали серьезные экономические и социальные потрясения в развитых капиталистических странах. В этих условиях обострились социальные проблемы, стали наращиваться масштабы и влияние рабочего и профсоюзного движения, начали складываться новые отношения между рабочими и работодателями и возрастать роль государства в регулировании социально-трудовых отношений.

Под давлением профсоюзов и левых сил стало развиваться социальное законодательство: правительства многих капиталистических стран были вынуждены принимать меры по улучшению жизни населения, развитию здравоохранения и образования, регулированию минимального размера оплаты труда и т. д.

В документах многих политических партий западных стран появились термины «социальный диалог», «социальное государство», «государство всеобщего благоденствия», «социальное партнерство».

Реализация тех или иных направлений социально полезной для государства и общества деятельности, в том числе и социального партнерства, осуществляется системой нормативных и правовых мер.

Формами реализации социального партнерства являются:

- проведение консультаций между сторонами;
- обмен информацией по проблемам, интересующим обе стороны;
- заключение трехсторонних соглашений и договоров;
- принятие совместных актов и документов.

Важным достижением профсоюзов и рабочего движения стало согласие правительств на регулярные переговоры работодателей с наемными работниками по проблемам оплаты труда, занятости, социального обеспечения сверх установленного ранее минимума.

Становлению современной системы социального партнерства в развитых странах способствовало развитие в послевоенный период институтов гражданского общества, демократических

процедур принятия решений как на уровне предприятий, так и на уровне общества в целом.

К настоящему времени мировое сообщество разработало теоретическую базу социального партнерства и накопило практический опыт регулирования социально-трудовых отношений. Международная организация труда (МОТ) является основной организацией ООН, в рамках которой представители трудящихся, работодателей и правительств на равных участвуют в разработке и принятии решений по широкому кругу социально-экономических вопросов. Конвенции МОТ образуют Международный кодекс труда, создающий правовую основу социального партнерства и системы социально-трудовых отношений.

В соответствии с рекомендациями МОТ социальное партнерство должно базироваться на свободе ассоциаций и соглашениях партнеров по социальному диалогу; баланс интересов сторон социального диалога должен достигаться путем компромиссов.

Социальное партнерство как конструктивный и консолидирующий институт, как стабилизирующий фактор развития государства и общества полностью соответствует российской национальной традиции. Значение этого института многократно возрастает в условиях отмечаемого сегодня замедления экономического роста, ухудшения внешних конъюнктурных условий из-за понижения цен на основные товары российского экспорта, из-за снижения темпов роста реальных доходов граждан.

Необходимо отметить, что на первом этапе развития системы социального партнерства профсоюзы не ощущали поддержки государства, которое было заинтересовано в формировании класса новых работодателей. Однако за последнее время выработаны новый подход к сложившейся ситуации, правила нового стратегического поведения во взаимоотношениях между социальными партнерами. Во многом это произошло благодаря позиции профсоюзов, последовательно отстаивающих идею об ошибочности патронирования бизнеса как единственной опоры государства.

Обществу необходимо стремиться к достижению баланса между интересами предпринимателей, работодателей и рабочих. Если в общественном мнении не возобладает идея социального

мира, то это будет чревато нарастанием глубоких социальных конфликтов. Заинтересованность работников в результатах труда, отсутствие катаклизмов — важные факторы для развития экономики.

Из сказанного очевидно, что для создания условий высоко-развитого гражданского общества необходимы диалог государственной власти всех уровней, объединений работодателей и профсоюзов, совместное с представителями государства участие профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношений. Все это предполагает совместную деятельность профсоюзов и государства по обеспечению членов общества прожиточным минимумом, созданию благоприятных условий труда для наемных работников, защите их от негативных воздействий рыночной экономики.

Решение этих задач невозможно без участия представителей трудящихся, без профсоюзной солидарности в обеспечении глобальных прав людей на достойный труд. Идеология социальной ответственности и социального партнерства должна стать основополагающей в деятельности международных организаций, призванных регулировать и осуществлять международные отношения во всех сферах и во всех формах их проявления.

Необходимость возникновения и развития социального партнерства обусловлена объективно. Она связана с тем, что основные субъекты — работодатели и наемные работники — не могут реализовать свои интересы друг без друга, не взаимодействуя.

Ни собственник средств производства (работодатель), ни работники не смогут получить: одни — прибыль, а другие — средства для жизни, если не объединятся в одном процессе производства. Однако их роли и функции — разные. Это ведет к существенным различиям в их положении и личных (групповых) интересах, которые могут разрастись до масштабов серьезных противоречий и даже трудовых конфликтов. Здесь-то и возникает осознание необходимости обеспечения оптимально возможного сбалансирования интересов субъектов, то есть выхода на путь социального партнерства.

В России создана законодательная база социального партнерства. Приняты и действуют законы Российской Федерации: «О коллективных договорах и соглашениях», «Об объединениях работодателей», «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «Об общественных объединениях», «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», ТК РФ.

ТК РФ, вступивший в силу с 2002 года, открыл новую страницу в истории развития социального партнерства в России. Специальный раздел Кодекса посвящен социальному партнерству в сфере труда, одной из форм которого названы коллективные переговоры по подготовке проектов и заключению коллективных договоров (соглашений). В числе основных принципов регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений Трудовой кодекс установил сочетание государственного и договорного регулирования.

Принципы социального партнерства

Главная цель социального партнерства состоит в достижении социального согласия, а значит, и мира. Исходя из этого, можно назвать девять основных принципов социального партнерства, отраженных в российском законодательстве.

1. Равноправие сторон.
2. Уважение и учет интересов сторон.
3. Заинтересованность сторон в договорных отношениях.
4. Содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе.
5. Соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
6. Добровольность принятия сторонами на себя обязательств.
7. Обязанность выполнения коллективных договоров, соглашений.
8. Контроль за выполнением принятых коллективных договоров и соглашений.

9. Ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров и соглашений.

Практическая реализация принципов социального партнерства — трудная задача. Она предполагает учет не только своих интересов, но в равной степени интересов партнеров. А это требует немалых усилий, терпения, умения идти на компромисс. Достижение же такой согласованности интересов и действий приносит весьма ощутимые и ценные плоды — сглаживается поляризация общества, повышается экономическая активность всех участников созидательного процесса, растет устойчивость, как политическая, так и социальная, создаются условия для прогрессивного развития.

Система социального партнерства, его структура и механизм

Исторически первая структура субъектов партнерства была представлена двумя сторонами: работники и работодатель. Такое двустороннее партнерство впоследствии получило название «бипартизм». Затем структура субъектов-партнеров претерпела существенные изменения, так как к переговорному процессу присоединилось государство. Возникшее трехстороннее партнерство стали называть «трипартизмом».

Модель трехстороннего соглашения была закреплена в Конвенции № 144 МОТ. По этой Конвенции государство также становится социальным партнером и подписывает общенациональное партнерское соглашение-договор наряду с союзами работников и работодателей.

Позднее было введено многоуровневое сотрудничество. Оно означало, что принцип трипартизма должен соблюдаться не только на общенациональном уровне, но и на отраслевом, а также на уровне предприятия. Это ведет к тому, что при заключении коллективного договора на предприятии партнеры должны учитывать содержание отраслевого соглашения, а при принятии отраслевого соглашения следует учитывать позиции, закрепленные в Генеральном соглашении.

Соглашение — это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения для работников определенной территории, отрасли.

Таблица 1

Уровни, органы и акты социального партнерства

Уровень	Сфера регулирования	Орган управления	Вид нормативно-правового акта
Федеральный	Отношения в сфере труда в Российской Федерации	Российская трехсторонняя комиссия	Генеральное соглашение
Межрегиональный	В двух и более субъектах Российской Федерации	Межрегиональная трехсторонняя комиссия	Межрегиональное трехстороннее соглашение
Региональный	Отношения в сфере труда в субъекте Российской Федерации	Трехсторонняя комиссия	Трехстороннее соглашение
Отраслевой	Отношения в сфере труда в отрасли	Тарифная комиссия	Отраслевое тарифное соглашение
Территориальный	Отношения в сфере труда в муниципальном образовании	Трехсторонняя (двухсторонняя) комиссия	Трехстороннее (двухстороннее) соглашение
Локальный	Установление конкретных обязательств в сфере труда между работодателями и работниками	Комиссия по заключению коллективного договора	Коллективный договор

Соглашение действует в отношении:

— всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением;

— работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить соглашение либо присоединились к соглашению после его заключения;

— органов государственной власти и органов местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств.

В отношении работодателей — федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, соглашение действует также в случае, когда оно заключено от их имени соответствующим органом государственной власти или органом местного самоуправления.

Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с указанными работодателями (табл. 1).

На уровнях социального партнерства выше локального интересы работников при проведении коллективных переговоров представляют исключительно профсоюзные представители (соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов).

Формы социального партнерства

Статья 27 ТК РФ выделяет четыре формы социального партнерства:

1) коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективных договоров, соглашений;

2) взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечивающих гарантии трудовых прав работников и совершенствование трудового законодательства;

3) участие работников, их представителей в управлении организацией;

4) участие представителей и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

На федеральном уровне регулирование социально-трудовых отношений осуществляется Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений (РТК). Комиссия формируется на основе принципов социального партнерства. Каждое общероссийское объединение профсоюзов, общероссийское объединение работодателей вправе направлять одного своего представителя в состав соответствующей стороны Комиссии. Количество членов Комиссии не может превышать 30 человек. Основными задачами РТК являются: ведение коллективных переговоров и подготовка проекта Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ; содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений на федеральном уровне; проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных законов в области социально-трудовых отношений на федеральном уровне; проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных законов в области социально-трудовых отношений; согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики; рассмотрение по инициативе сторон вопросов,

возникающих в ходе выполнения Генерального соглашения; распространение опыта социального партнерства; информирование отраслевых, региональных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений о деятельности Комиссии; изучение международного опыта; проведение в рамках Комиссии консультаций по вопросам, связанным с ратификацией и применением международных трудовых норм. Организует деятельность РТК назначенный президентом координатор, который не является членом РТК.

Таким образом, формы социального партнерства достаточно разнообразны. Они охватывают и действия по принятию обязательств в социально-трудовой сфере, и деятельность по совместному осуществлению принятых обязательств.

Коллективный договор

Одним из важнейших механизмов реализации политики социального партнерства организации является коллективный договор.

Коллективный договор — это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

Заключение коллективного договора — это один из важнейших показателей успешности работы профсоюзного комитета. В Финляндии коллективные договоры заключаются на 95 % предприятий, где есть профсоюзная организация, в Германии — на 92 %, в Швеции — на 89 %, в Исландии — на 78 %, в России — на 70 % предприятий.

Представителем стороны работников, как правило, является первичная организация профсоюза:

- если она объединяет более 50 % работающих — без получения дополнительных полномочий;
- если в ней менее 50 % работающих — по решению собрания работников организации, принятому тайным голосованием;
- если в организации несколько профсоюзных организаций, то создается единый представительный орган либо какая-то

из организаций решением собрания наделяется правом представлять интересы работников.

В отдельных случаях интересы работников могут представлять иные представители, избранные из числа работников организации.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

Условия, включенные в коллективный договор, принято подразделять на нормативные и обязательственные.

Нормативные условия представляют собой правила регулирования трудовых отношений у конкретного работодателя, рассчитанные на долговременное применение (нормы, принимаемые в договорном порядке).

Обязательственные условия представляют собой обязательства сторон единовременного характера, исполняемые до истечения срока коллективного договора. Примером таких условий могут служить обязательства обновить вентиляцию, оборудовать душевые комнаты для работников и т. п.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателей по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определяемых коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- частичная или полная оплата питания работников;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами (в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ).

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя вне зависимости от их членства в профсоюзе, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, — на всех работников соответствующего подразделения. Коллективный договор действует и применительно к работникам, вступившим в трудовое отношение с конкретным работодателем после принятия коллективного договора.

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного в самом коллективном договоре. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации действие коллективного

договора сохраняется в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

Процедура разработки и принятия коллективных договоров

Началом коллективных переговоров является обязательное в силу закона принятие выдвинутого в надлежащем порядке предложения о вступлении в переговоры.

Инициатором начала коллективных переговоров по разработке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения вправе выступить любая из сторон.

Представители стороны, получившие от другой стороны предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления. Вступление в переговоры осуществляется путем направления ответа с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

Для ведения переговоров создается комиссия на паритетной основе, то есть из равного количества представителей каждой из сторон.

Участникам переговоров в соответствии со ст. 39 ТК РФ устанавливаются гарантии и компенсации.

Голосование происходит сторонами путем достижения полного согласования принимаемых решений.

На ведение переговоров отводятся три месяца.

После истечения этого срока коллективный договор должен быть подписан по согласованным позициям.

Если остались принципиально важные несогласованные позиции, то по ним составляется протокол разногласий. Это

позволит продолжить переговоры или объявить коллективный трудовой спор и разрешить его в установленном порядке.

Более сложна организация коллективных переговоров в тех случаях, когда работники, занятые у конкретного работодателя, объединены в несколько (две и более) организаций. В этих случаях необходимо обеспечить единство представителей работников. Проще говоря, работники в коллективных переговорах должны быть представлены одним представителем. Такой представитель именуется «единый представительный орган».

На ведение переговоров отводятся три месяца.

Временем окончания коллективных переговоров является момент подписания коллективного договора, соглашения либо протокола разногласий.

Коллективный договор может заключаться на срок не более трех лет.

Значение коллективного договора:

- способствует усилению роли профкома в организации;
- является конкретной формой участия работников в управлении организацией;
- регулирует социально-трудовые отношения в отдельной организации;
- улучшает нормы законодательства в сфере труда;
- учитывает специфику труда в каждом конкретном случае.

Формы контроля исполнения коллективного договора:

- предоставление информации по запросу одной из сторон;
- собрание работников с обсуждением хода выполнения коллективного договора;
- комиссии контроля за выполнением коллективного договора.

Подводя итог развитию системы социального партнерства на всех уровнях, необходимо отметить, что ее укреплению мешает целый ряд факторов, среди которых:

- слабые традиции культуры партнерства;
- неразвитость социальной ответственности всех сторон партнерских отношений;
- низкая правовая информированность наемных работников и их профсоюзов и т. п.

В связи с этим основными направлениями совершенствования системы социального партнерства являются:

- повышение уровня организационной культуры и социальной ответственности бизнеса перед персоналом;

- разработка действенных механизмов общественного контроля за деятельностью органов социального партнерства на всех уровнях;

- развитие системы обучения навыкам досудебного регулирования и разрешения трудовых конфликтов, предотвращающим их трансформацию в открытые конфликты и акции коллективного протеста;

- обновление форм и методов работы отраслевых и региональных трехсторонних комиссий по рассмотрению острых разногласий со стороны территориальных и отраслевых объединений профсоюзов, а также принятию конкретных мер воздействия на владельцев и руководство тех фирм и компаний, где наиболее часто нарушаются положения коллективных договоров и соглашений.

§ 13. Роль профсоюзов в разрешении коллективных и индивидуальных трудовых споров (конфликтов)

Участие профсоюзов

в разрешении коллективных трудовых споров

Забастовка определяется комплексом факторов, к числу которых относятся социально-экономические, организационные, политические, психологические и т. п.

Социально-экономический фактор состоит из нескольких компонентов: уровень оплаты труда работников, прибыльности и рентабельности предприятия, дополнительного стимулирования труда и т. п. Организационный фактор представлен уровнем авторитета профсоюза на предприятии или в отрасли, соотношением различных групп профессиональных трудящихся и т. п. Политический фактор выражается в стабильности политической

ситуации, соблюдении властями прав и свобод граждан, демократического трудового законодательства и т. п. Влияние психологического и социокультурного факторов проявляется в особенностях культуры, воспитания, национальной психологии, традициях коллектива, уровне неудовлетворенности работников своей трудовой и социальной ситуацией, количестве недовольных и т. п.

Профсоюзы вправе участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, имеют право на организацию и проведение в соответствии с федеральным законом забастовок, собраний, митингов, уличных шествий, демонстраций, пикетирования и других коллективных действий, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников.

Коллективные трудовые споры возникают одним из трех нижеописанных способов. Каждому способу должен быть свойствен свой особый момент (день) возникновения коллективного трудового спора.

Разрешение коллективного трудового спора (конфликта) регламентируется Федеральным законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)», а также ТК РФ. В соответствии с законодательством коллективный трудовой спор может возникнуть только при следующих обстоятельствах (табл. 2).

Таблица 2

Способ возникновения коллективного трудового спора	Момент (день) возникновения коллективного трудового спора
В ходе коллективных переговоров по заключению коллективного договора, соглашения (как промежуточный результат переговорного процесса по отдельным положениям проекта коллективного договора, соглашения)	Дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров

Окончание табл. 2

Способ возникновения коллективного трудового спора	Момент (день) возникновения коллективного трудового спора
При принятии в организации локальных нормативных актов (когда работодатель отказывается учесть мнение представительного органа работников)	Дата составления протокола разногласий при недостижении согласия в ходе процедуры учета мнения представительного органа работников при принятии в организации локальных нормативных актов
В результате выдвижения работниками в адрес работодателя требований по поводу установления или изменения условий труда при отсутствии предварительных коллективных переговоров или в отсутствие процедуры принятия работодателем локального нормативного акта	День сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) либо отсутствие сообщения работодателя о своем решении относительно требований работников в установленные сроки

Российское законодательство признает, что коллективный трудовой спор возникает только в случае отклонения работодателем требований работников (полностью или частично), выдвинутых в соответствии с нижеописанной процедурой. Следовательно, позиция работников, уже высказанная в ходе коллективных переговоров или процедуре учета мнения представительного органа работников, нуждается в дополнительном оформлении уже после окончания обсуждения ее с работодателем, а после этого заново рассматривается работодателем.

Глава 61 ТК РФ, посвященная разрешению коллективных трудовых споров, устанавливает процедуру выдвижения работниками в адрес работодателя требований по поводу установления или изменения условий труда.

Правом выдвижения требований обладают как непосредственно работники, так и их представители. Представителями работников в данном случае могут выступать профессиональные союзы и их объединения, первичные и иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских,

межрегиональных профсоюзов, а также иные представители, избираемые работниками.

Работники непосредственно выдвигают требования на собраниях (конференциях) работников организации (индивидуального предпринимателя), филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения большинством голосов. Представители работников выдвигают требования в соответствии со своими уставами. Однако требования, выдвинутые представителями работников, действующими в рамках конкретной организации (первичной профсоюзной организацией), утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников.

Требования работников излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Требования профсоюзов и их объединений, адресованные работодателям (объединениям работодателей), выдвигаются соответствующим профсоюзом, объединением профсоюзов самостоятельно.

Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования и сообщить о своем решении (удовлетворении или неудовлетворении требований) представительному органу работников в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения требований работников. Требования профсоюзов и их объединений должны быть рассмотрены представителями работодателей (объединений работодателей) в течение одного месяца со дня их получения.

Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного работниками на разрешение коллективного трудового спора. Решение об участии работников данного работодателя в забастовке, объявленной профессиональным союзом (объединением профсоюзов), принимается собранием (конференцией) работников данного работодателя без проведения примирительных процедур (ст. 410 ТК РФ).



Рис. Порядок разрешения коллективного трудового спора

Собрание работников вправе обсуждать необходимость объявления забастовки при условии присутствия не менее половины от общего числа работников. В отношении конференции работников установлены иные требования к кворуму: она правомочна, если на ней присутствуют не менее двух третей делегатов конференции. Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (созыва конференции) представительный орган работников принимает решение о проведении забастовки самостоятельно, но должен утвердить свое решение посредством сбора подписей. Подписи в поддержку проведения забастовки должны поставить более половины работников.

В организациях (у индивидуальных предпринимателей), работа которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества (организации здравоохранения, охраны общественного порядка, транспорта, энергетики и т. п.), при проведении забастовки должен быть обеспечен минимум необходимых работ (услуг). Перечень минимума необходимых работ (услуг) разрабатывается и утверждается федеральным органом исполнительной власти, на который возложены координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики, по согласованию с соответствующим общероссийским профсоюзом. На основании данных перечней разрабатываются и утверждаются региональные перечни минимума необходимых работ (услуг), учитывающие специфику соответствующего субъекта Российской Федерации. Региональные перечни утверждаются органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации по согласованию с соответствующими территориальными объединениями организаций профсоюзов (объединениями профсоюзов).

Предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя должны быть указаны в решении об объявлении забастовки,

согласованы с работодателем, органом местного самоуправления в пятидневный срок со дня принятия решения об объявлении забастовки. Если такое соглашение не достигается, минимум необходимых работ (услуг) устанавливается органом исполнительной власти субъекта Федерации. Данное решение может быть обжаловано сторонами коллективного трудового спора в судебном порядке. Если при проведении забастовки установленный минимум необходимых работ (услуг) не будет обеспечен, забастовка может быть признана незаконной.

Представительный орган работников (в том числе и первичная профсоюзная организация), объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, обязан возместить убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом.

Виды забастовок:

— общая — забастовка, в которой принимают участие все или большинство работников отрасли, предприятия, фирмы и т. п.;

— солидарности — забастовка работников, не участвующих непосредственно в трудовом конфликте, но желающих морально поддержать других бастующих, выразить солидарность с ними;

— сидячая — забастовка, при которой работники приходят на работу, но не работают («забастовка скрещенных рук»);

— частичная — охватывает часть предприятия или несколько предприятий отрасли;

— «шахматная» («веерная») — кратковременное последовательное прекращение работы в рамках предприятия, отрасли;

— «окупационная» — забастовка, сопровождающаяся занятием предприятий, подлежащих закрытию или с целью недопущения штрейкбрехеров;

— «по-итальянски» — строгое соблюдение формальных правил и инструкций, что приводит к замедлению темпов работы.

Выдвижение требований работников и их представителей

Забастовочный фонд — специальные финансовые средства в бюджетах профсоюзов, которые используются для организации и проведения забастовки.

Исходя из мировой практики профдвижения, многие российские профсоюзы стремятся к созданию забастовочных фондов или фондов солидарности, что зафиксировано в уставах большинства профсоюзов.

Современная забастовка — это заранее подготовленная акция, опирающаяся на признанных лидеров, возглавляющих органы руководства (стачкомы, рабочие комитеты), пользующихся поддержкой работников.

Западные социологи объясняют забастовки тем, что некоторые отрасли промышленности изолируют работника от общества (шахтеры, текстильщики и др.), а те, кто глубоко интегрирован в социальную систему, менее склонны бастовать. Профессиональные группы, занятые в изолированных отраслях, вследствие географической и социальной обособленности условий труда, специфики его содержания, развивают особые традиции и нормы, интересы и ценности, отличающиеся от общепризнанных в данном обществе.

Известно, что любое социальное явление проходит в своем развитии четыре основные стадии: зарождения или возникновения, формирования, кульминации, преобразования (угасания).

Каждая забастовка неизбежно проходит вышеобозначенные этапы.

1. Зарождение — скрытый период, когда все действия развиваются на социально-психологическом уровне и в узком кругу единомышленников. Индикаторы этого этапа можно выявить через социальные исследования или измерение степени социальной напряженности.

2. Стадия формирования связана с развертыванием забастовки. Стороны формируют протестные требования. Происходит прогнозирование соотношения силовых ресурсов работников и работодателей. Формируются группы, готовые к действию. Стадия завершается либо инцидентом, либо объявлением забастовки.

3. Кульминация забастовки — время активных действий оппонентов. В этот период полностью или частично останавливается работа. Эскалация конфликта достигает высшей точки.

Примири́ть стороны можно только через переговорный процесс. Основная количественная черта пика забастовки — максимум ее участников. Качественная характеристика забастовки проявляется в уровне самоорганизации, деятельности стачкома, работе согласительной комиссии. На этом этапе коллектив, как правило, демонстрирует сплоченность, единодушие, эмоциональный накал.

4. Угасание забастовки имеет в своей основе либо исчерпание ресурсов одной или обеих сторон, либо достижение договоренностей в ходе переговоров. Конфликтные действия прекращаются, и работники возвращаются на производство.

В то же время необходимо учитывать, что в действительности каждый конфликт имеет свои особенности и возможные отклонения от идеальной картины.

Интенсивность забастовки зависит от вовлеченных в нее участников и активности предпринимаемых ими действий.

Данная модель распространяется только на забастовки, исходящие строго в соответствии с требованиями законов. «Дикие» забастовки в эту схему не вписываются. Если в обществе отсутствует система предупреждения и регулирования конфликтных отношений, то активные действия, как и агрессия, могут вспыхнуть в любой момент.

Так как забастовка — это чаще всего протест «низов», то она выступает в качестве способа «снятия» социальной напряженности. С позиции работников забастовка служит эффективным инструментом и методом решения конфликтной проблемы. Важно отметить, что забастовка — это одна из форм общения между работодателями и наемными работниками, посредством которой последние выражают в наиболее острой, согласно закону, форме свое несогласие с действиями администрации. Забастовка в этом смысле — некоторая ультимативная форма протеста, отстаивания своих интересов.

Несомненно, что феномен забастовки нуждается в дальнейшем осмыслении причин его возникновения, механизма развития трудового конфликта и определения способов его разрешения.

Профсоюзы и разрешение индивидуальных трудовых споров

Индивидуальный трудовой спор — неурегулируемые разногласия между работником и работодателем по вопросам применения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальным трудовым спором признается также спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Комиссия по трудовым спорам (КТС):

- образуется по инициативе работников, работодателей или профсоюзов;
- состоит из равного числа представителей сторон;
- представители работников избираются общим собранием, представители работодателя назначаются руководителем организации.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается КТС, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

Индивидуальные трудовые споры регулируются в порядке, установленном нормами гл. 60 ТК РФ.

Роль профсоюзной организации в создании и формировании КТС:

- разъяснение целесообразности создания КТС в организации;
- подготовка и проведение общего собрания (конференции) работников;
- подбор кандидатур в состав КТС для избрания на собраниях (конференциях).

Процедура разрешения спора в КТС:

- обращение работника в КТС;
- подготовка заседания (проведение экспертиз, запрос у администрации необходимых документов, оповещение заинтересованных лиц о месте, дате и времени заседания комиссии и др.);
- проведение заседания комиссии по разрешению трудового спора;
- исполнение решения КТС;
- разрешение трудового спора в районном (городском) суде по правилам Гражданского процессуального кодекса (ГПК) РФ.

В случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры. Однако ТК РФ закрепляет право на обращение с заявлением в КТС только непосредственно за работником.

Профсоюзы могут обращаться в суд по своей инициативе в защиту прав, свобод и законных интересов неопределенного круга лиц. Обращение профсоюза в суд в защиту члена профсоюза возможно по его просьбе (ст. 46 ГПК РФ).

Представители профсоюза могут быть избраны общим собранием (конференцией) работников в состав КТС, рассматривающей трудовые споры в организации, у индивидуального предпринимателя. Профком представительной первичной профсоюзной организации может непосредственно делегировать своих представителей в состав КТС с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников (ст. 384 ТК РФ).

Для защиты социально-трудовых и других гражданских прав и профессиональных интересов своих членов профсоюзы создают юридические службы и консультации.

§ 14. Модели социального партнерства в зарубежных странах

В зарубежных странах процесс формирования двустороннего партнерства, а затем и трипартизма протекал по-разному, со своими особенностями.

Имеется несколько моделей социального партнерства. Американская модель основана на общем правосознании и обоюдном желании сторон рынка труда избежать крайних форм трудовых конфликтов. Трудовое законодательство в США слабое, профсоюзы численно невелики, предусмотрена возможность вмешательства государства в деятельность профсоюзов. Трехсторонних органов в стране нет, но существует система третейского разбирательства трудовых конфликтов, в которых видную роль играют государственные органы. Многие элементы данной модели применяются в Канаде, Великобритании, странах Латинской Америки.

Европейская континентальная модель в наиболее чистом виде применяется в Германии, Австрии и странах Северной Европы. Она базируется на развитом социальном законодательстве, сильном профдвижении, наличии постоянных органов социального партнерства на различных уровнях экономики, государственной системе арбитража, трудовых судов, хорошо налаженной колдоговорной системе. Данная система дополняется периодическими консультациями сторон рынка труда с привлечением независимых экспертов.

В странах, где присутствует профсоюзный плюрализм, основанный на политических или религиозных убеждениях, профсоюзы чаще прибегают к забастовочным методам решения трудовых конфликтов (Франция, Италия, Испания).

В ряде стран созданы трехсторонние (правительство–работодатели–профсоюзы) органы консультативного характера. Во Франции — Экономический и социальный совет, состоящий из 231 члена: 163 выдвигаются организациями трудящихся (профсоюзами), 27 — организациями работодателей.

В Бельгии на трехсторонней основе создан Национальный совет по труду, который выполняет функции консультативного органа.

Национальные трехсторонние органы призваны:

- вести переговоры по выработке критериев установления зарплат, определению их минимального уровня;

- консультировать или вести переговоры с правительствами по трудовому законодательству и другим вопросам трудовых отношений;

- проводить процедуры примирения либо посредничества при урегулировании крупных забастовочных выступлений или угрозе возникновения социальной напряженности;

- исполнять совещательную роль при разработке общей социально-экономической политики.

Во многих странах в отраслях и на предприятиях действуют паритетные и иные органы участия трудящихся в управлении производством, осуществляющие социальное партнерство на данном уровне.

Положение органов социального партнерства в ряде государств закреплено законодательно. Законы о таких органах приняты в Бельгии, ФРГ, Австрии, странах Северной Европы.

Одна из форм социального партнерства — арбитражные органы или правовые судебные системы, специально занимающиеся разбором и разрешением трудовых споров и конфликтов. В этих органах представлены профсоюзы и работодатели. Из юридически незакрепленных форм социального сотрудничества наиболее распространено заключение «социальных пактов» или «социальных контрактов» между правительством и профсоюзами. Суть таких соглашений в том, что правительства обязуются вести линию на выполнение справедливых требований профсоюзного движения страны, а профсоюзы — не нарушать «социального мира», то есть не проводить забастовочных и иных подобных действий без крайней необходимости.

В рамках Европейского Союза (ЕС) с 1997 года подписываются «рамочные» трехсторонние соглашения по оплате труда в отдельных отраслях экономики. Особое значение приобрели

«советы европейских предприятий», создаваемые с 1994 года. Данные советы имеют право на получение информации и консультацию по всем социальным проблемам предприятия. Не реже одного раза в год проводится встреча совета с работодателем, на которой обсуждаются вопросы структуры предприятия, финансово-экономического положения, производства и сбыта продукции, ситуации с занятостью и ее возможных изменений, капиталовложений, организации труда и производства, возможных массовых увольнений.

В настоящее время на европейских предприятиях практикуется заключение европейских коллективных договоров. Первый евроколдоговор был заключен на британской фирме «Виела», где трудятся 78 тыс. человек, в том числе 34 тыс. — в странах ЕС.

Восточноевропейская модель возникла после разрушения социалистических производственных отношений. Для нее характерно наличие трехсторонних органов на всех уровнях, развитого трудового законодательства, отработанной колдоговорной системы, однако она работает неэффективно и зачастую не обеспечивает трудящимся необходимой социальной защиты.

Модель развивающихся стран основана на наличии недостаточно развитой экономики и социальных отношений и во многом зависит от характера политического режима. В «новых индустриальных» странах (Южная Корея, Сингапур) власти различными мерами обеспечивали социальный мир на период экономических реформ. Серьезные ограничения социальных и профсоюзных прав отмечаются в «свободных экономических зонах», которые в большом количестве имеются в развивающихся странах. В ряде нефтедобывающих государств Азии отсутствует трудовое законодательство и профсоюзное движение.

Большое значение в системе социального партнерства зарубежных стран имеет деятельность служб посредничества и арбитража.

Порядок ненасильственного разрешения трудовых конфликтов устанавливается законодательством и коллективными соглашениями.

В целом такие конфликты разрешаются:

- 1) путем примирительно-третейского разбирательства;
- 2) путем рассмотрения судебными и административными органами.

Примирительно-третейская процедура обычно состоит из трех стадий:

- 1) переговоры между сторонами конфликта;
- 2) примирение с участием посредника;
- 3) трудовой арбитраж.

Переговоры между сторонами ведутся без вмешательства третьих лиц. В ряде стран (Великобритания, Франция, Италия) это обязательная процедура. Условие обязательности переговоров устанавливается законодательством, а процедура их проведения — коллективными договорами и соглашениями.

Переговоры могут проводиться в один или несколько этапов. Например, в Великобритании действует многоступенчатая система антиконфликтных переговоров: между сторонами непосредственно на предприятии, между представителями работодателя совместно с представителями объединения работодателей и представителями профсоюзов, между представителями местных организаций профсоюзов и объединений работодателей.

Если переговоры не приносят результата, то начинается примирительный процесс. На этой стадии к разбирательству подключается посредник. В качестве посредника могут выступать как частные, так и должностные лица. Окончательное решение по существу спора принимают стороны конфликта. Посредничество может быть принудительным и добровольным. Посредничество может осуществляться единолично и коллегиально. Иногда это последовательные стадии конфликта.

Трудовое посредничество широко распространено в США, где оно является основным методом разрешения трудового конфликта. Эта деятельность возложена на специальный орган — Федеральную службу посредничества и примирения (ФСПП), которая входит в структуру правительственных административных органов и осуществляет юрисдикцию в отношении предприятий частного и государственного сектора. В ее

функции входит посредничество и примирение сторон без издания для них специальных предписаний. Служба включает группу посредников, из которой стороны конфликта выбирают конкретных лиц для рассмотрения спора. Как правило, ФСПП участвует в урегулировании массовых конфликтов, а в случае возникновения конфликта, представляющего угрозу национальным интересам, президент США поручает заниматься им этой организации. В некоторых отраслях экономики участие ФСПП в урегулировании конфликтов является обязательным (атомная энергетика, ракетостроение и др.).

Профсоюзы и работодатели обязаны ставить ФСПП в известность о каждом трудовом конфликте. ФСПП в свою очередь обязана предоставить работникам для обсуждения последнее предложение работодателя об урегулировании трудового спора. Участие ФСПП в урегулировании конфликта осуществляется в два этапа: 1) посредник непосредственно осуществляет примирение; 2) в случае неудачи предлагает разрешить конфликт посредством трудового арбитража.

Во Франции примирение сторон коллективного трудового спора возлагается на согласительные комиссии, действующие на национальном и региональном уровне. Порядок проведения согласительных процедур устанавливается на каждом предприятии и закрепляется в протоколе, подписанном руководством предприятия и профсоюзом. Соглашение сторон конфликта имеет обязательную силу. В случае неудачных переговоров министр труда может принять решение о проведении принудительного посредничества.

Выбор посредника осуществляют стороны конфликта. В случае обоюдного согласия с мнением посредника его рекомендации приобретают обязательную силу.

В Великобритании коллективные трудовые споры рассматривают субъекты конфликта без участия третьих лиц. Такой порядок действует в отношении местных трудовых споров. В случае если разногласия принимают общенациональный характер, они рассматриваются центральными органами коллективных переговоров. Например, в машиностроительной промышленности

действует общее процедурное соглашение «Условия для избежания споров».

Механизм рассмотрения спора сводится к следующему: попытка урегулирования конфликта с мастером, переговоры с администрацией цеха, созыв заводского совещания. В качестве более высоких уровней существуют местные и центральные конференции, в которых принимают участие представители конфедерации профсоюзов и федерации работодателей.

В Германии согласительная процедура предусмотрена только для коллективных трудовых конфликтов, связанных с полномочиями производственных советов как органов рабочего представительства на предприятиях. Для разрешения конфликтов такого рода на предприятиях создаются согласительные органы. Все остальные вопросы, в том числе коллективно-договорного регулирования, отнесены к компетенции судов по трудовым делам.

Во многих странах наряду с посредничеством в трудовых отношениях применяется трудовой арбитраж. Он применяется на добровольной и принудительной основе.

Применение трудового арбитража наиболее характерно для Великобритании, Италии, Германии, Франции. Так, во Франции процедура третейского суда устанавливается коллективным договором или соглашением. Стороны определяют третейских судей, которые выносят решение, обжаловать которое можно в Высшем третейском суде.

В США процесс арбитражного разбирательства осуществляется при участии Федеральной службы посредничества и примирения. Арбитражное разбирательство происходит в порядке, установленном ФСПП, либо согласовывается сторонами конфликта. Эта форма арбитража носит добровольный характер и не связана с судебным принуждением. В некоторых случаях арбитраж может быть принудительным.

Принудительный арбитраж функционирует в следующих формах: а) обращение к арбитражу после неудачных переговоров или посредничества; б) обращение к арбитражу по инициативе одной из сторон вопреки возражениям другой стороны;

в) обращение к арбитражу по инициативе органов государственной власти.

Процесс арбитража состоит из четырех стадий: обращение к арбитражу, формулирование позиций каждой из сторон, слушание дела, принятие решения. Арбитр принимает решение по собственному усмотрению. Существуют в США и комиссии по расследованию трудовых конфликтов.

В Великобритании трудовой арбитраж рассматривает только вопросы об установлении и изменении условий труда. В некоторых отраслях экономики действуют арбитражные трибуналы.

В целом в зарубежных странах существует многообразие организационных форм регулирования трудовых конфликтов. Вне зависимости от национальной специфики главной задачей примирительно-третейского разбирательства является недопущение забастовки.

Опыт западных стран с развитой рыночной экономикой демонстрирует тенденцию к урегулированию трудовых конфликтов на ранних стадиях развития. Службы, занимающиеся посредничеством и арбитражем, интегрированы в социальную систему трудовых отношений. В их деятельности заложен большой потенциал, так как она полностью отвечает интересам поддержания социального мира в обществе.

Контрольные вопросы

1. Назовите причины возникновения профсоюзов.
2. В чем особенность российской модели трудовых отношений?
3. Какое влияние оказывает постиндустриальное общество на возникновение и развитие трудовых конфликтов?
4. Что такое социальное партнерство? Назовите его основные формы.
5. Какова роль коллективного договора в профилактике трудовых конфликтов?

6. Какова роль профсоюзов в разрешении коллективных и индивидуальных трудовых конфликтов?

7. Что такое забастовка? Порядок ее организации и проведения.

8. Назовите основные виды забастовок.

9. Какие зарубежные модели социального партнерства вам известны?

10. Как организовано посредничество и арбитраж в зарубежных странах?

Глава 3

МЕТОДЫ МОНИТОРИНГА И АНАЛИЗА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

§ 15. Общие положения

Объяснение конфликтных явлений, основанное на теоретическом фундаменте конфликтологии, становится все более востребованным в жизни общества. Уровень достигнутого в настоящее время знания в этой науке, а также достижения в ряде других наук позволяют перейти к накоплению обширного эмпирического материала, проведению целенаправленных исследований реальных социальных конфликтов с участием больших групп людей. Вместе с тем общество нуждается в практическом и эффективном применении достижений конфликтологии, особенно в случаях, когда конфликты несут негативные социальные последствия. Межличностные, индивидуальные, семейные конфликты важны для их участников, но могут остаться в пределах ограниченного круга людей и, вероятнее всего, не отразятся на общественной, политической и экономической жизни общества. В то же время масштабный конфликт с участием сотен, а иногда и десятков тысяч людей становится социальной и политической проблемой. Неурегулированные социальные конфликты с участием больших групп людей способны вызвать последствия, сопоставимые по масштабу со стихийными катастрофами или военными действиями.

Примеры крупных разрушительных социальных конфликтов можно обнаружить в истории различных стран. В Российской империи (1905–1917) произошел масштабный, растянутый во времени социально-экономический конфликт.

Серия открытых социальных конфликтов 1905–1917 годов в Российской империи началась с расстрела мирной демонстрации рабочих в Кровавое воскресенье 9 января 1905 года. Цепь событий, приведших рабочих на улицы Петрограда, их лозунги, содержание рабочей петиции, которую демонстранты

надеялись вручить царю, — все указывает не только на политические корни революции, но и на мощную социально-трудовую подоплеку. Достаточно изучить третий параграф петиции «Меры против гнета капитала над трудом», куда вошли пункты: «...охрана труда законом; свобода потребительно-производительных и профессиональных рабочих союзов; восьмичасовой рабочий день и нормировка сверхурочных работ; свобода борьбы труда с капиталом; участие представителей рабочего класса в выработке законопроекта о государственном страховании рабочих; нормальная заработная плата». По существу эти пункты были экономическим манифестом демонстрантов и причиной их протеста. Вокруг требований рабочих сформировались главные движущие силы рабоче-крестьянской революции. Своевременное удовлетворение требований рабочих (которое все же состоялось спустя 9 месяцев после расстрела) могло открыть возможности бескровного переустройства Российской империи в одну из ведущих держав мира. Но самодержавие оказалось напугано требованиями политического характера, которые также содержались в петиции, и не противилось расстрелу демонстрантов. Дальнейшие уступки самодержавия сняли политическую остроту ситуации, однако экономические требования революции 1905 года оставались актуальными вплоть до 1917-го. Невнимание к глубинным причинам начавшегося масштабного социально-экономического конфликта привело к двум революциям в 1917 году, смене общественно-политического строя в России. Если обратиться к Кронштадтскому восстанию, «Обращению населения крепости и Кронштадта», принятому 2 марта 1921 года, и содержанию экономических требований восставших, то можно отметить сохранение основных причин конфликтного противостояния и в период становления власти большевиков.

История аналогичных выступлений трудящихся в европейских странах, методы урегулирования социально-трудовых противоречий, выработанные еще в XVIII и XIX веках, не были изучены и применены правящими классами, в результате чего управление конфликтом ими было утрачено. Последствия серии

упомянутых конфликтов вполне можно охарактеризовать как катастрофические.

Значение практического решения задач конфликтологии возрастает по мере усложнения социальной структуры современного общества и приобретает новые, все более сложные черты на фоне непрерывного процесса глобализации товарно-денежных отношений, финансово-экономической и политической жизни человечества, развития каналов и средств коммуникации. Современным примером крупномасштабного, быстротекущего и драматичного по своим последствиям можно считать конфликт в алюминиевой отрасли России в 2013 году.

В августе 2013 года основной акционер холдинга «РУСАЛ» объявил о готовящейся консервации заводов дивизиона «Запад» (Волгоградский, Надвоицкий, Уральский и Богословский) в связи с ситуацией на мировом рынке — продолжающимся падением цен на алюминий, ростом внутренних тарифов на электроэнергию и стоимости перевозки продукции железнодорожным транспортом. В период с августа по декабрь 2013 года на трех металлургических заводах России зарегистрированы события, позволяющие классифицировать их как трудовые конфликты.

В ходе конфликтов на каждом заводе обозначены две противоборствующие стороны: администрации металлургических предприятий и работники заводов. На стороне работников с активной поддержкой выступили Горно-металлургический профсоюз России (ГМПР) и территориальные профсоюзные организации. Работники предприятий прибегли к акциям протеста. Так, 20 августа 2013 года в Волгограде прошел митинг против остановки производства на ОАО «Волгоградский алюминиевый завод». Требования, выдвинутые участниками: остановить развал промышленности, сохранить Волгоградский алюминиевый завод и не допустить его консервации. Помимо работников завода, на митинге также присутствовали представители завода «Красный Октябрь», Волжского трубного завода, волгоградского завода «Северсталь-метиз» и профсоюзные активисты: в общей сложности более 1 тыс. человек. Представители властей региона заявили о поддержке требований митингующих и пообещали

оказать содействие в их реализации. 12 сентября 2013 года региональные профсоюзы обратились в арбитражный суд с просьбой принять срочные меры по запрещению руководству алюминиевого завода совершать любые действия по выводу из эксплуатации производства на предприятии. В удовлетворении заявления было отказано. Уже на следующий день на заводе было уволено более половины рабочих-электролизников. 6 ноября на заводе был полностью прекращен выпуск продукции. Около 10 % персонала продолжили выполнять трудовые обязанности, остальные отправлены в отпуск по простоя либо уволены. Согласно подписанному между работодателем и профсоюзом соглашению компания обязалась в полном объеме выполнять все социальные обязательства перед работниками.

Аналогичным образом события развивались на других предприятиях отрасли в течение второго полугодия 2013 года. Несмотря на вмешательство региональных и федеральных органов власти, протесты профсоюзов, в том числе их международных организаций, к концу 2013 года стало ясно, что планы ОАО «РУСАЛ» не будут пересмотрены и трудовые конфликты, направленные на сохранение рабочих мест в этом негосударственном холдинге, лишены смысла. Участникам трудовых отношений оставалось прибегнуть к системе трехсторонних консультаций и помощи властей различных уровней для решения вопросов социальной поддержки, переобучения и дальнейшего трудоустройства потерявших работу. Всего в ходе этой социально-трудовой катастрофы были потеряны около 10 тыс. рабочих мест. А с учетом членов семей бывших работников и потерь в смежных отраслях количество потерь вчетверо больше.

По мнению стороны работников, столь масштабные социальные потрясения в городах России, где расположены предприятия-гиганты алюминиевой отрасли, не только вызваны устаревшей технологической базой производства, слабой эффективностью менеджмента предприятий и холдинга в целом, но и содержат элементы сговора крупнейших мировых производителей, направленного на повышение стоимости алюминия на мировых рынках.

Важнейшими практическими задачами применения конфликтологии в отношении масштабных социальных конфликтов являются:

- своевременное выявление конфликтов;
- установление сторон, участников, причин и других существенных характеристик конфликтов;
- нахождение способов эффективного разрешения социальных конфликтов;
- практическое содействие разрешению конфликтов;
- предотвращение ремиссии конфликтов по ранее установленным причинам;
- прогнозирование возникновения конфликтных ситуаций.

В методологическом плане исследование социальных конфликтов тесно связано со структурой конфликтологии как науки. Выделение особых сфер конфликтных проявлений, специфических источников конфликтов привело к формированию ряда отраслевых направлений конфликтологии (субдисциплин). Социальные конфликты между средними и большими социальными группами изучаются в рамках международной конфликтологии, политической конфликтологии, военной конфликтологии, экономической конфликтологии, этнической конфликтологии и др.

Естественный практический интерес (особенно в периоды экономических и политических кризисов) представляет экономическая конфликтология и тесно примыкающая к ней трудовая конфликтология. В связи с законодательным обособлением коллективных трудовых споров и конфликтов в отечественной практике и отделением порядка и процедур их рассмотрения от урегулирования индивидуальных трудовых споров, следует особо остановиться на рассмотрении социально-трудовой конфликтологии.

В рамках отраслевых направлений любой науки получает свое развитие специализированный терминологический аппарат, возникают новые определения, обобщения, гипотезы, развиваются теории, формулируются законы. Несмотря на сложившиеся в научном сообществе общие подходы к терминологии, типологии и классификации конфликтов, до настоящего времени не удается

создать единую универсальную классификацию и типологию конфликтов на все случаи жизни. Невозможно корректно применить терминологический аппарат, выработанный в рамках военной конфликтологии, к использованию в юридической отрасли, так же как применение классификаций, выработанных в рамках географической конфликтологии, невозможно при рассмотрении социально-трудовых конфликтов.

В практическом плане социально-трудовые конфликты привлекают внимание из-за последствий, которые возникают в случае их неуправляемого развития. Перечисление тех из них, которые имеют социальное значение, позволяет увидеть многофакторный характер конфликтов и отражает тесную взаимосвязь различных аспектов жизнедеятельности общества, подчеркивая актуальность постановки задач своевременного выявления и эффективного разрешения социально-трудовых конфликтов. Неурегулированные конфликты в сфере социально-трудовых отношений в Российской Федерации влекут за собой:

- рост протестных настроений, а в случае неуправляемого разрастания — угрозу массовых беспорядков;
- падение уровня доверия граждан к органам власти;
- снижение активности избирателей, политическую апатию в ходе избирательных кампаний;
- распространение радикальных настроений, перенос их на межэтническую и межконфессиональную почву, рост шовинизма;
- снижение доходов населения, рост безработицы, рост затрат на меры социальной поддержки;
- снижение налоговых поступлений в бюджеты;
- люмпенизацию лиц, потерявших работу (особенно в моногородах);
- экономические потери на предприятиях-смежниках и в целых отраслях;
- снижение инвестиционной привлекательности регионов.

Исходя из очевидной значимости перечисленных последствий, исследования социально-трудовых конфликтов, построенные на прочном научном фундаменте, имеют большое практическое

значение. Исследования такого рода способны не только приблизить решение перечисленных задач, но и обогатить научное знание. Следует отметить, что исследование общественно значимых явлений, подобных социально-трудовым конфликтам, особенно выработка и применение инструментов для их урегулирования, предотвращения и прогнозирования, сопряжены с высоким риском. Ошибочные, необъективные, ненаучные обобщения, выводы и практические рекомендации могут в лучшем случае ввести потребителей этой информации в заблуждение, а в худшем — привести к отрицательным результатам при решении поставленных задач, нанести вред обществу.

§ 16. Исследовательские подходы

Исследование социально-трудовых конфликтов относится к классу научных проблем познания законов объективного мира. С учетом относительной молодости конфликтологической науки и различной степенью разработанности ее отраслевых направлений (в частности, социально-трудовой конфликтологии) важно определить такие средства, методы и приемы научного исследования, которые позволяют получать надежные и достоверные результаты.

Отметим, что исследования социально-трудовых конфликтов ведутся непрерывно. Список научной литературы, в той или иной степени освещающей вопросы социально-трудовых отношений, насчитывает более двух десятков монографий и статей. Учебная литература также содержит упоминания об этом типе конфликтов. Корпус текстов по этой проблематике постоянно пополняется. Различные научные, образовательные и исследовательские организации осуществляют мониторинг и анализ социально-трудовых конфликтов на протяжении более 10 лет. Публикуются регулярные отчеты о проведенных исследованиях. Вместе с тем изучение проделанной работы позволяет очертить круг проблем социально-трудовой конфликтологии, который ясно показывает, что эта подотрасль науки слабо развита

и нуждается в дополнительной разработке в контексте создания прочного основания, на котором необходимо строить любое практическое применение научного знания.

К числу проблем изучения социально-трудовых конфликтов следует отнести следующие.

1. Необходимость формирования специальной отраслевой терминологии. В ряде публикаций и исследований часто применяются термины, не имеющие однозначного толкования и четкого определения. Например, термин «стоп-акция», часто используемый рядом ученых и практиков, трактуется как акция работников, «...приводящая к полной или частичной остановке деятельности предприятия или организации», в некоторых случаях этот термин используется для отделения такого способа действий работников от институализированных трудовых конфликтов, протекающих в рамках процедур, предписанных действующим российским законодательством. Отметим, что этот термин в последнем (узком) из приведенных значений чрезвычайно широко описывает явление объективной реальности и вбирает в себя целый ряд форм действий работников:

- кратковременную остановку работы длительностью от одного до трех часов;
- предупредительную либо стихийную забастовку продолжительностью в одну рабочую смену;
- стихийную забастовку объявленной продолжительности (более одной смены);
- длительную стихийную забастовку с объявленными условиями прекращения;
- политическую забастовку и т. д.

Отсюда ясно, что применение данного термина не позволяет однозначно описать явление объективного мира.

Если же привести формы протеста работников в первом, более широком значении этого термина, то их список может занять несколько страниц текста.

В международной практике термин «стоп-акция» (stoppage) также имеет широкое толкование (остановка, прекращение работы, забастовка как протест против условий, установленных

работодателем) и несколько отличается от содержания, вкладываемого российскими исследователями. В британской статистической практике этот термин применяется для описания любой остановки работы, вытекающей из разногласий в трудовых отношениях. Очевидно, что недостаточное нормативное закрепление применяемого термина не позволяет однозначно и точно описывать явления объективной действительности. Отметим, что неоднозначность или чрезмерная широта толкования подобных предтерминов приводит к невозможности их использования в системах, построенных на применении математических методов.

Таким образом, исследование социально-трудовых конфликтов должно позволить нормализовать отраслевую терминологию, дополняющую общую терминологию конфликтологии.

2. Необходимость создания обоснованной и непротиворечивой типологии и классификации социально-трудовых конфликтов. Отечественная литература по конфликтологии содержит множество типологий и классификаций. Изучение учебной литературы, выпущенной в России за период с 1992 года (этот отрезок времени характеризуется исследователями как период становления конфликтологии), позволяет сделать вывод о продолжающемся поиске типологий и классификаций и о значительном разбросе мнений по этому поводу. В 28 рассмотренных учебных изданиях содержатся 148 вариантов классификаций. Лишь небольшая часть из них создана с одинаковыми основаниями и результатами деления либо однозначно отнесена к конкретной отрасли конфликтологии. Основную массу классификаций составляют общие, применимые для всех или большей части типов конфликтов. Но и в этом случае их разнообразие (например, по основанию «Уровень организованности сторон конфликтного взаимодействия» приведена 31 классификация) слишком велико для практического применения.

Таким образом, исследование социально-трудовых конфликтов должно позволить сформировать отраслевые типологии и классификации, построенные с соблюдением теории классификации и применимые на практике.

Перечень проблем развития социально-трудовой конфликтологии не исчерпывается приведенными выше, однако именно указанные проблемы являются стартовыми не только для данного, но и для других отраслевых направлений. Успешное их разрешение позволит применить аналогичные средства и методы для дальнейшего развития конфликтологии в целом.

Для решения вышеуказанных и других задач в Санкт-Петербургском Гуманитарном университете профсоюзов в рамках общего направления «Практическая конфликтология» реализуется проект «Социально-трудовые конфликты».

В качестве основного метода научного исследования социально-трудовых конфликтов авторами проекта избран метод опосредованного наблюдения социально-трудовых конфликтов, происходящих в юрисдикции Российской Федерации. Исследования проводятся на основе применения современных достижений в сфере информационных технологий. Главным, но не единственным средством изучения является контент-анализ слабоструктурированной информации о социально-трудовых конфликтах и сопутствующих им явлениях, публикуемой в различных общедоступных источниках.

Все операции с информацией о конфликтах осуществляются в рамках автоматизированной информационной системы, специально созданной для исследовательских целей. Сведения о конфликтах извлекаются из нескольких типов источников информации: электронных и материальных. Сообщения, опубликованные в Интернете, извлекаются автоматически круглосуточно и ежечасно с помощью специализированного программного обеспечения. Для контент-анализа используется как текстовая информация, так и визуальная, аудио- и видеоинформация (неструктурированная). Данные подвергаются верификации (проверке на подлинность), уточняются, дополняются и систематизируются, прежде чем становятся предметом анализа. Уточненная и достоверная информация о конфликтах подвергается формализации на основе непротиворечивой терминологии, учитывающей существующую в Российской Федерации нормативно-правовую базу, международные нормы

и правила, относящиеся к исследуемой сфере (социально-трудовых отношений). В процессе систематизации полученных данных применяются специальный рубрикатор и внутренние справочники, а также принятые в статистическом учете общероссийские классификаторы (ОКВЭД, ОКАТО). Для учета динамического развития конфликтов применяется разработанная для этих целей методика определения текущей стадии и состояния конфликтов.

Одним из главных принципов, заложенных во все технические и организационные решения, используемые в проекте, является точная и корректная обработка информации, которая достигается автоматизацией процессов, четкой регламентацией всех процедур, исключением субъективного подхода при отборе сообщений, контент-анализе, атрибутировании данных. Все используемые сообщения из первоисточников используются и хранятся без изменений, как есть (“as is”).

Обработанная информация о конфликтах и сопутствующих им явлениях сохраняется в реляционной базе данных и может извлекаться из нее по запросам исследователя.

Уточненная и сохраненная информация подвергается нескольким видам анализа:

- ситуационному анализу для формирования объективного текущего представления о социально-трудовых конфликтах в реальном времени;

- анализу данных за определенные отрезки времени (неделя, месяц, квартал, год) для установления тенденций развития социально-трудовых отношений, перспектив развития конфликтов;

- анализу данных по различным характеристикам и разрезам (отраслевому, территориальному и т. п.) для выработки практических рекомендаций, а также для установления связей между различными аспектами объективной реальности в контексте социально-трудовых отношений;

- статистическому анализу с целью корректировки информационной базы, выявления новых терминов и характеристик социально-трудовых конфликтов, а также установления закономерностей и взаимосвязей;

— прогнозируемому анализу с целью предсказания социально-трудовой обстановки.

Оперирование эмпирическими данными, накопленными за достаточный промежуток времени (не менее года), позволяет решать несколько групп задач, в том числе:

— научно-исследовательского характера, о которых говорилось выше;

— разработки и практического применения различных инструментов для управления конфликтами;

— использования полученных знаний в учебных целях.

Кроме того, интерпретации накопленных эмпирических данных позволяют уточнять рабочие гипотезы, заложенные при создании проекта, проверять теории, используемые в конфликтологии и социологии, создавать статические и динамические модели конфликтов в сфере социально-трудовых отношений. В последующих параграфах будет дано краткое описание применяемых методов и решений, используемых в проекте.

§ 17. Мониторинг

Ключевым этапом изучения реальных социально-трудовых конфликтов является создание полноценной системы мониторинга.

Мониторинг — непрерывный процесс сбора и анализа информации о социально-трудовых конфликтах и связанных с ними явлениях общественной жизни. Цели мониторинга — получение своевременной, точной и полной информации о социально-трудовых конфликтах и явлениях, оказывающих влияние на социально-трудовые отношения. Результат мониторинга — объективная и непротиворечивая информация, содержащая сведения, необходимые и достаточные для установления основных характеристик конфликтов и определения их текущей стадии.

Сбор информации в интересующей предметной области большинством исследователей осуществляется традиционными методами изучения специализированных источников информации

в основном вручную. Задачу облегчает применение общеупотребимых систем поиска информации, опубликованной в электронном виде. Однако трудоемкость традиционных способов извлечения требуемой информации непрерывно возрастает в силу ежегодного удвоения создаваемых в мире данных, что предопределяет отказ от непрерывности мониторинга и сужение информационной базы.

Для полноценного мониторинга возникновения и развития конфликтных ситуаций в Российской Федерации необходимо ежедневно просматривать содержание не менее ста релевантных источников информации (по два-три источника в наиболее крупных субъектах Российской Федерации, около двух десятков источников на федеральном уровне). В случае обнаружения конфликтных ситуаций требуется провести входной контент-анализ этой информации, верифицировать ее и подвергнуть первичной аналитической обработке. Трудоемкость ручного поиска, верификации и первичной аналитической обработки одного сообщения структурированной информации составляет от 10 минут до 0,5 часа. В совокупности лишь первичное извлечение информации о конфликтах в Российской Федерации таким методом займет от 16 до 50 человеко-часов в сутки. Применение поисковых систем ненамного облегчает решение задачи, так как количество запросов, по которым необходимо получить и обработать выгрузку, приближается к 20, при этом выдача по каждому из запросов может содержать до 500 тыс. результатов, из которых по меньшей мере первые 100 адресов выдачи необходимо подвергнуть первичному контент-анализу. Обработка полученной от поисковой системы информации может потребовать затрат, соизмеримых с прямым ручным поиском.

Вместе с тем в первом десятилетии XXI века исчезли ресурсные ограничения на осуществление поиска и обработку информации, которые ранее могли быть реализованы лишь в крупных проектах поисковых систем из-за исключительной дороговизны программных решений и необходимости использования больших вычислительных мощностей. Кроме того, во втором десятилетии текущего столетия бурное развитие получили «облачные

технологии». К настоящему времени аппаратные требования для работы с удаленным программным обеспечением и массивами данных снизились, большая часть манипуляций с информацией может осуществляться удаленно с помощью персонального компьютера, планшета или смартфона. Сочетание двух приведенных выше научно-технических достижений позволяет изменить подход к накоплению данных о конфликтах и построить доступную для широкого круга исследователей информационную систему с входящей в ее состав подсистемой непрерывного мониторинга, реализующей следующие функции:

- периодический, с частотой 24 раза в сутки, анализ содержания большого числа релевантных источников информации и извлечение сообщений, отвечающих заданным ограничениям;
- первичное атрибутирование извлекаемых сообщений: датировку, указание источника, идентификацию территории, выделение признаков конфликтной ситуации для последующей систематизации.

Важной задачей данного этапа исследований является отбор (фильтрация) данных, отвечающих целям проекта, находящихся в лингвистическом пространстве слов, понятий и терминов, относящихся к социально-трудовой тематике. Решение такой задачи требует создания информационно-поискового тезауруса. Корректно подготовленный тезаурус, созданный на основе большого массива лексических единиц живого языка, включающий синонимы и жаргонные выражения, применяемый в сочетании со специализированными поисковыми механизмами, позволяет с достаточной степенью точности отобрать необходимую для исследований информацию, сведя к минимуму трудозатраты. Ясно, что слова и словосочетания живого языка должны быть однозначно сопоставлены с нормативными терминами, применяемыми в данной подотрасли конфликтологии, в противном случае не удастся корректно провести систематизацию полученной информации.

Перед началом мониторинга также необходимо решить задачу выделения из общей массы источников информации тех, которые отвечают требованиям релевантности теме исследования.

Под релевантностью в данном случае необходимо понимать не только содержательное соответствие, но и комплекс качеств источника, наличие которых делает его пригодным для последующего анализа полученной из него информации: оперативность, достоверность, полнота публикуемых сообщений.

С учетом протяженности Российской Федерации в нескольких часовых поясах имеет смысл осуществлять мониторинг круглосуточно, в таком случае появляется возможность поддерживать актуальность информации, используемой в проекте.

Вместе с тем следует признать, что полученная таким образом информация содержит значительное количество сообщений о конфликтах в смежных отраслях, то есть сообщений, в которых выделенные лингвистические единицы живого языка применяются для описания явлений, не относящихся к социально-трудовой тематике.

Данная проблема может быть решена двумя способами. Первый — отбор сообщений, содержащих полезную информацию посредством первичного контент-анализа человеком, второй — применение автоматизированных систем семантического анализа текстов. Рассматривая второй способ, следует отметить, что применение программных решений, рождающихся в ходе разработки систем искусственного интеллекта, представляется весьма перспективным направлением. Однако современное состояние разработок в этой области не позволяет решать задачи автоматизированного семантического анализа неструктурированной информации (изображений видеоматериалов). Несколько лучше обстоят дела с анализом аудиоинформации, однако до результатов, которые можно было бы применять без повторной ручной обработки полученных данных, еще далеко. Таким образом, можно считать применение автоматизированных систем семантического анализа неструктурированных данных для целей анализа конфликтов среднесрочной перспективой.

Полезная информация, содержащая актуальные данные о конфликтах, должна быть проверена на точность и объективность. В необходимых случаях в исходные атрибуты данных, присво-

енные автоматически, могут вноситься поправки и уточнения, при этом оригинальные тексты не должны подвергаться изменениям.

Осуществление входного контент-анализа выполняется с целью отсева сообщений, не имеющих отношения к социально-трудовой тематике, а также для выделения и фиксации общей информации по данной теме, не несущей данных о конкретных конфликтах (изменения в законодательстве, аналитические обзоры, мнения экспертов, предположения и прогнозы и т. д.). Кроме того, следует учитывать международные политические и экономические реалии.

Включенность российской экономики в ВТО, наличие подразделений транснациональных корпораций на территории страны, существование тесных экономических отношений со странами СНГ и приграничными государствами формируют фон, на котором разворачиваются социально-трудовые конфликты. Информация, касающаяся социально-трудовых отношений, под этим углом рассмотрения также представляет интерес и должна быть отделена от информации о конфликтах и зафиксирована.

Разделение полученной информации по сферам фокусирования (о конфликтах, о социально-трудовых отношениях в стране, о социально-трудовых отношениях и конфликтах во внешнем мире) целесообразно для формирования целостной картины происходящего, что может использоваться для прогнозирования конфликтов, о чем будет сказано ниже.

Этап мониторинга завершается после первичной обработки и систематизации каждой единицы информации и помещения ее в хранилище данных под уникальным идентификационным номером.

Таким образом, автоматизированный мониторинг большого количества релевантных источников информации, осуществляемый на основании регламентов, исключающих субъективные подходы к получению и видоизменению данных, проводимый непрерывно и охватывающий всю территорию Российской Федерации, позволяет накапливать объективные данные о социально-трудовых конфликтах, пригодные для дальнейшего анализа.

§ 18. Ситуационный анализ

Анализ информации о конфликтах, поступающей в режиме, близком к реальному времени, позволяет проводить ситуационный анализ социально-трудовой обстановки. Ситуационный анализ в контексте рассматриваемого проекта понимается как набор аналитических методов и инструментов, позволяющий следующее.

1. Определить текущее состояние и стадию конфликта. Состояние конфликта — одномоментный срез конфликтного явления, описывает наиболее существенные характеристики конфликта в конкретный момент времени. Стадия конфликта — промежуток времени в жизненном цикле конфликта, определяемый по характеру действий сторон, уровню напряженности, степени институализации конфликта.

2. Зафиксировать изменение характеристик конфликта, определить направление его развития и динамику протекания.

3. Оценить информацию о вновь возникших конфликтных ситуациях, принять решение о необходимости их дополнительного изучения или регистрации новых конфликтов.

4. Определить территориальные и отраслевые особенности зафиксированных конфликтов, сделать предварительные обобщения о складывающихся изменениях.

5. Оценить событийную насыщенность, изменение форм протекания конфликтных ситуаций.

6. Определить причины зафиксированных конфликтных событий, оценить динамику их изменения по сравнению с предыдущим периодом.

7. Оценить изменения общего политического и социально-экономического фона, на котором развиваются социально-трудовые конфликты.

В результате ситуационного анализа появляется возможность сформировать объективную картину социально-трудовой обстановки на конкретную дату, в различных территориальных и отраслевых разрезах, выявить сложившиеся тенденции.

Практическое решение перечисленных задач анализа может быть облегчено путем введения регламентов его проведения,

а также применения программных инструментов, позволяющих автоматически производить визуализацию данных. В необходимых случаях может производиться сбор и уточнение дополнительной информации о конфликтных явлениях, если имеющихся данных недостаточно для их аналитической обработки.

Ситуационный анализ в рамках описываемого проекта проводится ежедневно и еженедельно. Результаты ежедневного ситуационного анализа отражаются в виде постоянно изменяющейся картины социально-трудовой обстановки на специализированном ресурсе проекта (industrialconflicts.ru) в виде указания текущих стадий конфликтов, изменений на интерактивной карте размещения конфликтов, публикуемых лент событий и т. д. Еженедельный ситуационный анализ, отражающий зафиксированные по итогам недели тенденции, выпускается в виде периодического бюллетеня.

Исследователи, проводящие мониторинг конфликтов, анализируя информацию о них и делая аналитические выводы, как правило, не прибегают к использованию инструментов ситуационного анализа. Доступные к изучению опубликованные результаты мониторингов носят весьма общий характер, выпускаются через значительные промежутки времени, либо построены с помощью данных, охватывающих лишь часть территории Российской Федерации, либо охватывают отдельные отрасли или отдельные предприятия. Зачастую мониторинги основаны на социологических данных. Исследования такого рода необходимы для развития системы представлений о социально-трудовой обстановке, позволяют делать частный ретроспективный анализ. Однако их использование для оценки реальной обстановки и, тем более, для управления конфликтами затруднено по нескольким причинам. Во-первых, из-за объема анализируемой информации, которая производится ручной обработкой данных и в силу этого содержит субъективные составляющие (выбор поисковой системы, реализующей различные алгоритмы; составление запросов; ручной отбор релевантных материалов из выгрузки; ограниченность объема просматриваемой информации и т. д.). Второй причиной является особая сфера применения

ситуационного анализа — полученные результаты отражают близкую к реальности картину объективной действительности на конкретный момент времени или в относительно небольшой его промежуток. По прошествии суток картина конфликтной обстановки изменяется, а тенденция, зафиксированная накануне, может развернуться в противоположном направлении. Иными словами, результаты ситуационного анализа должны применяться сразу же после их представления, с учетом «скоропортящегося» характера полученных выводов. Информация и выводы такого рода применяются в практике оперативного управления.

Таким образом, ситуационный анализ в описываемом проекте позволяет получать картину объективной действительности в сфере социально-трудовых отношений для целей практического управления, выработки и осуществления мер регулирования социально-трудовых отношений, принятия мер реагирования на меняющуюся обстановку, содействия урегулированию конфликтов.

Результаты ситуационного анализа могут применяться участниками социально-трудовых конфликтов, органами государственной власти и управления, муниципальными органами власти, правоохранительными органами, средствами массовой информации и другими заинтересованными организациями, в том числе исследовательского характера.

§ 19. Анализ данных о конфликтах

Накопление достоверных данных о конфликтах и сопутствующих им явлениях, произведенное с соблюдением упомянутых правил помещения информационных единиц в базу данных, позволяет в любой момент времени извлекать эти данные и применять статистические методы их анализа. Кроме того, установление отношений между записями в базе сформированных в ходе ситуационного анализа придает информации новые свойства: открывает возможность проводить качественный анализ данных о конфликтах.

Без понимания этой глубокой взаимосвязи в дискретных характеристиках конфликтов нетрудно запутаться. Сами по себе, вне взаимных связей и отделенные от исходного контекста, они мало о чем говорят. Однако их аналитическая обработка в различных разрезах за определенные промежутки времени позволяет уловить тенденции, средне- и долгосрочные регулярности, что позволяет перейти к построению «технических» прогнозов.

Перед тем как будут рассмотрены возможности анализа данных о конфликтах, следует сделать ряд уточнений.

Уточнение первое. Социально-трудовые конфликты относятся к динамически развивающимся социальным явлениям. В большинстве случаев полученные данные описывают статическую модель конфликта. В каждый момент времени состояние какого-либо конфликта может существенно отличаться от зафиксированного ранее. Могут измениться не только второстепенные, но и важнейшие характеристики конфликта: состав сторон и участников, территория развития, требования, форма протекания и т. п. Соответственно получение новой информации о динамическом развитии конфликта неизбежно приведет к изменению отношений в базе данных. Анализ, произведенный без учета динамического характера конфликтов, будет недостоверен. С целью повышения точности анализ данных должен осуществляться с учетом стадий конфликтов, зафиксированных на данный момент времени. Из анализа данных по некоторым характеристикам следует исключать конфликты, находящиеся в стадиях зарождения и развития, оставляя в пространстве анализа исключительно завершившиеся конфликты (например, при анализе причин и итогов конфликтов). В некоторых случаях целесообразно рассмотрение всех конфликтов, находящихся на момент анализа в любой из трех стадий зарождения, развития, завершения (например, в ходе анализа выдвинутых требований, особенностей поведения сторон и участников конфликтов, оценки уровня конфликтного потенциала региона или отрасли и т. п.).

Уточнение второе. В ходе анализа данных следует учитывать особенности жизненного цикла социально-трудовых конфликтов.

Жизненный цикл конфликта — совокупность стадий конфликта от зарождения до разрешения. Зарождение социально-трудового конфликта, так же как и его разрешение, может характеризоваться различными уровнями начального и остаточного конфликтного потенциалов. При определенных условиях высокий остаточный потенциал социально-трудового конфликта может вызвать его возобновление либо иное реактивное проявление сохранившихся противоречий.

Социально-трудовые конфликты, переведенные исследователем в стадию завершения на основании объективной информации, не должны быть для исследователя неизменным прошлым. Для социально-трудовых отношений характерно неустойчивое равновесие интересов сторон. Реакция на действия одной из них в каком-либо чувствительном пространстве не только может возобновить прежний или породить новый конфликт, но и стать причиной иных действий. Такие действия, внешне слабо связанные с первичными источниками конфликта, могут иметь крайне важные последствия для сторон конфликта и регионального сообщества (например, отказ работодателя от дальнейшего развития производства на данной территории, сворачивание и ликвидация предприятия, искусственное банкротство предприятия). Таким образом могут возникать новые отношения между единицами информации, ранее сохраненными в базе данных, изменяющие результаты анализа. Иными словами, как это ни парадоксально звучит: прошлое в проекте может изменяться в зависимости от событий настоящего.

Цели анализа данных о конфликтах отличаются от таковых для ситуационного анализа. Следует отметить, что анализ данных состояния конфликтов на конкретную дату или за выбранный период имеет более широкий диапазон применения. Как и в случае с ситуационным анализом, он может применяться для решения задач текущего управления, а также в целях краткосрочного и среднесрочного планирования.

В проекте применяются следующие определения периодов планирования и прогнозирования, их продолжительность основана на эмпирических данных о развитии конфликтов:

оперативное планирование — от недели до месяца, краткосрочное — от месяца до полугода, среднесрочное — от полугода до года.

Анализ данных дает богатый материал для проверки гипотез, теорий, законов, родившихся в ходе становления конфликтологии. При более общем взгляде такой анализ позволяет на основе эмпирического материала строить реалистичные модели конфликтов, выделять и систематизировать паттерны успешного поведения в конфликтных ситуациях, находить неочевидные и невидимые в ходе ситуационного анализа особенности социально-трудовых отношений. Результаты анализа данных могут быть использованы в учебном процессе.

Основные задачи анализа данных о социально-трудовых конфликтах:

- проведение количественного анализа территориального и отраслевого размещения конфликтов за выбранный промежуток времени;

- анализ структуры характеристик конфликтов (например, длительности; причин; форм действий сторон; форм собственности предприятий, где произошли конфликты; итогов конфликтов и т. д.);

- анализ временных рядов характеристик конфликтов для установления регулярности и сезонности; изучение структуры временных рядов для технического прогнозирования;

- выявление шаблонов поведения участников конфликтов (паттернов), приносящих те или иные результаты в ходе их зарождения и развития;

- техническое прогнозирование социально-трудовых конфликтов;

- построение статических и динамических моделей социально-трудовых конфликтов;

- выделение «кейс-стади».

Приведенный перечень не исчерпывает всех возможных целей анализа данных о конфликтах, которые могут определяться в зависимости от практической или теоретической задачи, поставленной перед исследователем. Каждая из целей может быть

достигнута путем решения математических и логических задач, которые методологически освоены в рамках соответствующих дисциплин. Определенные трудности могут возникнуть у исследователя в ходе интерпретации полученных данных ввиду ограничений, вытекающих из применяемых методов мониторинга, о чем будет сказано в заключительном параграфе.

Анализ данных в рамках описываемого проекта проводится ежемесячно и ежеквартально (в том числе нарастающим итогом) в нескольких разрезах: территориальном и отраслевом. Ясно, что анализу может быть подвергнута любая характеристика из числа содержащихся в базе данных. Отбор данных для анализа осуществляется посредством формулировки запросов к базе. Сходными инструментами может выполняться и анализ отношений между информационными единицами. Одним из востребованных способов представления анализируемой информации является ее визуализация. Современные способы визуализации данных позволяют адаптировать их для восприятия пользователями разного уровня подготовленности, что существенно повышает практическую ценность аналитики и возможность извлечения новых знаний из анализа данных.

§ 20. Использование результатов

Применение результатов, полученных в ходе осуществления мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов, является главной целью описываемого проекта. Выделено несколько направлений использования полученных статистических и аналитических данных:

— применение полученных знаний в практике управления (своевременное обнаружение конфликтов и принятие мер по их урегулированию; прогнозирование и профилактика конфликтных ситуаций; выработка эффективных приемов медиации, консультирование сторон конфликтов; рекомендации в сфере законодательного обеспечения социально-трудовых отношений и т. д.);

— применение накопленных данных для развития научной подотрасли — социально-трудовой конфликтологии (разработка терминологического аппарата; построение типологий и классификаций социально-трудовых конфликтов; систематизация представлений о данном виде конфликтов; выработка типичных моделей конфликтов; предоставление экспертам доступа к накопленным систематизированным данным для их изучения и интерпретации и т. д.);

— использование полученных знаний в учебном процессе (выделение «кейс-стади»; формирование обучающих модулей, нацеленных на подготовку специалистов в сфере социально-трудовых конфликтов; получение студентами навыков работы с информационными ресурсами в ходе практики; предоставление студентам материалов и данных для подготовки рефератов, курсовых и дипломных работ и т. д.).

Значительная часть необходимых для использования данных может быть получена при обращении к общедоступному ресурсу в Интернете (industrialconflicts.ru), в том числе через использование настраиваемого «Личного кабинета». Пользователь в рамках разработанных интерфейсов доступа к хранилищу проекта по своему усмотрению может получить выгрузку данных с количественными и качественными характеристиками отобранных конфликтов. Аналитические выводы, выпускаемые в виде периодических бюллетеней (неделя/месяц/квартал/год), могут применяться для корректировки социально-трудовой политики, разработки мер по снижению конфликтности, устранению системных причин трудовых конфликтов, прогнозирования и профилактики конфликтных ситуаций. Могут быть подготовлены специализированные аналитические материалы более узкого характера, в зависимости от пожеланий партнеров проекта.

§ 21. Ограничения и перспективы

Как было сказано выше, новые технологии обработки и представления данных предоставляют широкие возможности для

построения систем мониторинга с использованием нескольких сотен и даже тысяч источников информации в режиме реального времени. Тем не менее остаются ограничения в применении описанных методов обработки информации, которые должны быть учтены исследователем.

Первым ограничением метода является неполнота данных. Сообщения о социально-трудовых конфликтах на естественном языке могут не содержать данных, требуемых для всестороннего анализа, либо содержать искаженную информацию. Такие сообщения требуют перепроверки и дополнительного сбора информации. Уточнение данных требует времени и не всегда приносит удовлетворительные результаты. Необходимо учитывать ограничения на распространение информации о некоторых видах предприятий (например, в оборонных отраслях); ограниченность состава информации, подлежащей обязательному опубликованию; специфические особенности протекания конфликтов на предприятиях и в отраслях, где право на забастовку законодательно ограничено. В условиях быстроменяющейся конфликтной ситуации неполнота информации снижает ее точность, а необходимость уточнения влияет на актуальность.

Второе ограничение связано с запаздыванием информации о конфликтах из-за времени, которое уходит на использование человеком каналов коммуникации. Обработка человеком информации о произошедшем событии (подготовка журналистского материала или текста записи в социальном сервисе), оформление и размещение текстов в каналах коммуникации, фиксация и размещение печатных, аудио-, видеоматериалов требуют времени. Несмотря на значительное количество источников информации, которые используются для мониторинга конфликтов, данные о конфликтах поступают с задержкой от нескольких часов до нескольких суток. Запаздывание информации влияет на точность формирования картины конфликтного состояния сферы социально-трудовых отношений.

Третье ограничение связано с существованием ненаблюдаемых периодов развития конфликтных ситуаций. Такие

периоды характерны для стадий зарождения и разрешения конфликтов. При зарождении происходят формирование конфликтогенных факторов и кристаллизация противоречий. Этот период завершается выражением намерений одной или нескольких сторон социально-трудового конфликта о планируемых в будущем действиях. Ненаблюдаемый период возникает и на этапе завершения конфликта, когда происходит его выпадение из публичного информационного поля в силу отсутствия интереса к нему со стороны публичной власти или СМИ. Ненаблюдаемые периоды затрудняют обнаружение конфликтов на ранних стадиях возникновения и мешают определять остаточный потенциал завершившегося конфликта, что важно для оценки возможного возобновления конфликта в будущем.

Как показывает практика, совокупность приведенных ограничений приводит к погрешностям в оценке ситуации и снижает точность аналитических выводов в пределах 10–15 %.

По мере развития информационных технологий, средств и методов извлечения полезной информации, расширения источниковой базы и совершенствования лексического аппарата поиска полнота и точность получаемых данных будут повышаться, соответственно повысится и качество анализа.

Наиболее сложными в преодолении следует признать ограничения в прогнозировании социально-трудовых конфликтов. Данные, собранные за достаточное время наблюдения (год и более), позволяют перейти к прогнозированию общих закономерностей развития социально-трудовых конфликтов в будущем. Однако в силу специфического характера рассматриваемых конфликтов среднесрочное и особенно долгосрочное прогнозирование сопряжены с высокими погрешностями. Это связано со сложностью описания динамически изменяющихся социальных процессов и их неустойчивостью. Достоверность полученных в ходе реализации описываемого проекта «технических» прогнозов на срок более трех месяцев оценивается авторами как недостаточная. Во-первых, в силу сложности оценки состояния конфликтов в ненаблюдаемом периоде

на стадии завершения и трудности в оценке их остаточного потенциала. Во-вторых, из-за трудности оценки ресурсной обеспеченности конфликтующих сторон, влияющей на продолжительность конфликта. В-третьих, в силу влияния на систему социально-трудовых отношений труднопредсказуемых внешних факторов: увеличение налогообложения или таможенных пошлин; решение транснациональных корпораций о переносе или сворачивании производств, сокращении рабочих мест; колебания спроса на сырьевые ресурсы и продукцию второго передела в металлургии; мировой финансово-экономический кризис и т. п. Поскольку прогнозирование социально-трудовых конфликтов является весьма важной сферой применения науки о конфликтах, следует параллельно с вышеизложенным методом прогнозирования, построенным на эмпирических наблюдениях, развивать прогнозирование на основе анализа фундаментальных статистических данных, характеризующих социально-экономическую обстановку в регионах и отраслях, безотносительно к конфликтным ситуациям. Сочетание «технического» подхода и оценки фундаментальных показателей позволит улучшить качество средне- и долгосрочного прогнозирования.

Перспективным направлением можно считать применение автоматизированных методов анализа неструктурированных данных (изображений, аудио- и видеоматериалов), что поможет существенно расширить качество и число сообщений о конфликтах. За счет организационных решений (формирование сети экспертов и корреспондентов в регионах) возможно сокращение промежутков времени, необходимых для уточнения неполных данных.

Контрольные вопросы

1. Перечислите основные практические задачи применения конфликтологии в отношении масштабных социальных конфликтов.

2. Назовите негативные последствия неурегулированных социально-трудовых конфликтов.

3. Дайте определение мониторингу социально-трудовых конфликтов.

4. Какие задачи решает ситуационный анализ социально-трудовой обстановки?

5. Какие задачи решает анализ данных о социально-трудовых конфликтах?

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Правовая база разрешения трудовых конфликтов

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН
«ОБ АЛЬТЕРНАТИВНОЙ ПРОЦЕДУРЕ
УРЕГУЛИРОВАНИЯ СПОРОВ С УЧАСТИЕМ ПОСРЕДНИКА
(ПРОЦЕДУРЕ МЕДИАЦИИ)» № 193-ФЗ

Принят Государственной Думой 7 июля 2010 года.

Одобен Советом Федерации 14 июля 2010 года

Статья 1. Предмет регулирования и сфера действия настоящего Федерального закона

1. Настоящий Федеральный закон разработан в целях создания правовых условий для применения в Российской Федерации альтернативной процедуры урегулирования споров с участием в качестве посредника независимого лица — медиатора (процедуры медиации), содействия развитию партнерских деловых отношений и формированию этики делового оборота, гармонизации социальных отношений.

2. Настоящим Федеральным законом регулируются отношения, связанные с применением процедуры медиации к спорам, возникающим из гражданских правоотношений, в том числе в связи с осуществлением предпринимательской и иной экономической деятельности, а также спорам, возникающим из трудовых правоотношений и семейных правоотношений.

3. Если споры возникли из иных, не указанных в части 2 настоящей статьи, отношений, действие настоящего Федерального закона распространяется на отношения, связанные с урегулированием таких споров путем применения процедуры медиации только в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4. Процедура медиации может применяться после возникновения споров, рассматриваемых в порядке гражданского судопроизводства и судопроизводства в арбитражных судах.

5. Процедура медиации не применяется к коллективным трудовым спорам, а также спорам, возникающим из отношений, указанных

в части 2 настоящей статьи, в случае, если такие споры затрагивают или могут затронуть права и законные интересы третьих лиц, не участвующих в процедуре медиации, или публичные интересы.

6. Положения настоящего Федерального закона не применяются к отношениям, связанным с оказанием судьей или третейским судьей в ходе судебного или третейского разбирательства содействия примирению сторон, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Статья 2. Основные понятия, используемые в настоящем Федеральном законе

Для целей настоящего Федерального закона используются следующие основные понятия:

1) стороны — желающие урегулировать спор с помощью процедуры медиации субъекты отношений, указанных в статье 1 настоящего Федерального закона;

2) процедура медиации — способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения;

3) медиатор, медиаторы — независимое физическое лицо, независимые физические лица, привлекаемые сторонами в качестве посредников в урегулировании спора для содействия в выработке сторонами решения по существу спора;

4) организация, осуществляющая деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации, — юридическое лицо, одним из основных видов деятельности которого является деятельность по организации проведения процедуры медиации, а также осуществление иных предусмотренных настоящим Федеральным законом действий;

5) соглашение о применении процедуры медиации — соглашение сторон, заключенное в письменной форме до возникновения спора или споров (медиативная оговорка) либо после его или их возникновения, об урегулировании с применением процедуры медиации спора или споров, которые возникли или могут возникнуть между сторонами в связи с каким-либо конкретным правоотношением;

6) соглашение о проведении процедуры медиации — соглашение сторон, с момента заключения которого начинает применяться процедура медиации в отношении спора или споров, возникших между сторонами;

7) медиативное соглашение — соглашение, достигнутое сторонами в результате применения процедуры медиации к спору или спорам, к отдельным разногласиям по спору и заключенное в письменной форме.

Статья 3. Принципы проведения процедуры медиации

Процедура медиации проводится при взаимном волеизъявлении сторон на основе принципов добровольности, конфиденциальности, сотрудничества и равноправия сторон, беспристрастности и независимости медиатора.

Статья 4. Применение процедуры медиации при рассмотрении спора судом или третейским судом

1. В случае, если стороны заключили соглашение о применении процедуры медиации и в течение оговоренного для ее проведения срока обязались не обращаться в суд или третейский суд для разрешения спора, который возник или может возникнуть между сторонами, суд или третейский суд признает силу этого обязательства до тех пор, пока условия этого обязательства не будут выполнены, за исключением случая, если одной из сторон необходимо, по ее мнению, защитить свои права.

2. Если спор передан на рассмотрение суда или третейского суда, стороны могут применить процедуру медиации в любой момент до принятия решения по спору соответствующим судом или третейским судом. Отложение рассмотрения дела о споре в суде или третейском суде, а также совершение иных процессуальных действий определяет процессуальным законодательством.

Статья 5. Конфиденциальность информации, относящейся к процедуре медиации

1. При проведении процедуры медиации сохраняется конфиденциальность всей относящейся к указанной процедуре информации, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, и случаев, если стороны не договорились об ином.

2. Медиатор не вправе разглашать информацию, относящуюся к процедуре медиации и ставшую ему известной при ее проведении, без согласия сторон.

3. Стороны, организации, осуществляющие деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации, медиатор, а также другие лица, присутствовавшие при проведении процедуры медиации, независимо от того, связаны ли судебное разбирательство, третейское разбирательство со спором, который являлся предметом процедуры медиации, не вправе ссылаться, если стороны не договорились об ином, в ходе судебного разбирательства или третейского разбирательства на информацию:

1) о предложении одной из сторон о применении процедуры медиации, равно как и готовности одной из сторон к участию в проведении данной процедуры;

2) мнениях или предложениях, высказанных одной из сторон в отношении возможности урегулирования спора;

3) признаниях, сделанных одной из сторон в ходе проведения процедуры медиации;

4) готовности одной из сторон принять предложение медиатора или другой стороны об урегулировании спора.

4. Истребование от медиатора и от организации, осуществляющей деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации, информации, относящейся к процедуре медиации, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, и случаев, если стороны не договорились об ином.

Статья 6. Условие раскрытия медиатором информации, относящейся к процедуре медиации

В случае если медиатор получил от одной из сторон информацию, относящуюся к процедуре медиации, он может раскрыть такую информацию другой стороне только с согласия стороны, предоставившей информацию.

Статья 7. Условия применения процедуры медиации

1. Применение процедуры медиации осуществляется на основании соглашения сторон, в том числе на основании соглашения о применении процедуры медиации. Ссылка в договоре на документ, содержащий условия урегулирования спора при содействии медиатора, признается медиативной оговоркой при условии, что договор заключен в письменной форме.

2. Процедура медиации может быть применена при возникновении спора как до обращения в суд или третейский суд, так и после начала судебного разбирательства или третейского разбирательства, в том числе по предложению судьи или третейского судьи.

3. Наличие соглашения о применении процедуры медиации, равно как и наличие соглашения о проведении процедуры медиации и связанное с ним непосредственное проведение этой процедуры, не является препятствием для обращения в суд или третейский суд, если иное не предусмотрено федеральными законами.

4. Проведение процедуры медиации начинается со дня заключения сторонами соглашения о проведении процедуры медиации.

5. Если одна из сторон направила в письменной форме предложение об обращении к процедуре медиации и в течение 30 дней со дня его направления или в течение иного указанного в предложении разумного срока не получила согласие другой стороны

на применение процедуры медиации, такое предложение считается отклоненным.

6. Предложение об обращении к процедуре медиации должно содержать сведения, указанные в части 2 статьи 8 настоящего Федерального закона.

7. Предложение об обращении к процедуре медиации может быть сделано по просьбе одной из сторон медиатором или организацией, осуществляющей деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации.

Статья 8. Соглашение о проведении процедуры медиации

1. Соглашение о проведении процедуры медиации заключается в письменной форме.

2. Соглашение о проведении процедуры медиации должно содержать сведения:

- 1) о предмете спора;
- 2) медиаторе, медиаторах или об организации, осуществляющей деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации;
- 3) порядке проведения процедуры медиации;
- 4) условиях участия сторон в расходах, связанных с проведением процедуры медиации;
- 5) сроках проведения процедуры медиации.

Статья 9. Выбор и назначение медиатора

1. Для проведения процедуры медиации стороны по взаимному согласию выбирают одного или нескольких медиаторов.

2. Организация, осуществляющая деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации, может рекомендовать кандидатуру медиатора, кандидатуры медиаторов или назначить их в случае, если стороны направили соответствующее обращение в указанную организацию на основании соглашения о проведении процедуры медиации.

3. Медиатор, выбранный или назначенный в соответствии с настоящей статьей, в случае наличия или возникновения в процессе проведения процедуры медиации обстоятельств, которые могут повлиять на его независимость и беспристрастность, незамедлительно обязан сообщить об этом сторонам или в случае проведения процедуры медиации организацией, осуществляющей деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации, также в указанную организацию.

Статья 10. Оплата деятельности по проведению процедуры медиации

1. Деятельность по проведению процедуры медиации осуществляет медиатором, медиаторами как на платной, так и на бесплатной основе, деятельность организаций, осуществляющих деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации, — на платной основе.

2. Оплата деятельности по проведению процедуры медиации медиатора, медиаторов и организации, осуществляющей деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации, осуществляется сторонами в равных долях, если они не договорились об ином.

Статья 11. Порядок проведения процедуры медиации

1. Порядок проведения процедуры медиации устанавливается соглашением о проведении процедуры медиации.

2. Порядок проведения процедуры медиации может устанавливаться сторонами в соглашении о проведении процедуры медиации путем ссылки на правила проведения процедуры медиации, утвержденные соответствующей организацией, осуществляющей деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации.

3. В правилах проведения процедуры медиации, утвержденных организацией, осуществляющей деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации, должны быть указаны:

1) виды споров, урегулирование которых проводится в соответствии с данными правилами;

2) порядок выбора или назначения медиаторов;

3) порядок участия сторон в расходах, связанных с проведением процедуры медиации;

4) сведения о стандартах и правилах профессиональной деятельности медиаторов, установленных соответствующей организацией, осуществляющей деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации;

5) порядок проведения процедуры медиации, в том числе права и обязанности сторон при проведении процедуры медиации, особенности проведения процедуры медиации при урегулировании отдельных категорий споров, иные условия проведения процедуры медиации.

4. В соглашении о проведении процедуры медиации стороны вправе указать, если иное не предусмотрено федеральным законом или соглашением сторон (в том числе соглашением о проведении процедуры медиации), на самостоятельное определение медиатором порядка проведения процедуры медиации с учетом обстоятельств возникшего

спора, пожеланий сторон и необходимости скорейшего урегулирования спора.

5. Медиатор не вправе вносить, если стороны не договорились об ином, предложения об урегулировании спора.

6. В течение всей процедуры медиации медиатор может встречаться и поддерживать связь как со всеми сторонами вместе, так и с каждой из них в отдельности.

7. При проведении процедуры медиации медиатор не вправе ставить своими действиями какую-либо из сторон в преимущественное положение, равно как и умалять права и законные интересы одной из сторон.

Статья 12. Медиативное соглашение

1. Медиативное соглашение заключается в письменной форме и должно содержать сведения о сторонах, предмете спора, проведенной процедуре медиации, медиаторе, а также согласованные сторонами обязательства, условия и сроки их выполнения.

2. Медиативное соглашение подлежит исполнению на основе принципов добровольности и добросовестности сторон.

3. Медиативное соглашение, достигнутое сторонами в результате процедуры медиации, проведенной после передачи спора на рассмотрение суда или третейского суда, может быть утверждено судом или третейским судом в качестве мирового соглашения в соответствии с процессуальным законодательством или законодательством о третейских судах, законодательством о международном коммерческом арбитраже.

4. Медиативное соглашение по возникшему из гражданских правоотношений спору, достигнутое сторонами в результате процедуры медиации, проведенной без передачи спора на рассмотрение суда или третейского суда, представляет собой гражданско-правовую сделку, направленную на установление, изменение или прекращение прав и обязанностей сторон. К такой сделке могут применяться правила гражданского законодательства об отступном, о новации, о прощении долга, о зачете встречного однородного требования, о возмещении вреда. Защита прав, нарушенных в результате неисполнения или ненадлежащего исполнения такого медиативного соглашения, осуществляется способами, предусмотренными гражданским законодательством.

Статья 13. Сроки проведения процедуры медиации

1. Сроки проведения процедуры медиации определяются соглашением о проведении процедуры медиации. При этом медиатор и стороны

должны принимать все возможные меры для того, чтобы указанная процедура была прекращена в срок не более чем в течение 60 дней.

2. В исключительных случаях в связи со сложностью разрешаемого спора, с необходимостью получения дополнительной информации или документов срок проведения процедуры медиации может быть увеличен по договоренности сторон и при согласии медиатора.

3. Срок проведения процедуры медиации не должен превышать 180 дней, за исключением срока проведения процедуры медиации после передачи спора на рассмотрение суда или третейского суда, не превышающего 60 дней.

Статья 14. Прекращение процедуры медиации

Процедура медиации прекращается в связи со следующими обстоятельствами:

1) заключение сторонами медиативного соглашения — со дня подписания такого соглашения;

2) заключение соглашения сторон о прекращении процедуры медиации без достижения согласия по имеющимся разногласиям — со дня подписания такого соглашения;

3) заявление медиатора в письменной форме, направленное сторонам после консультаций с ними по поводу прекращения процедуры медиации ввиду нецелесообразности ее дальнейшего проведения, — в день направления данного заявления;

4) заявление в письменной форме одной, нескольких или всех сторон, направленное медиатору, об отказе от продолжения процедуры медиации — со дня получения медиатором данного заявления;

5) истечение срока проведения процедуры медиации — со дня его истечения с учетом положений статьи 13 настоящего Федерального закона.

Статья 15. Требования к медиаторам

1. Деятельность медиатора может осуществляться как на профессиональной, так и на непрофессиональной основе.

2. Осуществлять деятельность медиатора на непрофессиональной основе могут лица, достигшие возраста 18 лет, обладающие полной дееспособностью и не имеющие судимости. Осуществлять деятельность медиатора на профессиональной основе могут лица, отвечающие требованиям, установленным статьей 16 настоящего Федерального закона.

3. Деятельность медиатора не является предпринимательской деятельностью.

4. Лица, осуществляющие деятельность медиаторов, также вправе осуществлять любую иную не запрещенную законодательством Российской Федерации деятельность.

5. Медиаторами не могут быть лица, замещающие государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, должности государственной гражданской службы, должности муниципальной службы, если иное не предусмотрено федеральными законами.

6. Медиатор не вправе:

1) быть представителем какой-либо стороны;

2) оказывать какой-либо стороне юридическую, консультационную или иную помощь;

3) осуществлять деятельность медиатора, если при проведении процедуры медиации он лично (прямо или косвенно) заинтересован в ее результате, в том числе состоит с лицом, являющимся одной из сторон, в родственных отношениях;

4) делать без согласия сторон публичные заявления по существу спора.

7. Соглашением сторон или правилами проведения процедуры медиации, утвержденными организацией, осуществляющей деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации, могут устанавливаться дополнительные требования к медиатору, в том числе к медиатору, осуществляющему свою деятельность на профессиональной основе.

Статья 16. Осуществление деятельности медиатора на профессиональной основе

1. Осуществлять деятельность медиаторов на профессиональной основе могут лица, достигшие возраста 25 лет, имеющие высшее профессиональное образование и прошедшие курс обучения по программе подготовки медиаторов, утвержденной в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

2. Организации, осуществляющие деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации, могут создавать объединения в форме ассоциаций (союзов) и в иных предусмотренных законодательством Российской Федерации формах в целях координации своей деятельности, разработки и унификации стандартов и правил профессиональной деятельности медиаторов, правил или регламентов проведения процедуры медиации. Указанные организации могут быть членами саморегулируемых организаций медиаторов.

3. Процедура медиации по спорам, переданным на рассмотрение суда или третейского суда до начала проведения процедуры медиации, может проводиться только медиаторами, осуществляющими свою деятельность на профессиональной основе.

Статья 17. Ответственность медиаторов и организаций, осуществляющих деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации

Медиаторы и организации, осуществляющие деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации, несут ответственность перед сторонами за вред, причиненный сторонам вследствие осуществления указанной деятельности, в порядке, установленном гражданским законодательством.

Статья 18. Саморегулируемая организация медиаторов

1. В целях разработки и установления стандартов и правил профессиональной деятельности медиаторов, а также порядка осуществления контроля за соблюдением требований указанных стандартов и правил медиаторами, осуществляющими деятельность на профессиональной основе, и (или) организациями, осуществляющими деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации, могут создаваться саморегулируемые организации медиаторов.

2. Саморегулируемые организации медиаторов создаются в форме ассоциаций (союзов) или некоммерческих партнерств.

3. Организация приобретает статус саморегулируемой организации медиаторов со дня внесения сведений о ней в государственный реестр саморегулируемых организаций медиаторов и утрачивает статус саморегулируемой организации медиаторов со дня исключения сведений о ней из указанного реестра. Ведение государственного реестра саморегулируемых организаций медиаторов осуществляется федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным Правительством Российской Федерации.

4. Организация включается в государственный реестр саморегулируемых организаций медиаторов при условии ее соответствия следующим требованиям:

1) объединение в составе саморегулируемой организации медиаторов в качестве ее членов не менее чем ста физических лиц, осуществляющих деятельность медиаторов на профессиональной основе, и (или) не менее чем 20 организаций, осуществляющих деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации. Указанные лица и организации должны соответствовать установленным

настоящим Федеральным законом требованиям к членству в такой организации;

2) наличие утвержденного порядка осуществления контроля за качеством работы членов саморегулируемой организации медиаторов и принятого кодекса профессиональной этики медиаторов;

3) соответствие саморегулируемой организации требованиям, предусмотренным Федеральным законом от 1 декабря 2007 года № 315-ФЗ «О саморегулируемых организациях» (далее — Федеральный закон «О саморегулируемых организациях»).

5. Для осуществления деятельности в качестве саморегулируемой организации медиаторов в указанной организации должны быть созданы специализированные органы, осуществляющие контроль за соблюдением членами саморегулируемой организации медиаторов требований настоящего Федерального закона, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, стандартов и правил саморегулируемой организации медиаторов, условий членства в саморегулируемой организации медиаторов, а также рассмотрение дел о применении в отношении членов саморегулируемой организации медиаторов мер дисциплинарного воздействия.

6. Саморегулируемая организация медиаторов наряду с правами, определенными Федеральным законом «О саморегулируемых организациях», имеет право устанавливать в отношении ее членов требования, дополнительные к предусмотренным указанным Федеральным законом требованиям и обеспечивающие ответственность ее членов при осуществлении деятельности медиаторов.

7. Саморегулируемая организация медиаторов не может являться членом другой саморегулируемой организации медиаторов.

8. Медиатор, осуществляющий деятельность на профессиональной основе, и организация, осуществляющая деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации, могут быть членами только одной саморегулируемой организации медиаторов.

9. Саморегулируемая организация медиаторов при приеме в свои члены медиаторов, осуществляющих деятельность на профессиональной основе, и организаций, осуществляющих деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации, вправе предъявлять к ним дополнительные требования, связанные с осуществлением деятельности медиатора и не противоречащие настоящему Федеральному закону, другим федеральным законам.

10. Члены постоянно действующего коллегиального органа управления и специализированных органов саморегулируемой организации

медиаторов могут совмещать исполнение функций членов этих органов с деятельностью медиаторов.

Статья 19. Основные функции саморегулируемой организации медиаторов

Саморегулируемая организация медиаторов осуществляет следующие основные функции:

1) разрабатывает и устанавливает условия членства медиаторов, осуществляющих деятельность на профессиональной основе, и организаций, осуществляющих деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации, в саморегулируемой организации медиаторов;

2) устанавливает и применяет меры дисциплинарного воздействия в отношении своих членов;

3) ведет реестр членов саморегулируемой организации медиаторов;

4) представляет интересы членов саморегулируемой организации медиаторов в их отношениях с федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, а также с международными профессиональными организациями медиаторов;

5) разрабатывает и утверждает стандарты и правила профессиональной деятельности медиаторов;

6) разрабатывает и утверждает правила деловой и профессиональной этики медиаторов, в том числе кодекс профессиональной этики медиаторов;

7) разрабатывает правила проведения процедуры медиации;

8) разрабатывает стандарты подготовки медиаторов;

9) осуществляет контроль за профессиональной деятельностью своих членов в части соблюдения ими требований настоящего Федерального закона, других федеральных законов, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, стандартов и правил саморегулируемой организации медиаторов, условий членства в саморегулируемой организации медиаторов;

10) организует информационное и методическое обеспечение своих членов в сфере осуществления деятельности медиаторов;

11) осуществляет иные функции, установленные Федеральным законом «О саморегулируемых организациях».

Статья 20. Вступление в силу настоящего Федерального закона

Настоящий Федеральный закон вступает в силу с 1 января 2011 года.

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН «О ПОРЯДКЕ РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ» № 196-ФЗ¹

Принят Государственной Думой 20 октября 1995 года

Глава 1. Общие положения

Статья 1. Задачи и сфера действия настоящего Федерального закона

1. Настоящий Федеральный закон устанавливает правовые основы, порядок и способы разрешения коллективных трудовых споров, а также порядок реализации права на забастовку в Российской Федерации в ходе разрешения коллективного трудового спора.

2. Установленные настоящим Федеральным законом нормы распространяются на всех работников, работодателей, а также на объединения работников и работодателей и их полномочные органы.

3. Разрешение коллективных трудовых споров, возникающих в связи с коллективной защитой индивидуальных трудовых прав работников, не является предметом настоящего Федерального закона.

4. Федеральным законом может быть установлен иной порядок разрешения коллективных трудовых споров и ограничения реализации права на забастовку в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

Статья 2. Основные понятия

1. Коллективный трудовой спор — неурегулированные разногласия между работниками и работодателями (далее — стороны) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений.

2. Примирительные процедуры — рассмотрение коллективного трудового спора с целью его разрешения примирительной комиссией, сторонами с участием посредника, в трудовом арбитраже.

3. Представители работников — органы профессиональных союзов и их объединений, уполномоченные на представительство в соответствии с их уставами, органы общественной самодеятельности, образо-

¹ В ред. федеральных законов: № 142-ФЗ от 6 ноября 2001 г., № 196-ФЗ от 30 декабря 2001 г.

ванные на собрании (конференции) работников организации, филиала, представительства и уполномоченные им.

4. Представители работодателей — руководители организаций или другие полномочные в соответствии с уставом организации, иными правовыми актами лица, полномочные органы объединений работодателей, иные уполномоченные работодателями органы.

5. Момент начала коллективного трудового спора — день сообщения решения работодателя об отклонении всех или части требований работников или несообщение работодателем в соответствии со статьей 4 настоящего Федерального закона своего решения, а также дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров.

6. Забастовка — временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Глава 2. Порядок разрешения коллективного трудового спора

Статья 3. Выдвижение требований работников

1. Правом выдвижения требований обладают работники и их представители.

2. Требования работников организации, филиала, представительства выдвигаются на собрания (конференции) работников большинством голосов. Вместе с выдвижением требований работники избирают своих полномочных представителей для участия в разрешении коллективного трудового спора.

3. Представители работников выдвигают требования в порядке, установленном уставом или решением собрания (конференции) работников, образовавшего представительный орган.

4. Работодатель обязан предоставить работникам или представителям работников необходимое помещение для собрания (конференции) по выдвижению требований и не вправе препятствовать его проведению.

5. При выдвижении одинаковых требований различными представителями работников они вправе сформировать единый орган для участия в разрешении данного коллективного трудового спора.

6. Требования излагаются в письменной форме и направляются работодателю.

7. Копия требований, оформленных в письменной форме, может быть направлена в службу по урегулированию коллективных трудовых

споров (далее — Служба). В этом случае Служба обязана проверить получение требований другой стороной.

Статья 4. Рассмотрение требований работников

Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников и сообщить о своем решении представителю работников в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения требований.

Статья 5. Примириательные процедуры

1. Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

2. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом. При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора переходят к рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника или к рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

3. В поддержку своих требований в ходе разрешения коллективных трудовых споров работники имеют право проводить собрания, митинги, демонстрации, пикетирование в соответствии с законодательством.

4. Каждая из сторон в любой момент после начала коллективного трудового спора вправе обратиться в Службу для уведомительной регистрации спора.

5. Ни одна из сторон коллективного трудового спора не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах.

6. Представители сторон, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, Служба обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора.

7. Примириательные процедуры проводятся в сроки, предусмотренные статьями 6–8 настоящего Федерального закона.

В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур, могут быть продлены по согласованию сторон коллективного трудового спора.

Статья 6. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией

1. Примирительная комиссия создается в срок до трех рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора и оформляется

соответствующим приказом работодателя и решением представителя работников.

2. Примирительная комиссия формируется из представителей сторон на равноправной основе.

Работодатель не вправе уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.

3. Работодатель создает необходимые условия для работы примирительной комиссии.

4. Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до пяти рабочих дней с момента издания приказа о ее создании.

5. Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон, оформляется протоколом, имеет для сторон обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением.

6. При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны продолжают примирительные процедуры с участием посредника или в трудовом арбитраже.

7. При недостижении согласия по поводу использования примирительных процедур после рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией стороны должны приступить к созданию трудового арбитража.

Статья 7. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника

1. По соглашению сторон для рассмотрения коллективного трудового спора может быть приглашен посредник независимо от Службы или по рекомендации Службы.

2. Если стороны в срок до трех рабочих дней с момента обращения в Службу не достигнут соглашения относительно кандидатуры посредника, он назначается Службой.

3. Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется посредником по соглашению со сторонами коллективного трудового спора.

4. Посредник имеет право запрашивать и получать от работодателя необходимые документы и сведения, касающиеся коллективного трудового спора.

5. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок до семи календарных дней с момента его приглашения (назначения) и завершается принятием согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий.

Статья 8. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже

1. Трудовой арбитраж представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, создаваемый сторонами коллективного трудового спора и Службой в срок не позднее трех рабочих дней с момента окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией или посредником.

2. Трудовой арбитраж формируется по соглашению сторон в составе трех человек из числа трудовых арбитров, рекомендованных Службой или предложенных сторонами коллективного трудового спора.

В состав трудового арбитража не могут входить представители сторон коллективного трудового спора.

3. Создание трудового арбитража, его состав, регламент, полномочия оформляются соответствующим решением работодателя, представителя работников и Службы.

4. Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон в срок до пяти рабочих дней со дня его создания.

5. Трудовой арбитраж рассматривает обращения сторон; получает необходимые документы и сведения, касающиеся коллективного трудового спора; информирует в случае необходимости органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора; разрабатывает рекомендации по существу коллективного трудового спора.

Рекомендации трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передаются сторонам в письменной форме и приобретают для сторон обязательную силу, если стороны заключили соглашение в письменной форме об их выполнении.

Статья 9. Гарантии работников в связи с разрешением коллективного трудового спора

1. Члены примирительной комиссии, посредники, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение года.

2. Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители профсоюзов, их объединений, органов общественной самодеятельности не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе

администрации без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

Статья 10. Уклонение работодателя от участия в примирительных процедурах

1. В случае уклонения работодателя от участия в создании или работе примирительной комиссии коллективный трудовой спор передается на рассмотрение в трудовой арбитраж.

2. В случаях уклонения работодателя от создания трудового арбитража, рассмотрения коллективного трудового спора в трудовом арбитраже, а также выполнения его рекомендаций, — если достигнуто соглашение об их обязательности, работники могут приступить к проведению забастовки.

Статья 11. Участие службы по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров

1. Служба — государственный орган, содействующий разрешению коллективных трудовых споров путем организации примирительных процедур и участия в них.

2. Служба:

— осуществляет уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров;

— поверяет в случае необходимости полномочия представителей сторон коллективного трудового спора;

— формирует список посредников и трудовых арбитров;

— проводит подготовку посредников и трудовых арбитров, специализирующихся в разрешении коллективных трудовых споров;

— выявляет и обобщает причины и условия возникновения коллективных трудовых споров, подготавливает предложения по их устранению;

— оказывает методическую помощь сторонам на всех этапах разрешения коллективных трудовых споров;

— организует в установленном порядке финансирование примирительных процедур;

— организует работу по урегулированию коллективных трудовых споров во взаимодействии с представителями работников и работодателей органами государственной власти и органами местного самоуправления.

В связи с реформой Правительства РФ, объявленной Указом Президента РФ от 9 марта 2004 года № 314, полномочия по содействию в разрешении коллективных трудовых споров закреплены за вновь созданной Федеральной службой по труду и занятости.

Служба действует в соответствии с настоящим Федеральным законом и Положением о службе по урегулированию коллективных трудовых споров.

Работники Службы пользуются правом беспрепятственного, при предъявлении удостоверения установленного образца, посещения организаций, филиала, представительства в целях урегулирования коллективных трудовых споров, выявления и устранения причин, порождающих эти конфликты.

Статья 12. Соглашение в ходе разрешения коллективных трудовых споров

Соглашение, достигнутое сторонами в ходе разрешения коллективного трудового спора, оформляется в письменной форме и имеет для сторон обязательную силу. Контроль за его исполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора.

Глава 3. Осуществление права на забастовку

Статья 13. Право на забастовку

1. Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, работники вправе использовать собрания, митинги, демонстрации, пикетирование, включая право на забастовку.

2. В соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора.

3. Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут ответственность (дисциплинарную, административную, уголовную) в порядке, установленном законодательством.

4. Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

Статья 14. Объявление забастовки

1. Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации, филиала, представительства или профсоюзной организацией, объединением профсоюзов.

2. Собрание (конференция) работников, профсоюзной организации считается правомочным, если на нем присутствовало не менее двух

третей от общего числа работников, членов профсоюзной организации (делегатов конференции).

Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины присутствующих на собрании (конференции).

3. После пяти календарных дней работы примирительной комиссии может быть однократно объявлена часовая предупредительная забастовка, о которой работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

При проведении предупредительной забастовки орган, ее возглавляющий, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг) в соответствии с пунктами 3 и 4 статьи 16 настоящего Федерального закона.

4. О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за десять календарных дней.

5. В решении об объявлении забастовки указываются:

- перечень разногласий сторон, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;

- дата и время начала забастовки, ее продолжительность и предполагаемое количество участников;

- наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;

- предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемому в организации, филиале, представительстве в период проведения забастовки.

6. Работодатель предупреждает о предстоящей забастовке Службу.

Статья 15. Орган, возглавляющий забастовку

1. Забастовку возглавляет избранный собранием (конференцией) работников орган или соответствующий орган профсоюза.

2. Орган, возглавляющий забастовку, вправе созывать собрания (конференции) работников, получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, привлекать специалистов для подготовки заключений по спорным вопросам.

3. Орган, возглавляющий забастовку, вправе приостановить забастовку. Для возобновления забастовки не требуется повторного рассмотрения спора примирительной комиссией, посредником или в трудовом арбитраже. Работодатель и Служба должны быть предупреждены о возобновлении забастовки не позднее чем за три рабочих дня.

4. Полномочия органа, возглавляющего забастовку, избранного собранием (конференцией) работников, прекращаются в случае подписания сторонами соглашения об урегулировании коллективного трудового спора или в случае признания забастовки незаконной, если иное не было предусмотрено решением собрания (конференции).

Статья 16. Обязанности сторон в ходе забастовки

1. В период проведения забастовки стороны обязаны продолжить разрешение коллективного трудового спора путем проведения примирительных процедур.

2. Работодатель, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления и орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять зависящие от них меры для обеспечения в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества организации, филиала, представительства и физических лиц, а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

3. В организациях, филиалах, представительствах, работа которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, при проведении забастовки должен быть обеспечен минимум необходимых работ (услуг).

Перечень минимума необходимых работ (услуг) в организациях, филиалах, представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества (далее — перечень минимума необходимых работ (услуг), в каждой отрасли (подотрасли) экономики разрабатывается и утверждается федеральным органом исполнительной власти, на который возложены координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики, по согласованию с соответствующим общероссийским профессиональным союзом. В случае, если в отрасли (подотрасли) экономики действует несколько общероссийских профессиональных союзов, перечень минимума необходимых работ (услуг) согласовывается со всеми действующими в отрасли (подотрасли) экономики общероссийскими профессиональными союзами. Порядок разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) определяется Правительством Российской Федерации (абзац введен Федеральным законом от 6 ноября 2001 г. № 142-ФЗ).

Орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации на основе перечней минимума необходимых работ (услуг), разработанных

и утвержденных соответствующими федеральными органами исполнительной власти, разрабатывает и утверждает по согласованию с территориальными объединениями организаций профсоюзов (объединениями профсоюзов) региональные перечни минимума необходимых работ (услуг), конкретизирующие содержание и определяющие порядок применения федеральных отраслевых перечней минимума необходимых работ (услуг) на территории соответствующего субъекта Российской Федерации (абзац введен Федеральным законом от 6 ноября 2001 г. № 142-ФЗ).

До утверждения соответствующего перечня минимума необходимых работ (услуг) минимум необходимых работ (услуг) в организации, филиале, представительстве определяется в порядке, действовавшем до вступления в силу Федерального закона от 6 ноября 2001 г. № 142-ФЗ.

Минимум необходимых работ (услуг) в организации, филиале, представительстве определяется соглашением сторон совместно с органом местного самоуправления на основе перечней минимума необходимых работ (услуг) в пятидневный срок с момента принятия решения об объявлении забастовки. Включение вида работ (услуг) в минимум необходимых работ (услуг) должно быть мотивировано вероятностью причинения вреда здоровью или угрозой жизни граждан. В минимум необходимых работ (услуг) в организации, филиале, представительстве не могут быть включены работы (услуги), не предусмотренные соответствующими перечнями минимума необходимых работ (услуг) (в ред. Федерального закона от 6 ноября 2001 г. № 142-ФЗ).

В случае недостижения соглашения минимум необходимых работ (услуг) в организации, филиале, представительстве устанавливается органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации. Решение указанного органа, устанавливающее минимум необходимых работ (услуг) в организации, филиале, представительстве, может быть обжаловано сторонами в суд (в ред. Федерального закона от 6 ноября 2001 г. № 142-ФЗ).

4. При необеспечении минимума необходимых работ (услуг) забастовка может быть признана незаконной.

Статья 17. Незаконные забастовки

1. Забастовка при наличии коллективного трудового спора является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных статьями 3–8, 12–16 настоящего Федерального закона.

2. В соответствии со статьей 55 Конституции Российской Федерации являются незаконными забастовки, создающие реальную угрозу основам конституционного строя и здоровью других лиц.

3. Являются незаконными забастовки работников Вооруженных сил Российской Федерации, правоохранительных органов, органов федеральной службы безопасности, — если при этом создается угроза обороне страны и безопасности государства.

4. Право на забастовку может быть ограничено в соответствии с законом о чрезвычайном положении.

5. Решение о признании забастовки незаконной принимается верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов Москвы и Санкт-Петербурга, автономной области, автономных округов по заявлению работодателя или прокурора.

6. Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку, который обязан немедленно проинформировать участников забастовки о решении суда.

7. Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку.

8. В случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей суд вправе отложить не начавшуюся забастовку на срок до 30 дней, а начавшуюся — приостановить на тот же срок.

9. В случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов Российской Федерации или отдельных территорий, Президент Российской Федерации и Правительство Российской Федерации вправе приостановить забастовку до решения вопроса соответствующим судом, но не более чем на десять календарных дней.

10. В случаях, когда забастовка не может быть проведена в соответствии с пунктами 2 и 3 настоящей статьи, решение по коллективному трудовому спору в десятидневный срок принимает Президент Российской Федерации.

Статья 18. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки

1. Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания расторжения трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1 статьи 22 настоящего Федерального закона.

2. Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1 статьи 22 настоящего Федерального закона.

3. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

4. Работодатель вправе не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.

5. Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ней не имевшим возможности выполнять свою работу, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, предусмотренных законодательством о труде. Работодатель вправе переводить этих работников на другую работу в порядке, предусмотренном законодательством о труде (простой не по вине работника).

6. Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, может быть предусмотрен более льготный, чем предусмотренный законодательством о труде, порядок выплат работникам, не участвующим в забастовке.

Статья 19. Запрещение локаута

В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локаут — увольнение по инициативе работодателя работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки, а также ликвидация или реорганизация организации, филиала, представительства.

Глава 4. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах

Статья 20. Ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах

Представители работодателя, уклоняющиеся от получения требований работников и участия в примирительных процедурах, в том числе не предоставляющие помещения для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований или препятствующие его проведению, подвергаются дисциплинарному взысканию (в ред. Федерального закона от 30 декабря 2001 г. № 196-ФЗ).

Кодексом РФ об административных правонарушениях установлена ответственность за уклонение от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах.

Статья 21. Ответственность за невыполнение соглашения

Представители работодателя, виновные в невыполнении обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, подвергаются дисциплинарному взысканию (в ред. Федерального закона от 30 декабря 2001 г. № 196-ФЗ).

Кодексом РФ об административных правонарушениях установлена ответственность за невыполнение соглашения.

Статья 22. Ответственность работников за незаконные забастовки

1. Работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее на следующий день после доведения до органа, возглавляющего забастовку, вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или о приостановке забастовки, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины.

2. Профсоюзная организация, объявившая и не прекратившая забастовку после признания ее незаконной, обязана возместить убытки, причиненные незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом.

Статья 23. Порядок привлечения к ответственности

Дела о наложении штрафов, предусмотренных настоящим Федеральным законом, рассматриваются в порядке, установленном законодательством об административных правонарушениях.

Статья 24. Ведение документации при разрешении коллективного трудового спора

Действия сторон, соглашения и рекомендации, принимаемые в связи с разрешением коллективного трудового спора, оформляются протоколами представителями сторон, примирительными органами, органом, возглавляющим забастовку.

Глава 5. Заключительные положения

Статья 25. О вступлении в силу настоящего Федерального закона

Настоящий Федеральный закон вступает в силу со дня его официального опубликования.

Статья 26. О признании нормативных правовых актов не действующими в Российской Федерации в связи с вступлением в силу настоящего Федерального закона.

Признать не действующим в Российской Федерации Закон СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» (Ведомости Съезда народных депутатов СССР и Верховного Совета СССР. 1991. № 23. Ст. 654).

Статья 27. Приведение нормативных правовых актов в соответствие с настоящим Федеральным законом

Предложить Президенту Российской Федерации и поручить Правительству Российской Федерации, органам государственной власти субъектов Российской Федерации привести свои нормативные правовые акты в соответствие с настоящим Федеральным законом в течение трех месяцев со дня его вступления в силу.

Предложить Правительству Российской Федерации в трехмесячный срок утвердить Положение о службе по урегулированию коллективных трудовых споров.

**РЕКОМЕНДАЦИИ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ
ПО РАССМОТРЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА
С УЧАСТИЕМ ПОСРЕДНИКА**

*Приложение к Постановлению Министерства труда
и социального развития РФ
№ 58 от 14 августа 2002 года*

1. Посредник в своей деятельности по урегулированию коллективных трудовых споров руководствуется Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и урегулирования коллективных трудовых споров, настоящими Рекомендациями.

2. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника является одним из этапов примирительных процедур.

3. Основная цель привлечения посредника — разрешение сторонами коллективного трудового спора (далее — стороны) разногласий, возникших между ними по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

4. Главная функция посредника — оказание помощи сторонам в поисках взаимоприемлемого решения по урегулированию коллективного трудового спора на основе конструктивного диалога.

5. Посредник для рассмотрения коллективного трудового спора приглашается по согласованию сторон в течение трех рабочих дней после составления примирительной комиссией протокола разногласий.

6. Посредником может быть любой независимый специалист, приглашаемый как сторонами, так и по рекомендации Службы по урегулированию коллективных трудовых споров (далее — Служба).

7. Служба в целях обеспечения оперативного подбора квалифицированных посредников ежегодно составляет списки лиц, предлагаемых к привлечению в качестве посредников при рассмотрении коллективных трудовых споров. Списки составляются с учетом предложений представителей работников и работодателей после согласования с лицами, предлагаемыми в качестве посредников. Они должны содержать о них следующие сведения: фамилию, имя, отчество, год рождения, образование, место работы, специальность, занимаемую должность и другие сведения, отражающие практический опыт работы в области социально-трудовых отношений и урегулирования трудовых споров.

8. Соглашение сторон об участии конкретного лица в качестве посредника и условиях его участия в разрешении коллективного трудового спора после предварительного соглашения с будущим посредником, руководителем организации, где он работает, должно быть оформлено протоколом заседания представителей сторон коллективного трудового спора, примерная форма которого предусмотрена приложением № 1 к настоящим Рекомендациям.

Возможная компенсация затрат лицу, привлекаемому к рассмотрению коллективного трудового спора в качестве посредника, может осуществляться по соглашению сторон.

Общая продолжительность участия посредника в разрешении коллективных трудовых споров не может быть более трех месяцев в году.

Это положение не распространяется на работников, для которых участие в рассмотрении коллективных трудовых споров входит в их должностные обязанности, и на лиц, не имеющих постоянного места работы.

9. Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется соглашением сторон с участием посредника.

Вопросы организационного обеспечения рассмотрения коллективного трудового спора решаются сторонами.

10. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок до семи рабочих дней со дня приглашения посредника.

В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур с участием посредника, могут быть продлены по согласованию сторон.

11. Согласованное решение представителей сторон и посредника оформляется протоколом совместного заседания представителей сторон коллективного трудового спора и посредника, примерная форма которого предусмотрена приложением № 2 к настоящим Рекомендациям, и подписывается представителями сторон и посредником. В протоколе фиксируются конкретные договоренности и указывается, что спор считается урегулированным.

Если соглашение достигнуто лишь по некоторым вопросам или не достигнуто вовсе, составляется протокол разногласий совместного заседания представителей сторон коллективного трудового спора и посредника, примерная форма которого предусмотрена приложением № 3 к настоящим Рекомендациям, в котором должны быть отражены дальнейшие намерения одной из сторон (например, создание трудового арбитража). Протокол разногласий подписывается представителями сторон и посредником.

12. Посредник имеет право:

- запрашивать и получать от сторон необходимые документы и сведения, касающиеся данного коллективного трудового спора;
- в процессе рассмотрения коллективного трудового спора по необходимости проводить совместные и отдельные заседания представителей сторон;
- предлагать возможные варианты разрешения коллективного трудового спора;
- подписывать решения, принятые сторонами при его участии.

13. Посредник обязан сохранять государственную, служебную, коммерческую и иную, охраняемую законом тайну при осуществлении своих функций во время участия в примирительных процедурах.

14. Памятка лицам, привлекаемым в качестве посредника к участию в рассмотрении коллективных трудовых споров, дана в приложении № 4 к настоящим Рекомендациям.

Приложение 2

Памятка лицам, привлекаемым в качестве посредника к участию в рассмотрении коллективных трудовых споров

*К Рекомендациям об организации работы
по рассмотрению коллективного трудового спора
с участием посредника,
утвержденным Постановлением Минтруда РФ
№ 58 от 14 августа 2002 года*

Настоящая Памятка определяет некоторые правила поведения посредника при его участии в рассмотрении коллективного трудового спора.

Отношения посредника со сторонами коллективного трудового спора.

Главная функция посредника — оказание помощи сторонам коллективного трудового спора в поисках взаимоприемлемого решения по урегулированию коллективного трудового спора на основе конструктивного диалога с соблюдением принципа равноправия сторон.

Посредник не должен оказывать давление на стороны при принятии того или иного решения. Его участие в рассмотрении коллективного трудового спора должно предоставлять сторонам дополнительные возможности для его урегулирования.

Посредник должен быть готов дать сторонам предложения и альтернативы по процедуре и существу переговорного процесса для того, чтобы помочь успешному ходу переговоров.

Для эффективного выполнения посредником своих функций необходимо, чтобы стороны признавали его компетентность, объективность, беспристрастность и независимость.

Посредник должен уметь анализировать ситуацию, тщательно оценивать возможные результаты своих предложений и рекомендаций.

Конфиденциальная информация, доверенная посреднику в процессе его работы, не должна распространяться и использоваться им прямо или косвенно для личной или иной выгоды.

Позиции каждой из сторон коллективного трудового спора на переговорах, их предложения, высказанные посреднику конфиденциально в ходе переговоров, не должны передаваться другой стороне без предварительного на то согласия стороны или лица, давшего информацию.

Посредник должен искать приемлемые для сторон способы разрешения конфликта и стимулировать стороны к поиску компромисса, стремиться завершить коллективный трудовой спор на данном этапе.

Посредник не должен принимать вознаграждения или ценные подарки от представителей сторон.

Личные качества посредника.

Посредник должен обладать умением аргументировать, убеждать, оперировать обширной информацией, управлять дискуссией, чутко реагировать на смену настроения сторон, аккумулировать все позитивное, что можно было бы использовать для достижения согласия. Большое значение имеют также его стремление к пониманию, заинтересованность, умение выслушивать оппонента, снимать напряженность переговорного процесса.

Посредник в своей деятельности по урегулированию коллективных трудовых споров должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и урегулирования коллективных трудовых споров, а также настоящими Рекомендациями.

Он должен знать методы ведения переговорного процесса. Желательно его знакомство с основными принципами работы профсоюзной организации, действующей системой разрешения индивидуальных жалоб, кадровой политикой и другими сторонами жизни организации.

Приложение 3

Должностная инструкция конфликтолога

(Проект)

I. Общие положения

1. Конфликтолог относится к категории специалистов.
2. На должность конфликтолога назначается лицо, имеющее высшее профессиональное образование (специалист, бакалавр, магистр) без предъявления требований к стажу работы.
3. Назначение на должность конфликтолога и освобождение от нее производится приказом директора.
4. Конфликтолог должен знать:

4.1. Законодательство о труде и охране труда Российской Федерации.

4.2. Постановления, распоряжения, приказы, другие руководящие и нормативные документы вышестоящих и других органов, касающиеся работы предприятия.

4.3. Структуру управления предприятием, права и обязанности работников организации и режим их работы.

4.4. Правила внутреннего трудового распорядка.

4.5. Порядок формирования и ведения банка данных о персонале предприятия.

4.6. Методы и технологии предупреждения и урегулирования конфликтных ситуаций в сфере социально-трудовых и межличностных отношений.

4.7. Методы проведения конфликтологических исследований.

4.8. Правила организации мониторинга конфликтных ситуаций.

4.9. Передовой отечественный и зарубежный опыт работы конфликтологов.

4.10. Правила техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты.

5. На время отсутствия конфликтолога (отпуск, болезнь, пр.) его обязанности исполняет лицо, назначенное в установленном порядке, которое приобретает соответствующие права и несет ответственность за надлежащее исполнение возложенных на него обязанностей.

II. Должностные обязанности

Конфликтолог:

1. Обеспечивает работу по эффективному разрешению споров и конфликтов.

2. Принимает меры к предотвращению конфликтных ситуаций в организации.

3. Обеспечивает участие сотрудников предприятия в подготовке и внесении предложений о разработке и внедрении более совершенных способов взаимодействия работников и работодателя.

4. Оказывает методическую и экспертно-консультационную помощь руководителям подразделений предприятия.

5. Рассматривает претензии, связанные с неисполнением положений трудового договора и проводит необходимые организационные мероприятия.

6. Информирует руководство организации об имеющихся конфликтах между сотрудниками.

7. Выполняет отдельные служебные поручения своего непосредственного руководителя.

8. Управляет процессом медиации, сохраняя нейтральность и беспристрастность.

9. Информировать стороны конфликта о принципах процесса медиации, его цели и последствиях.

10. Возвращает документы, которые были вверены ему сторонами в рамках процедуры медиации, по окончании процедуры.

11. Соблюдает нормы профессиональной этики.

III. Права

Конфликтолог вправе:

1. Знакомиться с проектами решений руководства предприятия, касающимися деятельности конфликтолога.

2. Осуществлять взаимодействие с руководителями всех (отдельных) структурных подразделений предприятия.

3. Подписывать и визировать документы в пределах своей компетенции.

4. Определять сроки и место проведения процедуры медиации.

5. Привлекать для участия в процедуре урегулирования трудовых конфликтов специалистов и сотрудников структурных подразделений предприятия и других организаций по предварительному согласованию со сторонами конфликта.

6. Запрашивать у сторон необходимые документы и материалы, касающиеся существа конфликта с целью ознакомления.

7. Приостановить или прекратить процедуру медиации в следующих случаях:

— если разрешение конфликта ведет к нарушению прав третьих лиц и/или законодательства Российской Федерации;

— по заявлению одной из сторон процедуры медиации, если позиция другой стороны ставит явно в неравное положение другую сторону;

— в иных случаях, если дальнейшее проведение процедуры медиации нецелесообразно для сторон конфликта.

8. Требовать от руководства предприятия оказания содействия в исполнении своих должностных обязанностей и прав.

9. Информировать общественность об осуществлении своей деятельности с соблюдением принципа конфиденциальности.

IV. Ответственность

Конфликтолог несет ответственность:

1. За ненадлежащее исполнение или неисполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных настоящей должностной инструкцией, — в пределах, определенных действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

2. За правонарушения, совершенные в процессе осуществления своей деятельности, — в пределах, определенных действующим административным, уголовным и гражданским законодательством Российской Федерации.

3. За причинение материального ущерба — в пределах, определенных действующим трудовым и гражданским законодательством Российской Федерации.

ГЛОССАРИЙ

АГРЕССИЯ — целенаправленное индивидуальное или коллективное поведение, осуществляемое лицом или группой лиц и предполагающее совершение действий с целью нанесения физического, психологического или иного вреда, ущерба или уничтожения другого человека, группы людей, организаций или крупных социальных общностей.

АКЦИЯ ПРОТЕСТА ПРОФСОЮЗОВ (массовая) — традиционная форма протеста (демонстрация, шествие, митинг и т. п.), не связанная, как правило, с прекращением работы. Массовой считается акция, если в ней приняло участие не менее 7–10 % членов организации.

АНТИЗАБАСТОВОЧНЫЙ ФОНД — фонд, создаваемый из взносов входящих в ассоциацию работодателей и используемый для финансирования антипрофсоюзных акций и поддержки тех работодателей, на предприятиях которых происходит забастовка.

АНТАГОНИЗМ — непримиримое противоречие; проявление закона диалектической философии единства и борьбы противоположностей.

АНТИПАТИЯ — устойчивое отрицательное эмоциональное отношение индивида к другому человеку (социальной группе); проявляется в неприязни, недоброжелательности.

АУТСОРСИНГ — передача выполнения непрофильных функций предприятия сторонним организациям.

АУТСТАФФИНГ — система найма работников через кадровые агентства или иные сторонние организации при выполнении трудовых обязанностей в организации — получателе услуги.

БОЙКОТ ЗАКАЗОВ — в случае попытки предпринимателей перенести выполнение заказа на другое предприятие заказ объявлялся под бойкотом, то есть работники других предприятий призываются к отказу от его выполнения вместо рабочих бастующих предприятий.

БОЙКОТ РАБОЧИХ МЕСТ — акция, которая заключается в призыве бастующих не занимать их рабочие места на период стачки.

БОЙКОТ ТОВАРОВ — призыв профсоюзов не покупать товары или не приобретать услуги фирм, на которых происходил конфликт рабочих с работодателями.

БОЙКОТ — полное или частичное прекращение отношений с отдельным лицом, целенаправленный отказ от потребления отдельных товаров и услуг, отказ выполнять распоряжения работодателя. Бойкот (от *англ.* — to boycott) — выражение, возникшее в 1880 году в связи

с деятельностью Земельной лиги в Ирландии, представители которой выступали за социальную эмансипацию Ирландии путем изгнания землевладельцев и возвращения земли ирландскому народу.

БУЗА — скандал, шумные беспорядки на производстве, вызванные недовольством рабочих.

БУНТ (посредством *пол.* bunt — то же (с XVII в.) от *нем.* Bund — соединение, союз, связка) — массовое несогласие и неприемлемость существующего порядка управления, выражающееся в физической и, как правило, кровавой форме.

ВЗАИМНЫЕ КОНСУЛЬТАЦИИ — средство взаимного информирования представителей работников и работодателей о своих основных требованиях в процессе развития трудового конфликта.

ВОЛЫНКА — особая форма забастовки: работа не прекращается, но ведется еле-еле, раздражая администрацию.

ВРАЖДЕБНОСТЬ — психологическая установка на конфликтное взаимодействие, готовность к конфликтному поведению.

ВТОРИЧНЫЙ ПИКЕТ — пикет, организуемый участниками забастовок солидарности.

ВЫДВИЖЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ — обязательная процедура, необходимая для объявления коллективного трудового спора. Выдвигаются общим собранием работников предприятия (организации) по поводу улучшения условий труда, разногласий при переговорах по заключению коллективного договора, отказе работодателя учесть мотивированное мнение представительного органа работников.

ДЕМОНСТРАЦИЯ (от *лат.* — показывание) — публичное выражение общественных настроений, требований солидарности или протеста, которое проводится в форме массовых выступлений, шествий и т. п.

ГОЛОДОВКА — одна из форм протеста против чего-либо в виде сознательного отказа от приема пищи с целью вызвать у окружающих чувство вины за происходящее и добиться изменения ситуации ненасильственными методами.

ДЕСТРУКТИВНЫЙ КОНФЛИКТ — конфликт, негативные последствия которого после завершения борьбы субъектов в целом заметно превосходят его позитивные результаты.

ДЕЭСКАЛАЦИЯ КОНФЛИКТА — динамическая характеристика конфликта, подразумевающая поэтапное снижение степени интенсивности и сокращение масштабов конфликта, а также переход к его урегулированию.

ДИАГНОСТИКА КОНФЛИКТА — а) исследование конфликта с целью определения его основных структурных и динамических характеристик; б) выявление скрытых процессов, связей и отношений, позволяющих соотносить конфликтную ситуацию с характеристиками нормы или патологии¹.

ДИНАМИКА КОНФЛИКТА — ход развития конфликта по этапам и фазам под влиянием действующих на него внешних и внутренних факторов и условий.

ДИСКРИМИНАЦИЯ — ограничение или лишение прав определенной категории граждан в силу их расовой или национальной принадлежности, пола, религиозных и политических убеждений².

ЖЕЛТЫЙ ПРОФСОЮЗ — организация работников, создание которой инспирировано работодателем для внесения раскола в солидарные выступления рабочих. Название пришло из Франции, где подобные организации были впервые созданы на заводах Крезе в конце XIX века.

ЗАБАСТОВКА — одна из форм разрешения трудового конфликта, при которой работники отказываются исполнять свои обязанности с целью добиться от работодателей или властей удовлетворения собственных требований. Забастовка может быть официальной, проводимой при поддержке профсоюза, или неофициальной.

ЗАБАСТОВКА ПО-ИТАЛЬЯНСКИ (работа строго по правилам) — форма протеста работников, заключающаяся в предельно строгом исполнении сотрудниками предприятия своих должностных обязанностей и правил, с одной стороны, не отступая от них, а с другой — не выходя за их пределы. В итоге результат работы сводится к минимуму. Термин вошел в обиход весной 1905 года в связи с борьбой итальянских железнодорожников против попыток правительства лишить их права на забастовки.

ЗАБАСТОВКА СИДЯЧАЯ — забастовка, во время которой работники занимают свои рабочие места, но не работают, не допуская к работе штрейкбрехеров.

ЗАБАСТОВКА ВСЕОБЩАЯ — забастовка, организованная национальным профцентром или вспыхнувшая стихийно в масштабах всей страны.

¹ Цой Л. Н. Организационный конфликтменеджмент: 111 вопросов, 111 ответов. М. : Книжный мир, 2007. С. 327.

² Словарь основных терминов в сфере безопасности / под ред. А. Н. Горбенко. М., 2011. С. 52.

ЗАБАСТОВКА НАОБОРОТ — забастовка, когда в ответ на решение о закрытии предприятия профсоюз или работники продолжают работу без участия администрации.

ЗАБАСТОВКА НАСТУПАТЕЛЬНАЯ — форма борьбы, направленная на улучшение материального положения и условий труда работников.

ЗАБАСТОВКА НАЦИОНАЛЬНАЯ (общенациональная) — забастовка, организованная профсоюзом или вспыхнувшая стихийно в масштабе одной или нескольких отраслей.

ЗАБАСТОВКА НЕЗАКОННАЯ — забастовка, которая объявлена без учета прохождения необходимых процедур, предусмотренных законодательством.

ЗАБАСТОВКА НЕОРГАНИЗОВАННАЯ (стихийная, дикая) — забастовка, которая проводится без санкции уполномоченных органов профсоюза.

ЗАБАСТОВКА ОБОРОНИТЕЛЬНАЯ — форма борьбы, направленная на сохранение достигнутых материального положения и условий труда работников.

ЗАБАСТОВКА ОРГАНИЗОВАННАЯ — забастовка, которая проводится профсоюзом в соответствии со своим уставом (положением) и действующим законодательством.

ЗАБАСТОВКА ПОЛИТИЧЕСКАЯ — массовая акция протеста с целью оказания давления на власть.

ЗАБАСТОВКА ПРЕДУПРЕДИТЕЛЬНАЯ — кратковременная забастовка длительностью от 1 минуты до 1–3 часов.

ЗАБАСТОВКА ПУЛЬСИРУЮЩАЯ — постоянное прекращение работы одной и той же группой трудящихся на небольшой период.

ЗАБАСТОВКА СЕЛЕКТИВНАЯ — внезапное прекращение работы небольшой группой трудящихся, занимающих ключевые посты на производстве, что парализует деятельность предприятия или отрасли.

ЗАБАСТОВКА СОЛИДАРНОСТИ — забастовка работников различных отраслей в ответ на призыв к поддержке со стороны уже бастующих или со стороны работников, не имеющих права на забастовку по закону, а также в силу угрожающих обществу последствий.

ЗАБАСТОВКА ЧЕРЕДУЮЩАЯСЯ — серия кратковременных стачек, вспыхивающих поочередно на предприятиях одной компании или фирмы.

ЗАБАСТОВКА ШАХМАТНАЯ — забастовка, во время которой не работает какой-либо отдел или цех, или серия кратковременных

забастовок, которые волной прокатываются по ключевым производственным участкам. А также поочередная забастовка работников по четным и нечетным номерам трудовых книжек, «белых» и «синих» воротничков.

ЗАБАСТОВКА ЭКОНОМИЧЕСКАЯ — традиционная форма борьбы работников, направленная на улучшение материального положения наемных работников.

ЗАБАСТОВОЧНЫЙ ФОНД (забастовочная касса) — специальные финансовые накопления в бюджетах профсоюзов и рабочих организаций, которые используются на финансирование забастовок.

ЗАХВАТ ПРЕДПРИЯТИЯ — акция, во время которой работники, оставаясь на предприятии, полностью парализуют его деятельность, блокируют вход и выход администрации.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ КОНФЛИКТ — противоречия между работником и работодателем, при которых действие одной стороны, столкнувшись с интересами другой, препятствует реализации ее целей. С правовой точки зрения индивидуальный трудовой спор всегда связан с нарушением трудовых прав и обязанностей одной из сторон.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ СПОР — неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров¹.

ИНДУЦИРОВАННЫЙ КОНФЛИКТ — конфликт, порожденный внешними условиями и факторами в большей степени, чем внутренними противоречиями между субъектами.

ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯ КОНФЛИКТА — определение норм и правил ведения борьбы, нарушение которых становится для участников формой трансгрессии.

ИНСТИТУЦИОНАЛИЗИРОВАННЫЙ КОНФЛИКТ — конфликт, в котором изначально определены нормы и правила ведения борьбы и существуют четкие механизмы и алгоритмы его завершения.

ИНТЕНСИВНОСТЬ КОНФЛИКТА — это степень вовлеченности субъектов конфликта в конфликтное взаимодействие, изменяющаяся с течением времени.

¹ Трудовой кодекс РФ. Ст. 381.

ИНЦИДЕНТ — случай, формальный повод или происшествие, прямо или косвенно затрагивающее интересы одного или нескольких субъектов и используемое ими для активизации конфликтных действий.

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ — переговоры между работниками в лице их представителей, работодателей в лице их представителей и органов государственной власти по поводу заключения (изменения) коллективного договора. Коллективные переговоры с участием органов государственной власти проводятся с целью заключения соглашений.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ТРУДОВОЙ СПОР — неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов¹.

КОМПРОМИСС — один из возможных исходов конфликта, предусматривающий достижение согласия, основанного на взаимных уступках.

КОММУНИКАЦИОННАЯ ГЛУХОТА — жесткое неприятие аргументов противоположной стороны.

КОНВЕРГЕНЦИЯ — процесс сближения и уподобления друг другу субъектов конфликтного взаимодействия. Термин введен в оборот П. А. Сорокиным в книге «Россия и Соединенные Штаты»².

КОНГРУЭНТНОСТЬ — а) адекватная реакция личности на конфликтную ситуацию; б) процесс безоценочного осознания человеком своих собственных реальных и актуальных ощущений, переживаний и проблем с их последующим точным озвучиванием в языке и выражением в поведении способами, не травмирующими других людей³; в) отсутствие у индивида внутренних конфликтов.

КОНСТРУКТИВНЫЙ КОНФЛИКТ — конфликт, позитивно влияющий на структуру, динамику и результативность основных процес-

¹ Трудовой кодекс РФ. Ст. 398.

² Подробнее см.: *Sorokin P. A. Mutual convergence of the United States and the USSR to the mixed sociocultural type // International Journal of Comparative Sociology. 1960. № 1 (2). P. 143–176.*

³ *Орлова А. Б., Хасанова М. А. Феномены конгруэнтности и эмпатии // Вопросы психологии. 1993. № 4. С. 68–73.*

сов внутри системы и служащий источником самоусовершенствования и саморазвития системы¹.

КОНФЛИКТ — а) разновидность взаимодействия между лицами и группами лиц, вызванная наличием субъективных и/или объективных противоречий и имеющая своей целью их разрешение посредством участия в процессе активного и/или пассивного противодействия; б) специфическая организованность деятельности, в которой противоречие удерживается в процессе его разрешения².

КОНФЛИКТНАЯ СИТУАЦИЯ — а) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия и объективно создающие почву для реального противоборства между этими субъектами; б) процесс формирования объекта конфликта.

Высшая стадия развития социально-трудового конфликта, начало открытого противостояния противоборствующих сторон.

КОНФЛИКТНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ — процесс взаимных воздействий субъектов конфликта, в рамках которого происходит изменение показателей напряженности конфликта, его динамики, а также возникает эффект конвергенции.

КОНФЛИКТНОСТЬ ЛИЧНОСТИ — интегральное свойство личности, отражающее частоту вступления субъекта в конфликты различных видов и провоцирование проблемных ситуаций.

КОНФЛИКТНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ОРГАНИЗАЦИИ — комплекс факторов, способных спровоцировать трудовой конфликт и/или благоприятствовать его эскалации. Среди этих факторов можно выделить: недостатки организационной структуры, нормативно-правовой базы (разграничения функций), наличие межличностных противоречий между работниками и работодателями, замедление динамики развития организации и т. д.

КОНФЛИКТОГЕН — действие или бездействие одного или нескольких субъектов, способное привести к возникновению конфликтной ситуации или трансформации методов борьбы.

КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ — это способность действующего лица (организации, социальной группы, общественного движения и т. д.) в реальном конфликте осуществлять

¹ Аллахвердян А. Г. Продуктивный конфликт в научном коллективе // Социально-психологические проблемы в условиях развитого социалистического общества. М., 1977. С. 25–26.

² Хасан Б. И., Сергоманов П. А. Разрешение конфликтов и ведение переговоров : учеб. пособие. М., 2001. С. 28.

деятельность, направленную на минимизацию деструктивных форм конфликта и перевода социально-негативных конфликтов в социально-позитивное русло. Она представляет собой уровень развития осведомленности о диапазоне возможных стратегий конфликтующих сторон и умение оказать содействие в реализации конструктивного взаимодействия в конкретной конфликтной ситуации¹.

КОНФРОНТАЦИЯ (от *фр.* — противопоставление) — 1. Противостояние между отдельными людьми или их группами. 2. Противоборство идейно-политических, нравственных принципов и ценностных ориентаций. 3. Неблагоприятный и малопродуктивный исход трудового конфликта в организации.

КРИЗИС — обостренное состояние функционирования системы, при котором существует опасность ее распада или разрушения.

ЛАТЕНТНАЯ СТАДИЯ КОНФЛИКТА — этап формирования противоречий между субъектами, характеризующийся скрытым нарастанием недовольства и неорганизованной формой противоборства, носящей официально-деловой, мирный характер.

ЛЕТУЧИЙ ПИКЕТ — специальные моторизованные бригады бастующих, перебрасываемые в районы, где недостаточное количество пикетирующих или низкая степень участия в стачечной борьбе.

ЛИЧНЫЙ БОЙКОТ — игнорирование, отказ от всякого общения с работником, не поддержавшим акцию профсоюза.

ЛОКАЛЬНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ — это документы, содержащие нормы трудового права, которые принимает работодатель в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями и иными требованиями к будущим работникам².

ЛОКАУТ (от *англ.* — запира́ть дверь перед кем-либо) — метод воздействия на оппонента в трудовом конфликте, заключающийся в закрытии собственником предприятия с массовым увольнением рабочих с целью заставить их отказаться от своих требований и согласиться на невыгодные для них условия³.

ЛЭБЕЛЬ (Label) — в противоположность бойкоту лэбель являлся своего рода рекомендацией для предприятия, на котором не нарушаются права рабочих. Профсоюзы наклеивают ярлыки на продукты

¹ Цой Л. Н. Указ. соч. С. 334.

² Трудовой кодекс РФ. Ст. 8.

³ Анцупов А. Я., Шипилов А. И. Словарь конфликтолога. Более 1700 понятий. 3-е изд., испр. и доп. М. : Эксмо, 2010. С. 286.

в доказательство, что их дозволено покупать. Это являлось рекламой тех предпринимателей, которые не нарушали прав рабочих.

МАНИФЕСТАЦИЯ (от *лат.* — обнаружение, проявление) — публичное массовое выступление, одновременно шествие и митинг в поддержку требований, проявления солидарности.

МАССОВЫЕ БЕСПОРЯДКИ — преступление против общественной безопасности, заключающееся в организации и участии в массовых беспорядках, сопровождающихся насилием, погромами, поджогами, уничтожением имущества, применением огнестрельного оружия, взрывчатых веществ или взрывных устройств, а также оказанием вооруженного сопротивления представителю власти.

МАСШТАБ КОНФЛИКТА — это количественный показатель, отражающий число субъектов и территориальные рамки конфликта.

МЕДИАЦИЯ — технология альтернативного урегулирования конфликтов и споров во внесудебном порядке с участием посредника. Цель медиации — достижение добровольного обоюдного согласия и выработка действенного, взаимоприемлемого и жизнеспособного решения конфликта в юридическом, психологическом и социальном аспектах.

МЕДИАТОР (ПОСРЕДНИК) — специалист, призванный разрешать различные конфликты с помощью технологии медиации, деятельность которого направлена на поиск конструктивного и взаимовыгодного решения спора для всех субъектов конфликта.

МЕТОДЫ (СПОСОБЫ) РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТА — это совокупность тактических и стратегических приемов воздействия на конфликтную ситуацию с использованием различных средств в рамках действующего законодательства, имеющая своей целью разрешение основных противоречий субъектов конфликта.

МИТИНГ (от *англ.* — собрание, встреча) — а) массовое присутствие граждан в определенном месте для публичного выражения общественного мнения по поводу актуальных проблем преимущественно общественно-политического характера¹; б) массовое собрание для обсуждения общественно важных политических, экономических или иных вопросов с целью выработки или оглашения позиции участников.

МОББИНГ — психологические притеснения, преимущественно групповые, работника со стороны работодателя или других работников,

¹ Федеральный закон РФ № 54 от 19 июня 2004 г. Ст. 2.

включающие постоянные негативные высказывания, критику в адрес работника, его изоляцию внутри организации, ограничение социальных контактов, распространение о нем заведомо ложной информации и т. п.¹

МОНИТОРИНГ КОНФЛИКТОВ — комплекс мер, направленных на определение существующей или потенциальной угрозы конфликта в организации на основании систематического или непрерывного сбора информации об основных парадоксах развития организации.

НЕТИПИЧНАЯ ЗАНЯТОСТЬ — занятость, противоположная стандартной, основанной на работе в штате организации по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок.

ОБРАЗ КОНФЛИКТА — субъективное отражение причин и хода конфликта в сознании участников конфликта.

ОБЩАЯ ТЕОРИЯ СОЦИАЛЬНОГО КОНФЛИКТА — система основных идей и взглядов о конфликте, дающая целостное представление о сущности конфликта, его месте в социальной жизни общества, закономерностях и существенных связях в возникновении, развитии и завершении конфликтов. Наиболее значимые попытки создания общей теории социального конфликта предпринимались М. Вебером, Г. Зиммелем, Р. Дарендорфом и К. Боулдингом. Тем не менее до настоящего времени целостной теории социального конфликта не создано².

ОБЪЕКТИВНЫЕ ПРИЧИНЫ КОНФЛИКТА — это обстоятельства взаимодействия людей, приводящие к возникновению между ними противоречий в социальной, политической, экономической и иных сферах по независящим от субъектов конфликта причинам.

ОТКРЫТАЯ СТАДИЯ КОНФЛИКТА — этап развития конфликта, в ходе которого субъекты переходят к непосредственному противостоянию и выражению собственных интересов без учета интересов соперника, что сопровождается ростом агрессии и антагонизма.

ПЕРЕГОВОРЫ — основной способ разрешения трудовых конфликтов. Процесс совместного принятия решений, заключающийся в постепенном преодолении противоречий, в сближении позиций участников трудового конфликта, выбора варианта и конкретных условий решения той или иной проблемы.

¹ Цой Л. Н. Указ. соч. С. 335.

² Ануцов А. Я., Штилов А. И. Словарь конфликтолога. 2-е изд. М. : Питер, 2006.

ПИКЕТИРОВАНИЕ — а) наглядная демонстрация группой граждан своих настроений и взглядов без шествия и звукоусиления¹; б) форма публичного выражения мнений, осуществляемого без передвижения и использования звукоусиливающих технических средств путем размещения у пикетируемого объекта одного или более граждан, использующих плакаты, транспаранты и иные средства наглядной агитации².

ПИК КОНФЛИКТА — наивысшая точка развития конфликта, характеризующаяся максимизацией агрессии субъектов.

ПОТРЕБИТЕЛЬСКИЙ ЭКСТРЕМИЗМ — попытка недобросовестного клиента, манипулируя юридическими нормами в корыстных целях, получить определенную выгоду и доход под видом защиты собственных прав.

ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ КОНФЛИКТА — вид управленческой деятельности по отношению к конфликту, который состоит в заблаговременном устранении или ослаблении конфликтогенных факторов³.

ПРИМИРИТЕЛЬНЫЕ ПРОЦЕДУРЫ — процедуры, применяемые в соответствии с трудовым законодательством для разрешения коллективного трудового спора. В Российской Федерации существуют три вида примирительных процедур: рассмотрение спора примирительной комиссией, привлечение посредника и трудовой арбитраж. Обязательной процедурой является только рассмотрение спора примирительной комиссией.

ПРОТИВОРЕЧИЕ — противоположность понятий, суждений, отношений.

ПРИЧИНЫ КОНФЛИКТА — это события, явления или ситуации, предшествующие конфликту и вызывающие его при определенных условиях деятельности субъектов.

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ КОНФЛИКТА — осознанное и обоснованное предположение о возможности возникновения и развития конфликта, базирующееся на эмпирических исследованиях и данных мониторинга, имеющее своей целью: определение возможности возникновения конфликта с упреждением во времени; выявление вариантов развития конфликта; определение возможных вариантов поведения участников конфликта; поиск возможных путей разрешения конфликта.

¹ Румянцева Е. Е. Новая экономическая энциклопедия. М. : ИНФРА-М, 2005. С. 389.

² Федеральный закон РФ № 54 от 19 июня 2004 г. Ст. 2.

³ Анупов А. Я., Шипилов А. И. Словарь конфликтолога. 2-е изд. С. 333.

ПРОТИВНИК — лицо или группа лиц, находящаяся в конфликтном взаимодействии с другим лицом или группой лиц, оказывающая сопротивление их действиям и/или проявляющая по отношению к ним враждебность.

ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ — общение, поведение или деятельность субъектов конфликта, состоящее из разнонаправленных действий, имеющих своей целью максимальное достижение интересов одного из субъектов и ограничение интересов противника. Противодействие может выступать в качестве средства тренировки и обучения, развития личностных качеств, а также использоваться для пресечения определенных видов деятельности субъекта, которая может нанести ему ущерб.

ПРОТИВОРЕЧИЕ — отношение двух или более суждений, желаний или требований субъектов, каждое из которых является отрицанием другого. Противоречие обычно выражается в виде предъявления субъектами противоположных требований к объекту конфликта.

ПРОФСОЮЗНЫЙ ЛОББИЗМ — деятельность профсоюзов, их органов с целью реализации интересов и требований работников, имеющая правовое обоснование и являющаяся интегральным элементом демократической политической системы. Профсоюзное лобби выполняет функцию посредничества между гражданами, работниками, работодателями и государством. Это практика давления «снизу вверх» со стороны профсоюзов, стремящихся к достижению определенных социальных гарантий.

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ НЕСОВМЕСТИМОСТЬ — неудачное сочетание темпераментов и характеров взаимодействующих лиц, противоречие в жизненных ценностях, идеалах, мотивах, целях деятельности, несовпадение мировоззрения, идеологических установок и др.

РАБОТА В ЗАНИЖЕННОМ ТЕМПЕ — акция, когда рабочие договариваются о медленной работе, увеличивая временные интервалы между производственными операциями, что ведет к падению производительности труда и снижению прибыли.

РАБОТА В ПОВЫШЕННОМ ТЕМПЕ — акция, при которой рабочие начинают работать быстрее обычного, сокращая временные интервалы между производственными операциями, что нарушает контроль и управление со стороны администрации.

РАБОТНИК — физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Гражданин приобретает статус работника при заключении трудового договора. Работниками могут быть трудоспособные

и дееспособные лица, достигшие установленного законом возраста. Граждане, реализующие свои способности к труду в иных организационно-правовых формах (служба в военизированных формированиях, государственная гражданская служба, членство в производственном кооперативе, оказание услуг на основании гражданско-правовых соглашений и т. п.), работниками (стороной трудового правоотношения) не являются¹.

САБОТАЖ (*фр.* sabotage от saboter — стучать башмаками) — сознательное неисполнение или небрежное исполнение определенных обязанностей, скрытое противодействие осуществлению чего-либо. Самая распространенная этимология слова идет от французского слова “sabot” — деревянный башмак, которым можно было заблокировать работу ткацких станков. Саботаж бывает активный и пассивный. Активный саботаж — при котором все неполадки и перебои организуются специально. Пассивный саботаж — при котором все неполадки и нарушения в снабжении и работе терпят и доводят до логического конца. Саботаж бывает организационный, технический, производственный.

СОВЕТ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА (СТК) — представительный орган работников, избираемый общим собранием или конференцией работников (в действительности создаваемый по инициативе работодателя) для ведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора. Создание СТК получило широкое распространение в России с начала 1990-х годов с целью уничтожения профсоюзных организаций.

СТАДИИ ТРУДОВОГО КОНФЛИКТА — этапы течения трудового конфликта, начиная с его зарождения. Делятся на доконфликтную, конфликтную и постконфликтную:

Доконфликтная стадия

Зарождение конфликта — возникновение конфликтного повода, способствующего активизации противоречий между работником (работниками) и работодателем. Накопление и обострение противоречий в системе межличностных и групповых отношений, рост социальной напряженности.

Конфликтная стадия

Латентная (скрытая) — скрытое нарастание недовольства, неорганизованная форма его выражения. Данная стадия или форма

¹ Большой юридический словарь / под ред. А. В. Малько. М. : Проспект, 2009. С. 369.

конфликта имеет постоянное место в производственном процессе. Она связана с основными его элементами: рабочей силой, средствами производства, предметами труда и продуктами труда. Скрытый конфликт носит пассивный, оборонительный, «мирный» характер: уход на больничный, выведение техники из строя, саботаж.

Эскалация (пик напряжения) — открытое выражение конфликта, острота противоречий обнажена, осознается и проявляется в активных действиях сторон. Конфликт принимает форму острых разногласий, которые усугубляются разными индивидами. Происходит открытое противостояние, принимающее форму явной или замаскированной агрессии.

Примирение — использование специально определенных законодательством процедур для разрешения конфликта или проведение взаимных консультаций сторон в свободной форме. На данной стадии обнаруживаются тенденции к нормализации конфликта и его ликвидации. Это происходит в случае «победы» одной из сторон или истощения ресурсов обеих сторон.

Постконфликтная стадия

Локализация — выявление наиболее острых проблем, связанных с конфликтом, в результате проведения примирительных процедур.

Затухание — временное снижение протестной активности сторон без принципиального разрешения накопившихся противоречий.

Трансформация — перерастание конфликта в другую форму на основе возникновения новых противоречий.

Разрешение конфликта — уменьшение или ликвидация напряженности посредством нахождения форм и методов преодоления кризисной ситуации.

Результат конфликта — исход конфликтного взаимодействия, приводящий к возникновению новых позиций, ориентиров и отношений субъектов конфликта к себе и друг к другу, а также изменениям организации системы, в рамках которой конфликт развивался.

СОТРУДНИЧЕСТВО — кооперативная стратегия поведения оппонента в конфликте, заключающаяся в ориентации на совместный поиск решения, удовлетворяющего интересам всех сторон¹.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО — а) система институтов и механизмов согласования интересов участников производственного процесса: работников и работодателей, основанная на равном

¹ Анцупов А. Я., Шипилов А. И. Словарь конфликтолога. 2-е изд. С. 409.

сотрудничестве; б) система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений¹; в) цивилизованная форма общественных отношений в социально-трудовой сфере, обеспечивающая согласование и защиту интересов работников, работодателей (предпринимателей), органов государственной власти, местного самоуправления путем заключения договоров, соглашений и стремления к достижению консенсуса, компромисса по важнейшим направлениям социально-экономического и политического развития².

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ КОНФЛИКТ — разновидность трудового конфликта, в ходе которого происходит экстраполяция комплекса отрицательных эмоций его участников с конкретного противника на социальные группы или государственные институты, имеющие прямое или опосредованное (косвенное) отношение к субъектам конфликта или сфере его протекания. Тенденция к трансформации трудового конфликта в социально-трудовой обусловлена эффектом эмерджентности конфликта.

СТАТИСТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ КОНФЛИКТА — метод исследования конфликтов, основанный на подсчете количественных данных: числа участников конфликта, количества визуальных проявлений противоречий и т. д., для выявления закономерностей развития конфликта и определения его этапов.

СТАЧКА — 1) действие по глаголу «стакнуться» (тайно сговориться, тайком условиться, войти в соглашение для совместных действий): тайный взаимный сговор, соглашение для достижения общей цели. Это значение относится к области устно-фамильярной речи, с ним связана экспрессия неодобрения; 2) то же, что забастовка. Экономические стачки рабочих. Политическая стачка. Всеобщая стачка. Это последнее значение развилось не раньше 1840–1850-х годов в связи с ростом рабочего движения. Слово «забастовка» укрепились в русском языке лишь в 1860-е годы; оно не было внесено В. И. Далем в первое издание

¹ Трудовой кодекс РФ. Ст. 23.

² Михеев В. А. Основы социального партнерства: теория и политика : учебник для вузов. М. : Экзамен, 2001. С. 23.

словаря. Между тем о стачке рабочих в словаре Даля уже упоминается. В словаре же Даля находят отражение новые литературные употребления слова «стачка». Здесь читаем: «Стачка извозчиков, запросивших высокую цену. Стачка рабочих, отказавшихся поголовно от работы, требуя повышения платы»¹.

СТОП-АКЦИЯ — протестные акции работников, приводящие к полной или частичной остановке деятельности предприятия или организации.

СТРАТЕГИЯ ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТЕ — это ориентация субъекта или группы субъектов по отношению к конфликту, включающая установку на определенные формы поведения в ситуации конфликта на разных его этапах.

СТРУКТУРНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ КОНФЛИКТА — это основные составные элементы конфликта, к которым относятся субъекты конфликта, объект конфликта, конфликтный повод, причина конфликта, масштаб конфликта и условия конфликта.

СУБЪЕКТИВНЫЕ ПРИЧИНЫ КОНФЛИКТА — это обстоятельства взаимодействия людей, приводящие к возникновению между ними противоречий, обусловленных индивидуально-психологическими особенностями субъектов.

СУБЪЕКТЫ ВЕРТИКАЛЬНОГО ПОДЧИНЕНИЯ — участники системы отношений, при которых одна сторона имеет право в установленных пределах определять поведение другой стороны, осуществлять надзор и контроль за ее деятельностью, а также предоставлять вознаграждение и накладывать наказания.

СУБЪЕКТЫ КОНФЛИКТА — стороны конфликта, принимающие активное участие в противоборстве, преследующие собственные интересы и обладающие активной позицией.

ТЕХНОЛОГИЯ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТА — комплекс методов разрешения конфликта, применяемых субъектом конфликта или посредником в произвольном порядке для придания конфликту институционализованного вида, снижения уровня агрессии, ограничения локальных рамок конфликта и числа его участников.

ТРАНСФОРМАЦИЯ КОНФЛИКТА — процесс самопроизвольного или целенаправленного изменения свойств конфликта, приводящий к переходу конфликта одного вида в конфликт другого вида (*пример: трансформация межличностного конфликта в трудовой*).

¹ Ср. словари В. Даля 1909 г. (с. 519–520) и 1882 г. (с. 319).

ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО — отрасль законодательства и система правовых норм, регулирующая трудовые и иные социальные отношения, производные от трудовых. Трудовые отношения складываются между гражданином, с одной стороны, и организацией (работодателем) — с другой. Трудовое законодательство закрепляет основополагающие элементы трудовых и иных производных от них отношений. Нормы трудового права содержатся в нормативных актах, совокупность которых образует систему трудового законодательства: Трудовой кодекс РФ, акты органов местного самоуправления, а также коллективные договоры, соглашения о труде и иные локальные нормативные акты. В соответствии с Конституцией РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ также являются составной частью системы трудового законодательства¹.

ТРУДОВОЙ КОНФЛИКТ — это вид социального конфликта, в основе которого лежат противоречия сферы трудовых отношений. Кроме столкновения в области трудовых правоотношений, он часто включает столкновение интересов, ценностей, потребностей. В качестве субъектов трудовых конфликтов выступают: трудовые коллективы, администрация, профсоюзные комитеты, органы управления государства разного уровня.

ТРУДОВОЙ СПОР — а) документально зафиксированные в соответствии с Трудовым кодексом РФ неурегулированные разногласия между наемными работниками и работодателями относительно соответствия тех или иных особенностей трудовой ситуации (оплаты труда, санитарно-гигиенических условий труда, режима работы и т. п.) трудовому договору и/или действующим нормативным документам. Порядок урегулирования трудового спора, состав участников переговоров, процедура принятия решений, права и обязанности участников регламентируются Трудовым кодексом РФ и имеют целью не допустить перерастание трудового спора в трудовой конфликт²; б) разногласие, возникающее между рабочими и служащими, с одной стороны, и администрацией — с другой, по производственно-трудовым вопросам³.

¹ Трудовое законодательство // Юридический энциклопедический словарь / отв. ред. М. Н. Марченко. М. : Проспект, 2006. С. 734.

² Эйдельман Я. Л. Трудовой спор // Социология труда : теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. В. А. Ядов. СПб. : Наука, 2006. С. 362–363.

³ Новиков В. А. Толковый словарь по рыночной экономике. М. : Экономистъ, 2007. С. 279.

УЗУРПАЦИЯ — противоправный захват чего-либо или целенаправленное насильственное присвоение чужих прав.

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В КОНФЛИКТЕ — целенаправленное воздействие на динамику и локальные рамки конфликта, а также его отдельные элементы в целях их развития для эскалации конфликта или разрушения для урегулирования конфликта.

УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТА — способ завершения конфликта, представляющий собой результат организованного побуждения (или принуждения) одного из субъектов к типу действий, выгодному другой стороне или посреднику, и предполагающий снятие остроты противоборства сторон при сохранении объекта и причин конфликта.

УСТАНОВКА КОНФЛИКТНАЯ — предрасположенность и готовность действовать в предполагаемом конфликте определенным образом.

УСТУПКА — стратегия поведения в конфликте, характеризующаяся добровольным стремлением уйти от конфликта при восприятии объекта конфликта как несущественного для себя и значимого для соперника.

ФАЛЬШИВЫЙ КОНФЛИКТ — конфликт, возникновение которого не было обусловлено объективными причинами.

ФАСИЛИТАЦИЯ — а) процесс оказания содействия в проведении переговоров конфликтующих сторон; б) процесс оказания помощи группе в выполнении задачи, решении проблемы или достижении соглашения к взаимному удовлетворению участников.

ФЛЕШМОБ (ФЛЭШМОБ) — заранее спланированная массовая акция, в которой большая группа людей внезапно появляется в общественном месте, выполняет заранее оговоренные действия (сценарий) и затем расходится. Основными принципами флешмоба являются спонтанность; отсутствие централизованного руководства, избранного командира; отсутствие каких-либо политических, финансовых или рекламных целей; деперсонафикация; отказ от освещения флешмоба в СМИ.

ЧЕРНАЯ КНИГА ПРОФСОЮЗОВ — список предприятий, на которые не рекомендуется поступать на работу из-за нарушения администрацией прав работников.

ЧЕРНЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ — список работников, которых не рекомендуется принимать на работу из-за активной позиции в сфере защиты прав и представительства интересов трудового коллектива.

ШАНТАЖ — тактика раздробления сил протестующих.

ШЕШТВИЕ — организованное движение группы людей (работников, профсоюзных активистов) по заранее намеченному маршруту с целью публичного заявления своих требований, давления на противоположную сторону в конфликте, подтверждения приверженности определенным принципам и ценностям¹.

ШТРЕЙКБРЕХЕР (от нем. *Streikbrecher*, букв. — стачколом, ломающий стачку) — лицо, как правило, нанимаемое на стороне во время забастовки, отказывающееся участвовать в забастовке и поддерживать забастовщиков, занимающее сторону администрации в ее споре с забастовщиками и поддерживающее ее своим выходом на работу в период забастовки. В переносном смысле имеет значение изменника, предателя общих интересов. Экономической основой штрейкбрехерства является безработица. В некоторых странах существуют организации, поставляющие их на бастующие предприятия.

ЭВОЛЮЦИЯ КОНФЛИКТА — постепенное развитие конфликта от простых форм и видов к более сложным.

ЭКСТРЕМИЗМ — приверженность к крайним взглядам, поступкам и действиям, находящимся на грани правовых и моральных норм².

ЭСКАЛАЦИЯ ТРУДОВОГО КОНФЛИКТА — динамическая характеристика конфликта, включающая комплекс таких процессов, как усиление активности субъектов конфликта, их количества, расширение территориальных рамок конфликта и переход субъектов к применению более агрессивных методов борьбы. Переход трудового конфликта в наиболее острую фазу, практически исключающую его урегулирование путем проведения примирительных процедур.

ЭТАПЫ КОНФЛИКТА — стадии развития конфликта, для каждой из которых характерен особый комплекс процессов взаимодействия между субъектами конфликта.

¹ Федеральный закон РФ № 54 от 19 июня 2004 г. Ст. 2.

² Немов Р. С. Практическая психология. М., 1997. С. 314.

ЛИТЕРАТУРА

1. Общая теория трудовых конфликтов

1. *Алешина Ю. Е.* Ролевой конфликт работающих женщин / Ю. Е. Алешина, Е. В. Лекторская // Вопросы психологии. — 1989. — № 5. — С. 80–88.
2. *Амиров М. Г.* Коллективные трудовые споры: причины и условия возникновения / М. Г. Амиров, К. М. Гусейнов // Юрид. вестник Дальневосточного гос. ун-та. — 2011. — № 1. — С. 51–53.
3. *Андрееenkova Н. В.* Развитие трудовых конфликтов в России в период перехода к рыночной экономике / Н. В. Андрееenkova // Социологические исследования. — 1993. — № 8. — С. 24–32.
4. *Беляева И. Ф.* Теоретические проблемы социально-трудовых конфликтов / И. Ф. Беляева // Социс. — 1991. — № 12. — С. 42–43.
5. *Бизюков П. В.* Индивидуальные трудовые конфликты: могут ли работники защитить свои права в одиночку. По материалам проекта «Горячий телефон по трудовым правам» / П. В. Бизюков. — М. : Центр социально-трудовых прав, 2011. — 124 с.
6. *Большаков А. Г.* Конфликтология организаций / А. Г. Большаков, М. Ю. Несмелова. — М. : Пресс, 2001. — 321 с.
7. *Бондарев В. Г.* Социальное партнерство и трудовой конфликт в современной России / В. Г. Бондарев // Вестник С.-Петерб. гос. ун-та. Сер. 6 : Экономика. — 2008. — № 4. — С. 89–101.
8. *Владимиров С. А.* К вопросу о причинах возникновения конфликтов в организациях / С. А. Владимиров // Россия на рубеже XXI века: проблемы управления глазами молодых : материалы межвуз. науч.-практ. конф., Саратов, 14 апреля 2000 г. — Саратов : ПАГС, 2000. — Ч. I. — 176 с.
9. *Гладков Н. Г.* О проблемах реализации конституционного права работников на коллективные трудовые споры, включая право на забастовку / Н. Г. Гладков // Общество. Государство. Политика. — 2009. — № 5. — С. 59–72.
10. *Голощапов С. А.* Понятие, виды, причины, подведомственность трудовых споров : учеб. пособие / С. А. Голощапов. — М. : ВЮЗИ, 1984. — 81 с.
11. *Горохов А. В.* Конфликты социальных интересов собственников и работников предприятий как следствие приватизации российской собственности / А. В. Горохов // Научные ведомости БелГУ. Сер. : Философия. Социология. Право. — 2010. — Т. 2, № 11. — С. 149–154.

12. *Горохов Б. А.* Конфликт прав и интересов (трудовые отношения) / Б. А. Горохов // Закон. — 2005. — № 1. — С. 56–60.

13. *Гривков О. Д.* «Уволен по собственному желанию»: краткий анализ трудового и гражданского процессуального законодательства и правоприменительной практики в контексте трудовых конфликтов между работодателем и работником / О. Д. Гривков, А. В. Шичанин // Законодательство и экономика. — 2009. — № 3. — С. 50–65.

14. *Дедкова И. Ф.* Трудовые конфликты на предприятиях с позиции конфликтологии. Исследование научных подходов в изучении социально-трудовых конфликтов / И. Ф. Дедкова, Н. И. Федоров // Рос. предпринимательство. — 2010. — № 11–12. — С. 72–77.

15. *Деревянченко А. А.* Конфликты в социально-трудовой сфере реформируемой России / А. А. Деревянченко, А. Н. Крестьянинов, В. И. Сперанский. — М., 2003. — 158 с.

16. *Джафаров З. И.* Коллективные трудовые споры как юридическая категория (понятие, стороны, предмет и виды коллективных трудовых споров) / З. И. Джафаров // Трудовое право. — 2009. — № 3. — С. 116–120.

17. *Джафаров З. И.* Трудовой спор как юридический конфликт / З. И. Джафаров // Qanun. — 2008. — № 8. — С. 88–95.

18. *Дмитриев А. В.* Миграция: конфликтное измерение / А. В. Дмитриев. — М. : Альфа-М, 2006. — 432 с.

19. *Дмитриев А. В.* Работодатели и трудовые мигранты: конфликтное взаимодействие / А. В. Дмитриев // Социальная политика и социология. — 2011. — № 4. — С. 22–31.

20. *Дмитриев А.* Введение в общую теорию конфликта / А. Дмитриев, В. Кудрявцев, С. Кудрявцев. — М. : ИСИ РАН, 1993. — 211 с.

21. *Едигарева Ю. Г.* Истоки трудовых конфликтов в постиндустриальном обществе: теория «симулякров» социального бытия Ж. Бодрийяра / Ю. Г. Едигарева // Вестник Поволжской акад. гос. службы. — 2009. — № 1 (18). — С. 181–186.

22. *Жданова Т. В.* Индивидуальные трудовые споры: законодательство о труде и реальность / Т. В. Жданова // Право и экономика. — 2001. — № 4. — С. 49–50.

23. *Жеребин В. С.* Проблема соотношения трудового спора и юридического конфликта / В. С. Жеребин // Актуальные проблемы юриспруденции : сб. науч. тр. — Владимир : ВГПУ, 2003. — Вып. 4. — С. 74–90.

24. *Зайцев А. К.* Социально-трудовые конфликты — это норма / А. К. Зайцев // Социологические исследования. — 1993. — № 8. — С. 21–23.
25. *Зайцев А. К.* Социальный конфликт на предприятии / А. К. Зайцев. — Калуга : КИСИ, 1993. — 46 с.
26. *Кацва А. М.* Социально-трудовые конфликты в современной России: истоки, проблемы и особенности / А. М. Кацва. — СПб. : Летний сад, 2002. — 194 с.
27. *Клепцов В. В.* Трудовые споры и трудовые конфликты на предприятии / В. В. Клепцов // Право и экономическое сотрудничество : тез. выступ. советских и американских докладчиков, Москва, 19–21 сентября 1990 г. — М., 1990. — С. 189–194.
28. *Климова С. Г.* Стратегии сторон трудовых конфликтов / С. Г. Климова // Общественные науки и современность. — 1997. — № 2. — С. 60–69.
29. *Козина И. М.* Забастовки в современной России / И. М. Козина // Социологические исследования. — 2009. — № 9. — С. 13–24.
30. *Козина И. М.* Индустриальные конфликты в современной России / И. М. Козина // Экономическая социология. — 2009. — Т. 10, № 3. — С. 16–32.
31. *Козлов С. А.* Конфликт в организациях / С. А. Козлов // Науч. вестник Моск. гос. техн. ун-та гражданской авиации. — 2007. — № 113. — С. 129–134.
32. *Кокин А. С.* Трудовые конфликты на судах «удобного» и отечественного флотов: позиции правительства, судовладельцев, моряков / А. С. Кокин. — М. : Волтерс Клувер, 2008. — 424 с.
33. *Косова Н.* Коллективные трудовые конфликты в странах СНГ / Н. Косова // Человек и труд. — 1997. — № 3. — С. 101–102.
34. *Котенко Т. Е.* Некоторые причины нравственных конфликтов в трудовых коллективах / Т. Е. Котенко // Научно-техническая революция и философская наука. — Л. : ЛГУ, 1977.
35. *Красавина Е. В.* Конфликты в трудовых коллективах предпринимательских фирм / Е. В. Красавина // Путеводитель предпринимателя. — 2009. — № 3. — С. 170–176.
36. *Кукса С.* Трудовые конфликты по российскому трудовому праву / С. Кукса // Актуальные проблемы частного, экологического и трудового права : материалы Междунар. студ. науч.-практ. конф. — Челябинск : Изд-во Челяб. юрид. ин-та МВД России, 2006. — С. 106–109.
37. *Лукаш Ю. А.* Трудовые споры и конфликты / Ю. А. Лукаш. — М. : Финпресс, 2008. — 110 с.

38. *Любимов А. В.* Типичные причины трудовых конфликтов и специфика их проявления в современных условиях / А. В. Любимов // *Уровень жизни населения регионов России.* — 2011. — № 4. — С. 110–116.

39. *Пигузова И. В.* Предотвращение экстремизма в связи с новым курсом разрешения трудовых конфликтов / И. В. Пигузова // *100 лучших правозащитников России (Актуальные проблемы правовой защиты прав НКО).* — М. : Юрист, 2010. — С. 93–96.

40. *Платонов Ю. В.* Социальные конфликты на производстве / Ю. В. Платонов // *Социс.* — 1991. — № 11. — С. 20–25.

41. *Романенков Н.* Когда трудовой конфликт переходит в забастовку / Н. Романенков // *Закон.* — 1993. — № 6. — С. 60–61.

42. *Романова О. П.* Теоретические основы конфликта поколений в трудовых коллективах / О. П. Романова // *Девиантология в России: история и современность : сб. тез. докл. и сообщ. на Всерос. науч.-практ. конф., Тюмень, 21–22 октября 2003 г.* — Тюмень : Тюмен. юрид. ин-т МВД РФ, 2003. — С. 22–23.

43. *Сафонова О. Д.* Труд и капитал: поиск возможностей для сотрудничества / О. Д. Сафонова // *Человек постсоветского пространства : сб. материалов конф. / под ред. В. В. Парцвания.* — СПб. : С.-Петерб. филос. о-во, 2005. — Вып. 3. — С. 411–418.

44. *Слюсарянский М. А.* Методологические и теоретические основы исследования трудовых конфликтов / М. А. Слюсарянский // *Вестник Перм. гос. техн. ун-та. Сер. : Социально-экономические науки.* — 2011. — № 11. — С. 48–57.

45. *Соболев Э. Н.* Социальные конфликты между трудом и капиталом в российской экономике / Э. Н. Соболев, Н. О. Тодэ // *Политико-экономические исследования социальной структуры общества.* — М. : Ин-т экономики РАН, 2006. — С. 391.

46. Социальные проблемы, трудовые конфликты и рабочие организации в СНГ : сб. ст. / под ред. А. М. Кацвы. — М. : ИСП РАН, 1994. — 179 с.

47. *Сурвилло Е. Ю.* Исследование ожиданий «власть–подчинение» как основания для формирования скрытых конфликтов в организации / Е. Ю. Сурвилло // *Известия РГПУ им. А. И. Герцена.* — 2009. — № 114. — С. 342–347.

48. *Сурвилло Е. Ю.* Эволюция представлений о конфликтах как показателях качества трудовой жизни в управленческих науках / Е. Ю. Сурвилло // *Вопросы гуманитарных наук.* — 2009. — № 1. — С. 228–232.

49. *Сухарева М. А.* Конфликты в организации: понятие, типы, последствия / М. А. Сухарева // Конфликтология. — 2009. — № 3. — С. 102–107.
50. Трудовые отношения и социальные конфликты в современной России / А. М. Кацва [и др.]. — М. : Современная экономика и право, 2004. — 384 с.
51. *Трунин С. Н.* Проблемы терминологии трудового конфликта / С. Н. Трунин, А. Р. Муратова // Труд и социальные отношения. — 2011. — № 1. — С. 48–52.
52. *Увицкая Ю.* Производственные конфликты как социальные индикаторы / Ю. Увицкая, О. Шувалова // Человек и труд. — 1994. — № 11. — С. 112–115.
53. *Хохлова О. М.* Развитие трудовых конфликтов в России в период экономического кризиса 2008–2009 гг. / О. М. Хохлова // Вестник Иркут. гос. техн. ун-та. — 2010. — Т. 45, № 5. — С. 365–369.
54. *Хохлова О. М.* Реализация права на забастовку в современной России / О. М. Хохлова // Вестник Иркут. гос. техн. ун-та. — 2010. — Т. 46, № 6. — С. 325–330.
55. *Храмов В. О.* К вопросу об определении понятия «производственный конфликт» / В. О. Храмов // Национальные отношения в условиях развитого социализма. — Днепропетровск, 1974.
56. *Цой Л. Н.* Организационный конфликтменеджмент / Л. Н. Цой. — М. : Книжный мир, 2007. — 352 с.
57. *Чуча С. Ю.* Реформа законодательства и коллективные трудовые конфликты / С. Ю. Чуча // Актуальные проблемы правоведения в современный период : сб. ст. / под ред. В. Ф. Воловича. — Томск : Изд-во Том. гос. ун-та, 1996. — С. 120–121.
58. *Шаленко В. М.* Трудовые конфликты и социальное партнерство в современной России / В. М. Шаленко // Конфликты в современной России: исследование и регулирование : Всерос. науч.-практ. конф., Москва, 11 февраля 2010 г. — М. : СГА, 2010. — С. 302–308.
59. *Шаленко В. Н.* Конфликты в трудовых коллективах / В. Н. Шаленко. — М. : Изд-во МГУ, 1992. — 223 с.
60. *Шевчук Г. Ю.* Конфликт в системе трудовых отношений / Г. Ю. Шевчук // Вестник Читинского гос. ун-та. — 2009. — № 1. — С. 189–193.
61. *Шувалова О. Р.* Конфликты в трудовых коллективах / О. Р. Шувалова // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. — 1995. — № 1. — С. 40–44.

62. Щербак В. Е. Конфликтные ситуации на предприятиях / В. Е. Щербак // ЭКО. — 1999. — № 11. — С. 157–167.

63. Щербакова Л. Производство в тисках конфликтов / Л. Щербакова // ЭКО. — 1991. — № 7. — С. 122–137.

II. История трудовых конфликтов

64. Авдеев П. Н. Трудовые конфликты в СССР / П. Н. Авдеев. — М. : Вопросы труда, 1928. — 62 с.

65. Агоштон П. Ф. Разрешение конфликтов между трудом и капиталом в различных странах / П. Ф. Агоштон. — М., 1924. — 70 с.

66. Богданов С. В. Коллективные трудовые конфликты в СССР в 1930–1950-х гг.: причины возникновения, формы протекания, способы разрешения / С. В. Богданов // Историко-экономические исследования : науч. журн. — 2008. — Т. 9, № 1. — С. 58–80.

67. Буянов В. Трудовые конфликты и политика профсоюзов / В. Буянов // Вестник труда. — 1926. — № 2. — С. 29–33.

68. Войтинский И. С. Трудовые споры и регулирование труда на Западе / И. С. Войтинский. — М., 1923. — 128 с.

69. Гриффин П. О. Трудовые конфликты и порядок их разрешения / П. О. Гриффин, М. И. Могилевский. — Пг., 1924. — 24 с.

70. Гурин Л. Я. Трудовые конфликты и их движение / Л. Я. Гурин, А. В. Шмульян. — М. : Госиздательство, 1929. — 104 с.

71. Демин В. О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) / В. Демин // Сов. юстиция. — 1990. — № 1. — С. 11–14.

72. Дорофеюк М. Сравнительный анализ трудовых конфликтов в металлообрабатывающей и текстильной промышленности Центрально-промышленного района России в конце XIX — начале XX в. / М. Дорофеюк // Индустриальное наследие : материалы III Междунар. науч. конф., Выкса, 28 июня — 1 июля 2007 г. / редкол.: В. А. Виноградов [и др.]. — Саранск : Изд. центр ИСИ МГУ им. Н. П. Огарева, 2007. — С. 410–419.

73. Дорофеюк М. Теоретические подходы к изучению конфликтов на предприятиях (XIX–XX вв.): анализ зарубежных концепций / М. Дорофеюк // История предпринимательства в России: XIX — начало XX в. : сб. ст. / под ред. А. Л. Дмитриева, А. А. Семенова. — СПб. : Издат. дом С.-Петерб. гос. ун-та, 2007. — Вып. 3. — С. 526–542.

74. Жаров С. А. Как разрешаются конфликты батраков и нанимателей: Краткое руководство по разрешению трудовых конфликтов в примирительных комиссиях / С. А. Жаров. — Самара, 1925. — 45 с.

75. *Жемчужникова М. Н.* Как разбираются трудовые конфликты. (Популярное изложение нового законодательства о примирительно-третейском и судебном разбирательстве трудовых конфликтов) / М. Н. Жемчужникова. — М., 1929. — 62 с.

76. *Жемчужникова М. Н.* Примирительно-третейский порядок разрешения трудовых конфликтов / М. Н. Жемчужникова. — М., 1926. — 48 с.

77. *Каменецкий Г. А.* Трудовые конфликты и профессиональные объединения / Г. А. Каменецкий. — Л. : Губпрофсовет, 1925. — 80 с.

78. *Карпенков Ю. В.* Влияние внешних для предприятий социальных групп (третьих сил) на протекание российских забастовок 1989–1994 гг. / Ю. В. Карпенков // Социальный конфликт. — 1994. — № 3. — С. 44–65.

79. *Киселев И. Я.* Примирительно-третейское рассмотрение трудовых конфликтов в капиталистических странах / И. Я. Киселев // Современные проблемы буржуазного трудового права (профсоюзы, трудовые права, социальное обеспечение) : реферат. сб. — М. : ИНИОН АН СССР, 1978. — С. 129–152.

80. *Киселев И. Я.* Трудовые конфликты в капиталистическом обществе: социально-правовые аспекты / И. Я. Киселев. — М. : Наука, 1978. — 240 с.

81. *Козлова Н. А.* Трудовые конфликты в годы Гражданской войны и роль профсоюзных органов в их разрешении: к постановке проблемы / Н. А. Козлова // Вестник Костром. гос. технол. ун-та. — 2004. — № 10. — С. 61–63.

82. К проблеме трудовых конфликтов в СССР: забастовки шахтеров 1989 г. / отв. ред. О. В. Меликян, С. В. Патрушев. — М., 1990. — 106 с.

83. *Мурашин А. Г.* Правовые проблемы разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) / А. Г. Мурашин // Правовые проблемы экономической реформы в СССР : материалы науч. конф., Киев, 29–31 мая 1990 г. — М. : ВНИИСЗ, 1990. — С. 246–249.

84. *Некрасова И. М.* Формы собственности и специфика трудовых конфликтов в переходный период (1918–1923 гг.) / И. М. Некрасова // Собственность в XX столетии. К 80-летию академика В. А. Виноградова. — М. : РОССПЭН, 2001. — С. 333–340.

85. *Новиков А. В.* Власть и предприниматели в регулировании трудовых конфликтов периода первой российской революции / А. В. Новиков // Рабочие — предприниматели — власть в XX веке : материалы

III Междунар. науч. конф., Кострома, 22–23 сентября 2005 г. — Кострома : Изд-во Костром. гос. ун-та, 2005. — Ч. 1. — С. 175–191.

86. *Новиков А. В.* Источники изучения трудовых конфликтов в период первой российской революции / А. В. Новиков // Вестник Костром. гос. ун-та им. Н. А. Некрасова. Сер. : Исторические науки. — 2007. — № 4. — С. 23–31.

87. *Рощин Б. Е.* Внесудебное разрешение трудовых конфликтов в российском обществе (октябрь 1917 г. — 1920 г.): историко-правовой аспект / Б. Е. Рощин // История государства и права. — 2011. — № 20. — С. 18–20.

88. *Рощин Б. Е.* Трудовые конфликты в российском обществе в период «военного коммунизма»: способы правового разрешения / Б. Е. Рощин // Актуальные проблемы российского права. — 2011. — № 1. — С. 174–185.

89. *Рынков В. М.* Трудовые конфликты в Сибири и на Дальнем Востоке в годы Гражданской войны: взгляд «эксплуатируемых» и «эксплуататоров» / В. М. Рынков // Из истории Гражданской войны на Дальнем Востоке (1918–1922 гг.) : сб. науч. ст. — Хабаровск, 2004. — Вып. 5. — С. 74–90.

90. *Скоробогатова Н. В.* Правила о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов 1928 г. / Н. В. Скоробогатова // История государства и права. — 2009. — № 2. — С. 32–35.

91. *Стопани А. М.* Трудовые конфликты (наша платформа) / А. М. Стопани // Вопросы труда. — 1923. — № 3. — С. 10–15.

92. *Троицкий И.* Трудовые конфликты и порядок их рассмотрения / И. Троицкий // Сов. юстиция. — 1938. — № 1. — С. 28–29.

93. Трудовые конфликты в СССР, 1930–1991 : сб. ст. и докл. / отв. ред. А. Н. Сахаров, Б. Н. Казанцев. — М. : Изд. центр Ин-та рос. истории РАН, 2006. — 444 с.

94. Трудовые конфликты: практическое руководство : сб. ст. / под ред. А. М. Стопани. — М. : Вопросы труда, 1925. — 40 с.

95. Трудовые коллективы: Справочный материал о разборе трудовых конфликтов / сост. В. С. Скалабан. — Ростов н/Д, 1939. — 102 с.

96. *Чернова О. А.* Деятельность профессиональных союзов по разрешению трудовых конфликтов на предприятиях Центрального Черноземья в 1920-е годы (По материалам Курской и Воронежской губерний) / О. А. Чернова // Научные ведомости Белгород. гос. ун-та. Сер. : История. Политология. Экономика. Информатика. — 2010. — Т. 19, № 16. — С. 188–196.

97. *Шильникова И. В.* О роли управляющих в трудовых конфликтах на промышленных предприятиях дореволюционной России: опыт микроанализа / И. В. Шильникова // Уральский исторический вестник. — 2010. — № 4. — С. 70–79.

98. *Юдина Т. В.* Социально-трудовые конфликты на концессионных предприятиях СССР в 1920-е гг. / Т. В. Юдина // Новый исторический вестник. — 2009. — № 19. — С. 45–53.

III. Трудовые конфликты в отдельных отраслях экономики

99. *Борисов В. А.* Конфликт на угледобывающем предприятии / В. А. Борисов // Социологические исследования. — 1995. — № 3. — С. 57–68.

100. *Бояркина С. И.* Поисково-спасательная служба Санкт-Петербурга: социологический анализ причин трудовых конфликтов / С. И. Бояркина, Е. А. Викторова // Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера, технологии. — 2011. — № 7. — С. 80–85.

101. *Медведева О. В.* Социально-трудовой конфликт в системе высшего образования / О. В. Медведева // Известия Тульского гос. ун-та. Сер. : Гуманитарные науки. — 2009. — № 2. — С. 163–168.

102. *Сабанов В. И.* Возникновение и характер конфликтных ситуаций в амбулаторно-поликлинических учреждениях как результат инноваций по оплате труда / В. И. Сабанов, Е. Г. Попова // Экономика здравоохранения. — 2009. — № 7. — С. 30–36.

103. *Соловьев А. В.* Забастовка на железной дороге: правовые проблемы и судебная практика : моногр. / А. В. Соловьев. — М. : Новая правовая культура, 2005. — 462 с.

104. *Чуча С. Ю.* Трудовой конфликт как юридико-социальный риск при реализации национального проекта в области здравоохранения: общие положения / С. Ю. Чуча // Вестник Омского ун-та. Сер. : Право. — 2006. — № 3/4. — С. 124–127.

IV. Кадровый менеджмент и трудовые конфликты

105. *Гордов Ю. В.* Этико-философское рассмотрение проблем возникновения и разрешения моральных конфликтов в сфере управления / Ю. В. Гордов // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. — 2012. — № 1–1. — С. 48–51.

106. *Гурков И. Б.* Организационные конфликты: познание и управление проблемы организационно-экономического механизма функцио-

нирования предприятий / И. Б. Гурков. — М. : ИЭ АН СССР, 1990. — 220 с.

107. Жилкина Ю. А. Использование функциональной направленности трудовых конфликтов в управлении организацией / Ю. А. Жилкина // Вестник Белгород. ун-та кооперации, экономики и права. — 2009. — № 2. — С. 246–251.

108. Деменева Н. А. Конфликтогенная личность руководителя как причина социально-трудовых конфликтов / Н. А. Деменева // Социальные взаимодействия в транзитивном обществе : сб. науч. тр. — Новосибирск : НГАЭиУ, 2004. — Вып. 6. — С. 311–316.

109. Деменева Н. А. Организационно-управленческие причины возникновения конфликтов / Н. А. Деменева // Социальные взаимодействия в транзитивном обществе : сб. науч. тр. — Новосибирск : НГАЭиУ, 2003. — Вып. 5. — С. 456–462.

110. Деменева Н. А. Стратегия поведения руководителя в индивидуальном социально-трудовом конфликте / Н. А. Деменева. — Новосибирск : СГУПС, 2005. — 80 с.

111. Деменева Н. А. Стратегия руководителя коммерческой организации в управлении индивидуальными социально-трудовыми конфликтами / Н. А. Деменева // Социальные взаимодействия в транзитивном обществе : сб. науч. тр. — Новосибирск : НГАЭиУ, 2005. — Вып. 7. — С. 96–99.

112. Дикая Л. Г. Роль эмоций в возникновении эмоционально-аффективных конфликтов в управленческой деятельности менеджеров в стрессовых и напряженных условиях / Л. Г. Дикая // Психология психических состояний. — Казань : КГУ, 2001. — Вып. 3. — С. 232–245.

113. Ершов А. А. Проективная методика определения ценностных ориентаций руководителей коллективов на примере решения конфликтных ситуаций / А. А. Ершов // Психология личности и малых групп. — Л., 1977. — Вып. 8. — С. 127–130.

114. Зеленцов А. Б. Конфликты в управлении и управление конфликтами: Опыт комплексного исследования предмета и форм административной юрисдикции : моногр. / А. Б. Зеленцов. — М. : РУДН, 2001. — 435 с.

115. Зигерт В. Руководить без конфликтов / В. Зигерт, Л. Ланг. — М. : Экономика, 1990. — 335 с.

116. Литвиненко О. В. Экспериментальное исследование стратегий поведения в конфликте членов трудового коллектива / О. В. Литвиненко // Среднее профессиональное образование. — 2007. — № 7. — С. 94–98.

117. Моченов Г. А. Конфликтные ситуации и организационная структура коллектива / Г. А. Моченов // Материалы Всесоюз. конф. по проблемам управления научными исследованиями и разработками. — М., 1973. — Ч. 4. — С. 129–132.

118. Реут Д. В. От организационной культуры к корпоративной через декомпозицию многоуровневых конфликтов / Д. В. Реут, О. В. Черкашина // Мир психологии. — 2005. — № 2. — С. 147–155.

119. Романчук А. А. Конфликты и социально-психологический климат в трудовом коллективе / А. А. Романчук // Современные исследования социальных проблем. — 2011. — Т. 6, № 2. — С. 108–110.

120. Свириденко И. Н. Управленческий персонал: проблема зрелости и конфликтности / И. Н. Свириденко // Социально-экономические и технические системы: Исследование, проектирование, оптимизация. — 2006. — № 10. — С. 17.

121. Соловьев А. В. Соппротивление работников организации как форма скрытого конфликта / А. В. Соловьев // Кадровик. — 2006. — № 2. — С. 20–28.

122. Федосеев В. Н. Двухликий Янус трудовых конфликтов. Кризис системы управления персоналом / В. Н. Федосеев, В. Н. Прокудин // Рос. предпринимательство. — 2003. — № 4. — С. 19–24.

123. Чугунова В. Конфликты в управленческой деятельности / В. Чугунова // Сб. науч. работ Академии народного хозяйства. — 2003. — Вып. 3. — С. 45–48.

V. Трудовые конфликты и деятельность профсоюзов

124. Амелин В. Н. Забастовка: действия профсоюзного комитета в разрешении трудового конфликта / В. Н. Амелин. — М. : Профиздат, 1991. — 71 с.

125. Богданов Ю. Трудовые споры. Правозащитная работа профсоюза / Ю. Богданов. — М. : Социальная защита, 2000. — 105 с.

126. Деревянченко А. А. Конфликты в социально-трудовой сфере формируемой России: некоторые аспекты деятельности профсоюзных организаций в условиях смены собственника на предприятии / А. А. Деревянченко, А. Н. Крестьянинов, В. И. Сперанский. — М. : Изд-во Акад. труда и соц. отношений, 2003. — 157 с.

127. Иванова Л. Н. Роль профсоюзов Республики Башкортостан в решении проблем социально-трудовой сферы / Л. Н. Иванова // Вестник Башкирского ин-та соц. технологий. — 2010. — № 1 (5). — С. 21–23.

128. *Катальников В. Д.* Проблемы социальной защиты наемных работников и роль профсоюзов / В. Д. Катальников // Вестник Южно-Российского гос. техн. ун-та. — 2012. — № 2. — С. 191–197.

129. *Козина И. М.* Профсоюзы в коллективных трудовых конфликтах / И. М. Козина // Социологические исследования. — 2001. — № 5. — С. 49–56.

130. *Кружкова О. С.* Конфликты! Как найти разумный выход? Основы разрешения конфликтов в работе профсоюзного лидера : метод. материалы / О. С. Кружкова, И. В. Егоров. — М. : УИЦ МФП, 1997. — 28 с.

131. *Нуртдинова А.* Защита трудовых прав работников / А. Нуртдинова // Хозяйство и право. — 2002. — № 12. — С. 3–28.

132. *Олимпиева И. Б.* Российские профсоюзы в системе регулирования социально-трудовых отношений: особенности, проблемы и перспективы исследования / И. Б. Олимпиева. — М. : Центр независимых социол. исслед., 2010. — 150 с.

133. *Попов М. В.* Ведение трудового спора за заключение коллективного договора, соглашения / М. В. Попов. — СПб., 2005. — 211 с.

134. Профсоюзный лидер: личностные и деловые качества; гендерные различия лидерства: кто более эффективен; конфликты и стрессы. — М. : Профиздат, 2006. — 95 с.

135. *Сенников Н. М.* О правовых основаниях организации и проведения профсоюзами публичных протестных мероприятий как способа разрешения трудовых конфликтов и возможности их ограничения государством / Н. М. Сенников // Трудовое право. — 2008. — № 10. — С. 17–26.

136. *Стрелков Ю. П.* Влияние профсоюзов на разрешение сложных кризисных ситуаций на крупных предприятиях (на примере г. Пикалево) / Ю. П. Стрелков // Труд и социальные отношения. — 2011. — № 4. — С. 57–67.

VI. Разрешение трудовых конфликтов

137. *Александрова Е. В.* Социально-трудовые конфликты: пути разрешения / Е. В. Александрова. — М., 1993. — 137 с.

138. *Балашов А. И.* Трудовые споры и порядок их разрешения : учеб. пособие / А. И. Балашов. — СПб., 2008. — 112 с.

139. *Бойко В. В.* Конфликты в трудовом коллективе и пути их разрешения / В. В. Бойко, А. Г. Ковалев // Психологический журнал. — 1983. — Т. 4, № 3. — С. 51–60.

140. *Вересов Н. Н.* Формула противостояния, или Как устранить конфликт в коллективе. Книга для руководителя / Н. Н. Вересов. — М. : Флинта, 1998. — 112 с.

141. *Власов В. И.* Разрешение индивидуальных трудовых споров / В. И. Власов, О. М. Крапивин // Гражданин и право. — 2000. — № 4. — С. 50–57.

142. *Власова В. И.* Разрешение индивидуальных трудовых споров / В. И. Власов, О. М. Крапивин // Гражданин и право. — 2000. — № 5. — С. 66–72.

143. *Герхард П.* Как в США разрешают трудовые конфликты / П. Герхард // Человек и труд. — 1994. — № 10. — С. 116–119.

144. *Гонцов Н. И.* Способы разрешения трудовых конфликтов в Российской Федерации / Н. И. Гонцов // Вестник Пермского ун-та. Сер. : Юрид. науки. — 2010. — № 1. — С. 131–141.

145. *Дедкова И. Ф.* Реструктуризация системы управления социально-трудовой сферы в целях предупреждения и разрешения социально-трудовых противоречий / И. Ф. Дедкова, Н. И. Федоров // Теория и практика общественного развития. — 2011. — № 4. — С. 313–315.

146. *Деменева Н. А.* Стратегия управления индивидуальными трудовыми конфликтами в организациях / Н. А. Деменева // Гуманитарные исследования СГУПС : сб. науч. тр. — Новосибирск : СГУПС, 2005. — С. 30–37.

147. *Деменева Н. А.* Теория и практика завершения социально-трудовых конфликтов / Н. А. Деменева // Наука и молодежь XXI века : материалы науч.-техн. конф. — Новосибирск : СГУПС, 2004. — С. 266–268.

148. *Дикович И. И.* От трудовых конфликтов к системе урегулирования коллективных трудовых споров / И. И. Дикович // Трудовое право и право социального обеспечения. Актуальные проблемы : сб. ст. — М. : Проспект, 2000. — С. 54–60.

149. *Едигарева Ю. Г.* Организационная/корпоративная культура в контексте разрешения трудовых конфликтов / Ю. Г. Едигарева, С. М. Федюнина // Вестник Саратов. гос. техн. ун-та. — 2009. — Т. 2, № 1. — С. 257–262.

150. *Зайцев А. К.* Социологические методы в регулировании забастовок на предприятии / А. К. Зайцев // Социальная напряженность на производстве : материалы коллоквиума. — Калуга : Потенциал, 1990. — С. 81–87.

151. *Захарчук Л. А.* Регулирование социально-трудовых конфликтов в системе образования / Л. А. Захарчук // Управление общественными и экономическими системами. — 2006. — № 2. — С. 36.

152. *Зубкова А.* Формы и методы урегулирования трудовых споров и конфликтов / А. Зубкова, Б. Румянцев // Хозяйство и право. — 1998. — № 9. — С. 111–116.

153. *Калашиникова С. И.* Медиация трудовых споров: зарубежный опыт и перспективы развития в Российской Федерации / С. И. Калашиникова // Третейский суд. — 2009. — № 6. — С. 113.

154. *Клинова Е. В.* Трудовые конфликты и альтернативные способы их разрешения / Е. В. Клинова // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Сер. 4 : Государство и право : реферат. журн. — 1999. — № 1. — С. 146–149.

155. *Клок К.* Конфликты на работе. Искусство преодоления разногласий / К. Клок, Дж. Голдсмит. — М. : Претекст, 2006. — 256 с.

156. *Ковачик П.* Предупреждение и разрешение конфликтов : метод. рек. для руководителей / П. Ковачик, Н. Малиева. — М. : Наука, 1994. — 96 с.

157. Конфликт в коллективе и пути их преодоления / под ред. Т. Н. Сытько. — Л. : ВИПК, 1991. — 30 с.

158. *Корнелиус А.* Выиграть может каждый: как разрешать конфликты / А. Корнелиус, Ш. Фэйр. — М. : Стрингер, 1992. — 212 с.

159. *Косых А. Е.* Механизмы регулирования трудовых конфликтов в условиях экономического кризиса / А. Е. Косых // Вестник Тамбовского ун-та. Сер. : Гуманитарные науки. — 2010. — Т. 83, № 3. — С. 110–115.

160. *Косых А. Е.* Социальное партнерство как инструмент регулирования трудовых конфликтов в посткризисный период российской экономики / А. Е. Косых // Вести высших учебных заведений Черноземья. — 2010. — № 1. — С. 92–95.

161. *Кочерина Н. И.* Этика деловых отношений и предупреждение конфликтов / Н. И. Кочерина // Труд и социальные отношения. — 2010. — № 10. — С. 20–24.

162. *Кудрявцева Д. П.* Анализ научных исследований в вопросах урегулирования коллективных трудовых конфликтов / Д. П. Кудрявцева // Горный информ.-аналит. бюл. (науч.-техн. журн.). — 2004. — № 9. — С. 193–197.

163. *Ладанов И. Д.* Психологические аспекты преодоления конфликтной ситуации в трудовых коллективах / И. Д. Ладанов, В. П. Галицкий. — М. : Акад. нар. хоз-ва, 1984. — 87 с.

164. *Лазарева Г. П.* Рассмотрение трудовых конфликтов в комиссии по трудовым спорам / Г. П. Лазарева // Юрид. консультант. — 1998. — № 9–10. — С. 26–27.

165. *Миронов В. К.* Порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) в странах Восточной Европы / В. К. Миронов // Вестник Моск. ун-та. — 1997. — № 2. — С. 71–82.

166. *Миронов В. И.* Практическое пособие по урегулированию трудовых разногласий, споров, конфликтов / В. И. Миронов // Трудовое право. — 2008. — № 4. — С. 3–66.

167. *Никифоров А. Т.* Соотношение эффективности и нравственности некоторых приемов разрешения деловых конфликтных ситуаций / А. Т. Никифоров // Проблемы нравственной культуры общения. — Вильнюс, 1986. — С. 334–337.

168. *Орбец В. М.* Конституционно-правовые основы разрешения трудовых споров в Российской Федерации : моногр. / В. М. Орбец. — М. : НИИ ТРУДА, 2000. — 180 с.

169. *Патракова М. В.* Проблемы урегулирования трудовых споров и разрешения социальных конфликтов / М. В. Патракова // Юрист. — 2003. — № 12. — С. 22–26.

170. *Попова Е. А.* Третейские трудовые суды как альтернатива разрешения трудовых конфликтов / Е. А. Попова, А. С. Сидорова // Проблемы взаимодействия личности и власти в условиях построения правового государства : сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф., 31 мая 2010 г. — Курск : Юго-Западный гос. ун-т, 2010. — Ч. 2. — С. 308–312.

171. *Радченко М. В.* Трудовые конфликты, пути разрешения и предупреждения / М. В. Радченко. — Биробиджан : Биробиджанский филиал АмГУ, 2006. — 128 с.

172. *Румянцев Б. Г.* Социально-экономические проблемы регулирования трудовых споров и конфликтов в условиях рыночной экономики / Б. Г. Румянцев. — М. : Ин-т труда, 1997. — 232 с.

173. *Савич А. В.* Совершенствование системы урегулирования трудовых конфликтов / А. В. Савич. — СПб. : Лань, 1999. — 120 с.

174. *Сафонов В. А.* Внесудебные процедуры урегулирования трудовых споров / В. А. Сафонов // Рос. ежегод. трудового права. — 2007. — № 3. — С. 62–73.

175. *Сафонова О. Д.* Социальное партнерство — важный институт предупреждения и разрешения социально-трудовых конфликтов / О. Д. Сафонова // Оборонный заказ. — 2010. — № 28.

176. *Силин А. А.* Разрешение трудовых споров и конфликтов / А. А. Силин, Д. С. Некипелов // Труд за рубежом. — 2000. — № 2.
177. *Ситникова О. В.* Компромисс как стратегия разрешения социально-трудовых конфликтов / О. В. Ситникова // Вестник Ун-та (Гос. ун-т управления). — 2011. — № 4. — С. 95–96.
178. *Ситникова О. В.* Стратегия компромисса в регулировании конфликта / О. В. Ситникова // Вестник Ун-та (Гос. ун-т управления). — 2010. — № 17. — С. 101–103.
179. *Скотт Дж. Г.* Сила ума. Способы разрешения конфликтов / Дж. Г. Скотт. — СПб. : ВИС, 1994. — 351 с.
180. *Соколов Ю. В.* Новый подход к урегулированию коллективных трудовых конфликтов на промышленных предприятиях / Ю. В. Соколов, Д. П. Кудрявцева // Горный информ.-аналит. бюл. (науч.-техн. журн.). — 2004. — № 7. — С. 84–87.
181. *Соколова Л. А.* Трудовые споры и порядок их разрешения / Л. А. Соколова. — М. : Альфа-Пресс, 2004. — 132 с.
182. *Соловьев А. В.* Досудебное разрешение трудовых споров и трудовые суды: мифы и реальность / А. В. Соловьев // Кадровик. — 2003. — № 10.
183. *Соловьев А. В.* Преодоление трудовых конфликтов коллективного характера : моногр. / А. В. Соловьев. — М. : РАПС, 2008. — 428 с.
184. *Соловьев А. В.* Пути предупреждения забастовок: позиция работодателя / А. В. Соловьев // Кадровик. — 2003. — № 11.
185. *Ставцева А. И.* Разрешение трудовых споров (Судебная защита от необоснованных переводов и увольнений) / А. И. Ставцева. — М. : Интел-Синтез, 1998. — 288 с.
186. *Талецкий П. Н.* Организация забастовок в целях разрешения коллективных трудовых споров / П. Н. Талецкий. — М., 2000. — 223 с.
187. *Таскаев Г. С.* Забастовка как форма разрешения производственного конфликта и ее последствия / Г. С. Таскаев // Актуальные проблемы экономической социологии : сб. науч. тр. асп. и препод. каф. экон. социологии и маркетинга. — М. : КДУ, 2006. — Вып. 7. — С. 187–204.
188. *Таскаев Г. С.* Переговорный процесс как один из способов урегулирования организационных конфликтов / Г. С. Таскаев // Актуальные проблемы экономической социологии. — М. : Макс Пресс, 2005. — Вып. 6. — С. 199–221.

189. *Татаринов А. А.* О регулировании индивидуальных трудовых конфликтов, значении и возможностях комиссии по трудовым спорам / А. А. Татаринов // Досудебный порядок и альтернативные способы урегулирования споров: зарубежный опыт и перспективы развития в РФ : материалы Междунар. науч.-практ. конф., Вологда, 22 мая 2007 г. — Вологда : Вологодский ЦНТИ, 2007. — С. 119–125.

190. *Толкунова В. Н.* Трудовые споры и порядок их разрешения : учеб. пособие / В. Н. Толкунова. — М. : Юрист, 1996. — 207 с.

191. *Федоров Н. И.* Аудит социально-трудовых отношений как метод профилактики социально-трудовых противоречий / Н. И. Федоров, В. Н. Дедков // Теория и практика общественного развития. — 2011. — № 3. — С. 344–346.

192. *Хибовская Е. А.* Трудовые конфликты: причины, результаты и способы разрешения / Е. А. Хибовская // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. — 1995. — № 3. — С. 21–25.

193. *Хохлова О. М.* Урегулирование трудовых конфликтов в современном российском обществе / О. М. Хохлова // Вестник Вятского гос. гуманитар. ун-та. — 2010. — Т. 4, № 3. — С. 84–87.

194. *Храмов В. О.* Методы познания и преодоления конфликтных ситуаций в производственном коллективе / В. О. Храмов. — М. : Экономика, 1977. — 196 с.

195. *Черняева Д. В.* Правовое регулирование забастовок и локаутов в зарубежных странах / Д. В. Черняева // Труд за рубежом. — 2008. — № 2.

196. *Чикирева И. П.* Проблемы правового регулирования рассмотрения трудовых конфликтов в органах государственной трудовой инспекции / И. П. Чикирева // Уголовная юстиция: состояние и пути развития : регион. науч.-практ. конф., Тюмень, 28–29 ноября 2002 г. — Тюмень : Экспресс, 2003. — С. 267–270.

197. *Щербаков А. В.* Проблемы регулирования трудовых споров / А. В. Щербаков // Пробелы в российском законодательстве. — 2010. — № 3. — С. 92–96.

VII. Управление трудовыми конфликтами

198. В контексте конфликтологии: диагностика и методология управления конфликтной ситуацией / отв. ред. Т. М. Дридзе, Л. Н. Цой. — М. : Ин-т социологии РАН, 2001. — 176 с.

199. *Деменева Н. А.* Индивидуальные социально-трудовые конфликты в организациях: технологии управления / Н. А. Деменева. — Новосибирск : СГУПС, 2004. — 75 с.

200. *Еремкина Г. А.* Инновационный конфликт и управление нововведениями в организации / Г. А. Еремкина // Социальная политика и социология. — 2011. — № 4. — С. 265–274.

201. *Калашников Д. В.* Переговорный метод управления конфликтом / Д. В. Калашников // Социологические исследования. — 1998. — № 5. — С. 105–111.

202. *Ларионов В. Г.* Типы и функции трудовых конфликтов. Управление трудовыми конфликтами / В. Г. Ларионов, О. Н. Мельников // Рос. предпринимательство. — 2003. — № 5. — С. 50–54.

203. *Ларионов В. Г.* Управление трудовыми конфликтами / В. Г. Ларионов, О. Н. Мельников // Рос. предпринимательство. — 2003. — № 2. — С. 13.

204. *Макринова Е. И.* Использование экономических рычагов управления трудовыми конфликтами в организациях потребительской кооперации / Е. И. Макринова, Ю. А. Пахомова // Вестник Белгород. ун-та кооперации, экономики и права. — 2011. — № 1. — С. 31–38.

205. *Мастенбрук У.* Управление конфликтными ситуациями и развитие организации / У. Мастенбрук. — М. : ИНФРА-М, 1996. — 256 с.

206. *Решетникова К. В.* Методологические основы квалификации технологий управления организационными конфликтами / К. В. Решетникова // Социс. — 2008. — № 10. — С. 52–61.

207. *Ситникова О. В.* Управление конфликтами в социально-трудовых отношениях: документальное обеспечение / О. В. Ситникова // Кадровик. — 2010. — № 6. — С. 5–11.

208. *Ситникова О. В.* Управление конфликтами: документы для анализа текущей ситуации / О. В. Ситникова // Кадровик. — 2011. — № 3. — С. 153–162.

209. *Ситникова О. В.* Эффективное управление конфликтами в социально-трудовых отношениях / О. В. Ситникова // Актуальные проблемы экономической социологии : сб. науч. тр. студ. асп. и преподав. / под общ. ред. Н. Р. Исправниковой, М. С. Халикова. — М. : Университетская книга, 2010. — Вып. 11. — С. 139–155.

210. *Соловьев А. В.* Превентивное управление конфликтами в социально-трудовой сфере посредством отраслевого тарифного

соглашения / А. В. Соловьев // Хозяйство и право. — 1999. — № 2. — С. 27–31.

211. *Соловьев А. В.* Превентивное управление конфликтом: есть ли необходимость говорить об этом? / А. В. Соловьев // Человек и труд. — 1998. — № 9.

212. *Соловьев А. В.* Социально-психологический аспект управления коллективными трудовыми спорами в условиях реформирования системы российских железных дорог : учеб. пособие / А. В. Соловьев. — М. : МГУПС, 2006. — 80 с.

213. *Староверова К. О.* Управление конфликтными ситуациями на предприятиях ЛПК / К. О. Староверова // Вестник Моск. гос. ун-та леса — Лесной вестник. — 2008. — № 5. — С. 222–224.

214. *Тренев В. Н.* Управление конфликтами или бесконфликтное управление : учеб. пособие / В. Н. Тренев. — М. : ПРИОР, 2001. — 96 с.

215. Управление конфликтами в организациях / Е. М. Ботвина [и др.]. — Новосибирск : Сиб. хронограф, 2000. — 218 с.

216. *Усатый Н.* Социально-коммуникативный подход к управлению трудовыми конфликтами / Н. Усатый // Человек и труд. — 2008. — № 4. — С. 13–15.

217. *Шаленко В. Н.* Трудовые конфликты: методология исследования и технология управления / В. Н. Шаленко // Конфликтология. — 2009. — № 3. — С. 76–97.

218. *Шаленко В. Н.* Трудовые конфликты: модели исследования, технологии управления / В. Н. Шаленко // Социальные конфликты в контексте глобализации и регионализации. — М. : ЛЕЛАНД, 2005.

219. *Шварц Г.* Управление конфликтными ситуациями: диагностика, анализ и разрешение конфликтов / Г. Шварц. — СПб. : Изд-во В. Ренена, 2007. — 292 с.

VIII. Мониторинг и прогнозирование трудовых конфликтов

220. *Аствацатурова М. А.* Конфликтологические модели и мониторинг конфликтов в Северо-Кавказском регионе / М. А. Аствацатурова, В. А. Тишков, Л. Л. Хоперская. — М. : Росинформагротех, 2010. — 264 с.

221. *Булыга Н.* Какими будут трудовые конфликты завтра... / Н. Булыга // Трудовое право. — 2011. — № 10. — С. 63–66.

222. *Кобзева С. В.* Медиамониторинг кризисов и конфликтов: методология и техники / С. В. Кобзева // Полис (Полит. исслед.). — 2008. — № 1. — С. 33–49.

223. *Макринова Е. И.* Диагностика противоречий и конфликтов в социально-трудовой сфере организаций потребительской кооперации / Е. И. Макринова, Ю. А. Пахомова // Вестник Белгород. ун-та кооперации, экономики и права. — 2010. — № 3. — С. 30–35.

224. *Мистров Л. Е.* Информационный мониторинг: метод системного анализа социально-экономических конфликтов / Л. Е. Мистров // Информационные войны. — 2010. — № 1. — С. 23–34.

225. *Огородников В. П.* Теория детерминизма как методология мониторинга, моделирования и предупреждения конфликтов / В. П. Огородников // Фундаментальные исследования. — 2005. — № 1. — С. 63–66.

226. *Огородников В. П.* Мониторинг, моделирование и предупреждение конфликтов на железной дороге / В. П. Огородников, В. А. Светлов // Известия Петерб. ун-та путей сообщения. — 2004. — № 2. — С. 201–207.

227. *Осеев А. А.* Диагностика трудовых конфликтов в производственной организации / А. А. Осеев // Социальная политика и социология. — 2011. — № 4. — С. 155–172.

228. *Перевощикова Д. А.* Основные факторы прогнозирования социально-экономических конфликтов / Д. А. Перевощикова // Вестник Удмурт. ун-та. — 2009. — № 2–1. — С. 72–75.

229. *Решетникова К. В.* Методы и проблемы диагностики организационных конфликтов / К. В. Решетникова // Личность. Культура. Общество. — 2006. — Т. VIII, № 2. — С. 167–187.